

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

BUDGET GÉNÉRAL
MISSION MINISTÉRIELLE
PROJETS ANNUELS DE PERFORMANCES
ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

2023

TRAVAIL ET EMPLOI



NOTE EXPLICATIVE

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

Cette annexe par mission récapitule les crédits (y compris les fonds de concours et attributions de produits attendus) et les emplois demandés pour 2023 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 2023 et afin de permettre une analyse des écarts avec la loi de finances pour 2022, il a été décidé de retraiter, lorsque cela était pertinent, les données de la loi de finances pour 2022 dans les documents budgétaires annexés au projet de loi de finances pour 2023.

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 2023 sont également précisées.

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

■ Le projet annuel de performances qui regroupe :

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

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

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

SOMMAIRE

MISSION : Travail et emploi	7
Présentation stratégique de la mission	8
Récapitulation des crédits et des emplois	13
PROGRAMME 102 : Accès et retour à l'emploi	19
Présentation stratégique du projet annuel de performances	20
Objectifs et indicateurs de performance	25
1 – Favoriser l'accès et le retour à l'emploi	25
2 – Améliorer l'efficacité du service rendu à l'utilisateur par Pôle emploi	27
3 – Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées du marché du travail	30
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	36
Justification au premier euro	40
<i>Éléments transversaux au programme</i>	40
<i>Dépenses pluriannuelles</i>	41
<i>Justification par action</i>	42
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	42
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	46
03 – Plan d'investissement des compétences	69
04 – Aide exceptionnelle contrat pro	70
<i>Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État</i>	71
Opérateurs	73
EPIDE - Etablissement pour l'insertion dans l'emploi	73
GIP Plateforme de l'inclusion	75
Pôle emploi	76
PROGRAMME 103 : Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	81
Présentation stratégique du projet annuel de performances	82
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 – Edifier une société de compétences : contribution du Programme d'investissements dans les compétences (PIC)	96
5 – Favoriser l'accès à l'emploi des résidents dans les quartiers prioritaires	100
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	102
Justification au premier euro	107
<i>Éléments transversaux au programme</i>	107
<i>Dépenses pluriannuelles</i>	108
<i>Justification par action</i>	111
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	111
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	118
03 – Développement de l'emploi	124
04 – Plan d'investissement des compétences	133
05 – Aide exceptionnelle apprentissage	137
<i>Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État</i>	138
Opérateurs	140
AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes	140
Centre info - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente	141
France Compétences	143

<i>GIP Les entreprises s'engagent</i>	145
PROGRAMME 111 : Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	147
Présentation stratégique du projet annuel de performances	148
Objectifs et indicateurs de performance	153
1 – Orienter l'activité des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail	153
2 – Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels	154
3 – Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social	156
4 – Lutter efficacement contre le travail illégal et la fraude au détachement	159
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	161
Justification au premier euro	165
<i>Éléments transversaux au programme</i>	165
<i>Dépenses pluriannuelles</i>	166
<i>Justification par action</i>	169
01 – Santé et sécurité au travail	169
02 – Qualité et effectivité du droit	170
03 – Dialogue social et démocratie sociale	172
04 – Lutte contre le travail illégal	174
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail	174
<i>Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État</i>	176
Opérateurs	178
<i>ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail</i>	178
PROGRAMME 155 : Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	183
Présentation stratégique du projet annuel de performances	184
Objectifs et indicateurs de performance	186
1 – Développer la gestion des emplois, des effectifs et des compétences	186
2 – Accroître l'efficacité de la gestion des moyens	188
3 – Améliorer la qualité du service rendu dans les autres fonctions transversales	190
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	192
Justification au premier euro	196
<i>Éléments transversaux au programme</i>	196
<i>Dépenses pluriannuelles</i>	205
<i>Justification par action</i>	206
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	206
07 – Fonds social européen - Assistance technique	207
08 – Fonctionnement des services	208
09 – Systèmes d'information	209
11 – Communication	211
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	213
13 – Politique des ressources humaines	214
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	216
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	216
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	217
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	217
18 – Personnels transversaux et de soutien	218
<i>Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État</i>	219
Opérateurs	221
<i>INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle</i>	221

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 support, 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'exercice 2023 sera notamment marqué par l'objectif du plein emploi, de l'amélioration des mesures déployées dans le champ de l'emploi et de la formation des jeunes, et des questions de conditions de travail et de santé au travail dont l'épidémie de Covid-19 a rappelé l'importance.

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, jeunes sans qualification, travailleurs handicapés par exemple) et ceux qui rencontrent des difficultés spécifiques d'accès ou de maintien sur le marché du travail.

Le programme 103 poursuit quant à lui plusieurs objectifs. Il s'agit tout d'abord d'anticiper et d'accompagner les conséquences sur l'emploi des mutations économiques et de développer l'emploi, notamment par la baisse du coût du travail, la promotion de l'activité et les aides à l'embauche. Il a également pour objectif d'améliorer l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences et de déployer le plan d'investissement dans les compétences (PIC). Enfin il porte l'ambition de soutenir la dynamique de l'alternance au service de l'insertion dans l'emploi.

Le programme 111 « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail »

Le programme 111 concourt à 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 et en engageant le chantier du partage de la valeur.

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.

Il centralise tout d'abord 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 PLF 2023 intègre un schéma d'emplois positif pour le ministère, pour la première fois depuis plus de 10 ans. Ainsi, le schéma d'emplois est positif à +60 ETP, dont 49 ETP seront dédiés au renforcement des missions permanentes du ministère et 11 ETP à la préparation des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024. Une augmentation significative des promotions d'élèves en formation statutaire est également prévue, ainsi que l'allongement de la durée de cette formation, portée de 12 à 18 mois.

Le programme porte également des moyens de fonctionnement pour le ministère, notamment les crédits dédiés aux applicatifs informatiques ministériels, aux études et statistiques, au contentieux et à la gestion des ressources humaines ainsi que ceux destinés au versement de 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 des inspecteurs du travail, et de formation continue des agents des D(R)EETS. 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 bénéficiera de 12 M€ supplémentaires en 2023 afin de permettre tout particulièrement l'accélération de la modernisation numérique du ministère ainsi que le financement de campagnes nationales de communication relatives par exemple à l'emploi des jeunes.

TAXES AFFECTÉES PLAFONNÉES

(en millions d'euros)

Programme	Taxe	Plafond 2022	Plafond 2023
103	Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance	9 475,4	9 900,0
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	0,0	61,4
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
	Total	9 477,4	9 963,4

PRINCIPALES RÉFORMES

Au deuxième trimestre 2022, le taux de chômage était au plus bas depuis 15 ans. Le Gouvernement **porte l'ambition du plein emploi et s'en donne les moyens au travers des politiques qu'il soutient.**

Dans le cadre du **programme 102**, il maintiendra ses efforts ciblés pour le retour à l'activité des personnes les plus fragilisées sur le marché du travail ainsi qu'en direction des territoires les plus en difficulté travaillera à la transformation du service public de l'emploi.

L'exercice 2023 sera aussi marqué par la poursuite et l'amélioration des mesures déployées dans le champ de **l'emploi et de la formation des jeunes**, dans la continuité du plan #1 jeune1 solution qui a permis de mobiliser près de 4 millions de solutions : un emploi, une formation ou un parcours d'insertion en particulier dans le cadre du contrat d'engagement jeune (CEJ) lancé le 1^{er} mars 2022. Dans cet ensemble, une attention particulière sera portée aux jeunes en situation de rupture ou de décrochage.

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.

En 2023, les crédits prévus au titre du FNE-Formation permettront en particulier de poursuivre l'effort engagé depuis 2020, afin notamment d'accompagner les entreprises vers la transition écologique, poursuivre la digitalisation et favoriser la souveraineté économique et énergétique. Le FNE s'inscrit ainsi clairement comme un soutien de la planification écologique, tout en permettant d'apporter des réponses de formation adaptées aux mutations traversées par les entreprises.

Le développement de l'alternance, porté par les mesures du Gouvernement, sera poursuivi en 2023. Il s'agit d'installer pleinement cet outil pour répondre aux enjeux de recrutement des entreprises et d'apporter des perspectives d'insertion durable dans l'emploi aux jeunes. Le Gouvernement va lancer une concertation avec les partenaires sociaux sur le ciblage des paramètres des aides à l'alternance pour 2023 et les années à venir, dans une optique de poursuite de la dynamique engagée ces dernières années pour viser un million d'entrées en apprentissage par an d'ici la fin du quinquennat. Dans ce contexte, l'opérateur France compétences jouera cette année encore un rôle central dans le financement et la régulation de l'alternance en 2023.

Le prolongement des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC) prévu en 2023 garantit quant à lui le déploiement à haut niveau des formations à destination des demandeurs d'emploi et la poursuite de l'effort de transformation du système de formation.

Par ailleurs, les questions de conditions de travail et de santé au travail, dont l'épidémie de Covid-19 a rappelé l'importance, seront au cœur des priorités du ministère du travail en 2023. La mise en œuvre de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail constitue un chantier majeur, notamment en matière de gouvernance et de fonctionnement des services de prévention et de santé au travail (SPST). S'y ajouteront une mobilisation et une vigilance constantes de l'ensemble des services de l'État et des SPST dans un contexte sanitaire incertain, afin de garantir au quotidien la protection de la santé des travailleurs.

La réforme vise l'amélioration de l'action des SPST avec la mise en œuvre d'un ensemble socle de services à fournir aux entreprises adhérentes. Le fonctionnement des équipes pluridisciplinaires des SPST est modernisé grâce aux possibilités accrues de délégations des missions du médecin du travail. La régulation des SPST est renforcée avec l'introduction d'une procédure de certification en complément de leur agrément et de la conclusion de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM).

L'année 2023 sera la deuxième année d'exécution effective du 4^e plan santé au travail (PST 4) 2021-2025. Le PST est le document stratégique de la politique de santé au travail. Ce plan confirme l'accent mis sur la prévention primaire et l'identification de risques prioritaires, tout en intégrant de nouveaux enjeux, comme la prise en compte des crises, la nécessité de renforcer les liens entre santé au travail, santé publique et santé environnementale et les sujets sociétaux comme les inégalités de genre. Le PST 4 présente également un axe transversal dédié à la **lutte contre les accidents du travail graves et mortels (PATGM)**.

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et ses futures directions régionales (Aract) resteront mobilisées pour diffuser leur offre et leurs outils de services, prioritairement à destination des TPE-PME.

Pour favoriser le développement du dialogue social, la DGT continuera d'accompagner la mise en place des nouvelles attributions du Comité social et économique (CSE) en matière environnementale, pour lutter contre le dérèglement climatique et renforcer la résilience face à ses effets.

En matière de financement du dialogue social, la DGT, en lien avec la DGEFP et la direction de la sécurité sociale (DSS), poursuivra les travaux relatifs au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

En matière de démocratie sociale, l'année 2023 constituera la troisième année du cycle 2021-2024 de la représentativité syndicale et patronale, dédiée à la conception des projets de modernisation des systèmes d'information dédiés à la représentativité syndicale, et à la collecte des résultats des élections professionnelles, en vue de la prochaine mesure d'audience syndicale.

La DGT continuera d'assurer la **tutelle politique, administrative et financière de l'ARPE**, qui accompagnera en 2023 le développement du dialogue social au sein des plateformes d'emplois.

La mise en œuvre des dispositifs relatifs à **l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexuelles** et les agissements sexistes au travail, complétés par l'obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction, sera poursuivie.

Le nouveau cycle de conventions de financement de la **formation continue des conseillers prud'hommes**, pour la période 2023-2025, sera mis en œuvre par la DGT, après la campagne d'agrément des organismes habilités à dispenser cette formation, menée au second semestre 2022.

S'agissant de l'action de l'inspection du travail, le PNA 2020-2022 arrive à son terme et les modalités de pilotage du SIT sont amenées à évoluer en 2023.

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux d'emploi au sein des 15-24 ans	%	28,5	32,2	Non déterminé	Non déterminé		
Taux d'emploi au sein des 25-54 ans	%	80,8	82,1	Non déterminé	Non déterminé		
Taux d'emploi au sein des 55-64 ans	%	53,8	55,9	Non déterminé	Non déterminé		

Travail et emploi

Mission | Présentation stratégique de la mission

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des entreprises employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	18,5	18	20	20	20	20
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	52,9	51,7	60	60	60	61
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 11 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	63,5	62,6	65	65	65	65
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	80,4	80,1	85	85	85	86

Récapitulation des crédits et des emplois

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME ET ACTION POUR 2022 ET 2023

Programme / Action / Sous-action LFI 2022 PLF 2023	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	8 109 370 227 7 630 406 970	-5,91 %		7 809 650 411 7 433 076 187	-4,82 %	
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	3 409 259 160 3 098 269 048	-9,12 %		3 409 259 160 3 098 269 048	-9,12 %	
01-01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	2 339 812 312 1 847 822 200	-21,03 %		2 339 812 312 1 847 822 200	-21,03 %	
01-02 – Coordination du service public de l'emploi	1 069 446 848 1 250 446 848	+16,92 %		1 069 446 848 1 250 446 848	+16,92 %	
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	4 123 254 215 4 532 137 922	+9,92 %		3 721 321 990 4 304 036 548	+15,66 %	
02-01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	826 293 436 766 374 414	-7,25 %		571 647 875 527 741 384	-7,68 %	
02-02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	3 296 960 779 3 765 763 508	+14,22 %		3 149 674 115 3 776 295 164	+19,89 %	
03 – Plan d'investissement des compétences	576 856 852	-100,00 %		679 069 261 30 770 591	-95,47 %	
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	6 964 658 199 11 898 191 930	+70,84 %	1 684 000 000 800 000 000	6 084 924 756 12 652 360 273	+107,93 %	1 684 000 000 400 000 000
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	613 751 657 1 121 627 907	+82,75 %		624 136 511 956 545 179	+53,26 %	
01-01 – Développement de l'emploi en TPE-PME	590 138 134 707 049 533	+19,81 %		390 522 988 537 966 805	+37,76 %	
01-02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés	23 613 523 414 578 374	+1 655,68 %		233 613 523 418 578 374	+79,18 %	
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	2 226 596 765 5 548 569 271	+149,20 %		1 590 349 652 6 746 126 619	+324,19 %	
02-03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes	1 000 000 1 000 000			1 000 000 1 000 000		
02-04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	2 225 596 765 5 547 569 271	+149,26 %		1 589 349 652 6 745 126 619	+324,40 %	
03 – Développement de l'emploi	3 458 057 563 3 638 634 752	+5,22 %		3 462 629 170 3 642 039 252	+5,18 %	
03-01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi	2 937 132 989 3 121 261 699	+6,27 %		2 937 132 989 3 121 261 699	+6,27 %	
03-02 – Promotion de l'activité	520 924 574 517 373 053	-0,68 %		525 496 181 520 777 553	-0,90 %	
04 – Plan d'investissement des compétences	666 252 214 1 589 360 000	+138,55 %	1 684 000 000 800 000 000	407 809 423 1 307 649 223	+220,65 %	1 684 000 000 400 000 000
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	57 397 043 73 747 840	+28,49 %		92 425 496 110 456 293	+19,51 %	

Travail et emploi

Mission | Récapitulation des crédits et des emplois

Programme / Action / Sous-action LFI 2022 PLF 2023	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus
01 – Santé et sécurité au travail	24 330 000 23 730 000	-2,47 %		24 030 000 24 030 000		
02 – Qualité et effectivité du droit	16 781 446 18 532 243	+10,43 %		16 781 446 18 532 243	+10,43 %	
03 – Dialogue social et démocratie sociale	4 495 597 7 655 597	+70,29 %		39 824 050 43 914 050	+10,27 %	
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail	11 790 000 23 830 000	+102,12 %		11 790 000 23 980 000	+103,39 %	
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	661 672 568 686 610 253	+3,77 %	10 785 000 11 320 000	656 136 356 681 074 041	+3,80 %	10 785 000 11 320 000
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	11 795 990 12 699 384	+7,66 %		11 795 990 12 699 384	+7,66 %	
07 – Fonds social européen - Assistance technique			10 785 000 11 320 000			10 785 000 11 320 000
08 – Fonctionnement des services	2 588 993 2 588 993			2 806 472 2 806 472		
09 – Systèmes d'information	38 862 887 43 909 677	+12,99 %		34 360 853 39 407 643	+14,69 %	
11 – Communication	3 414 856 9 719 906	+184,64 %		3 487 363 9 792 413	+180,80 %	
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	8 146 925 8 146 925			7 752 003 7 752 003		
13 – Politique des ressources humaines	27 852 596 28 647 124	+2,85 %		26 923 354 27 717 882	+2,95 %	
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	65 687 507 70 837 317	+7,84 %		65 687 507 70 837 317	+7,84 %	
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	98 206 751 93 853 338	-4,43 %		98 206 751 93 853 338	-4,43 %	
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	317 634 525 330 124 554	+3,93 %		317 634 525 330 124 554	+3,93 %	
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	19 948 870 20 739 946	+3,97 %		19 948 870 20 739 946	+3,97 %	
18 – Personnels transversaux et de soutien	67 532 668 65 343 089	-3,24 %		67 532 668 65 343 089	-3,24 %	
Totaux	15 793 098 037 20 288 956 993	+28,47 %	1 694 785 000 811 320 000	14 643 137 019 20 876 966 794	+42,57 %	1 694 785 000 411 320 000

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME ET TITRE POUR 2022, 2023, 2024 ET 2025

Programme / Titre	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus
	LFI 2022 PLF 2023 Prévision indicative 2024 Prévision indicative 2025					
102 – Accès et retour à l'emploi	8 109 370 227 7 630 406 970 7 677 707 068 7 633 794 963	-5,91 % +0,62 % -0,57 %		7 809 650 411 7 433 076 187 7 574 913 628 7 548 403 071	-4,82 % +1,91 % -0,35 %	
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	1 259 287 771 1 400 067 771 1 243 983 685 1 095 527 685	+11,18 % -11,15 % -11,93 %		1 259 287 771 1 400 067 771 1 243 983 685 1 095 527 685	+11,18 % -11,15 % -11,93 %	
Titre 5 – Dépenses d'investissement	19 051 322 19 173 889 11 037 391	+0,64 % -42,44 %		28 789 322 34 173 889 11 037 391	+18,70 % -67,70 %	
Titre 6 – Dépenses d'intervention	6 836 082 456 6 211 287 877 6 414 549 494 6 527 229 887	-9,14 % +3,27 % +1,76 %		6 536 362 640 6 004 219 094 6 296 756 054 6 441 837 995	-8,14 % +4,87 % +2,30 %	
Titre 7 – Dépenses d'opérations financières	14 000 000	-100,00 %		14 000 000	-100,00 %	
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	6 964 658 199 11 898 191 930 8 458 405 924 8 323 454 889	+70,84 % -28,91 % -1,60 %	1 684 000 000 800 000 000	6 084 924 756 12 652 360 273 8 674 126 932 8 007 268 298	+107,93 % -31,44 % -7,69 %	1 684 000 000 400 000 000
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	113 826 125 1 798 326 125 115 826 125 115 826 125	+1 479,89 % -93,56 %		113 826 125 1 798 326 125 115 826 125 115 826 125	+1 479,89 % -93,56 %	
Titre 6 – Dépenses d'intervention	6 850 832 074 10 099 865 805 8 342 579 799 8 207 628 764	+47,43 % -17,40 % -1,62 %	1 684 000 000 800 000 000	5 971 098 631 10 854 034 148 8 558 300 807 7 891 442 173	+81,78 % -21,15 % -7,79 %	1 684 000 000 400 000 000
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	57 397 043 73 747 840 178 107 840 49 232 043	+28,49 % +141,51 % -72,36 %		92 425 496 110 456 293 107 866 293 86 410 496	+19,51 % -2,34 % -19,89 %	
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	27 087 851 32 103 648 50 223 648 24 707 851	+18,52 % +56,44 % -50,80 %		28 416 304 34 362 101 48 282 101 27 586 304	+20,92 % +40,51 % -42,86 %	
Titre 6 – Dépenses d'intervention	30 309 192 41 644 192 127 884 192 24 524 192	+37,40 % +207,09 % -80,82 %		64 009 192 76 094 192 59 584 192 58 824 192	+18,88 % -21,70 % -1,28 %	
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	661 672 568 686 610 253 682 715 441 678 762 688	+3,77 % -0,57 % -0,58 %	10 785 000 11 320 000	656 136 356 681 074 041 677 179 229 673 226 476	+3,80 % -0,57 % -0,58 %	10 785 000 11 320 000

Travail et emploi

Mission Récapitulation des crédits et des emplois

Programme / Titre	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus
LFI 2022 PLF 2023 Prévision indicative 2024 Prévision indicative 2025						
Titre 2 – Dépenses de personnel	570 166 311 582 957 628 579 109 184 575 156 431	+2,24 % -0,66 % -0,68 %	2 785 000 3 320 000	570 166 311 582 957 628 579 109 184 575 156 431	+2,24 % -0,66 % -0,68 %	2 785 000 3 320 000
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	91 312 951 102 209 812 102 163 444 102 163 444	+11,93 % -0,05 %	8 000 000 8 000 000	85 776 765 96 819 693 96 773 325 96 773 325	+12,87 % -0,05 %	8 000 000 8 000 000
Titre 5 – Dépenses d'investissement	1 249 507 1 249 507 1 249 507			1 103 440 1 103 440 1 103 440		
Titre 6 – Dépenses d'intervention	193 306 193 306 193 306 193 306			193 280 193 280 193 280 193 280		
Totaux	15 793 098 037 20 288 956 993 16 996 936 273 16 685 244 583	+28,47 % -16,23 % -1,83 %	1 694 785 000 811 320 000	14 643 137 019 20 876 966 794 17 034 086 082 16 315 308 341	+42,57 % -18,41 % -4,22 %	1 694 785 000 411 320 000

ÉVOLUTION DEPUIS LE PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2022

Programme ou type de dépense	2022				2023
	PLF	LFI	LFR	LFI + LFR	PLF
102 – Accès et retour à l'emploi	7 577 732 461 7 278 012 645	8 109 370 227 7 809 650 411		8 109 370 227 7 809 650 411	7 630 406 970 7 433 076 187
Autres dépenses (Hors titre 2)	7 577 732 461 7 278 012 645	8 109 370 227 7 809 650 411		8 109 370 227 7 809 650 411	7 630 406 970 7 433 076 187
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	6 457 967 120 5 389 233 677	6 964 658 199 6 084 924 756	7 133 532 134 2 743 081 274	14 098 190 333 8 828 006 030	11 898 191 930 12 652 360 273
Autres dépenses (Hors titre 2)	6 457 967 120 5 389 233 677	6 964 658 199 6 084 924 756	7 133 532 134 2 743 081 274	14 098 190 333 8 828 006 030	11 898 191 930 12 652 360 273
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	57 397 043 92 425 496	57 397 043 92 425 496		57 397 043 92 425 496	73 747 840 110 456 293
Autres dépenses (Hors titre 2)	57 397 043 92 425 496	57 397 043 92 425 496		57 397 043 92 425 496	73 747 840 110 456 293
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	648 787 568 643 251 356	661 672 568 656 136 356	1 873 627 1 873 627	663 546 195 658 009 983	686 610 253 681 074 041
Dépenses de personnel (Titre 2)	570 166 311 570 166 311	570 166 311 570 166 311		570 166 311 570 166 311	582 957 628 582 957 628
Autres dépenses (Hors titre 2)	78 621 257 73 085 045	91 506 257 85 970 045	1 873 627 1 873 627	93 379 884 87 843 672	103 652 625 98 116 413

RÉCAPITULATION DES EMPLOIS PAR PROGRAMME

Programme	LFI 2022					PLF 2023				
	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			50 014	4 052	54 066			50 024	3 990	54 014
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi			5 706		5 706			5 661		5 661
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail			249	9	258			265	25	290
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	7 961	1	87		87	7 773		91	6	97
Total	7 961	1	56 056	4 061	60 117	7 773		56 041	4 021	60 062

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 d'entre eux qui en sont les plus éloignés : chômeurs de longue durée, allocataires du RSA, jeunes sans qualification, travailleurs handicapés, et tous ceux qui rencontrent des difficultés spécifiques d'accès ou de maintien sur le marché du travail.

La crise sanitaire et ses conséquences sur la situation économique ont particulièrement fragilisé les personnes les plus éloignées de l'emploi. Pour répondre à **l'ambition d'une société du plein emploi**, et dans le contexte du lancement du chantier relatif à France Travail, le Gouvernement maintiendra en 2023 ses **efforts ciblés pour le retour à l'activité des personnes les plus fragilisées sur le marché du travail ainsi qu'en direction des territoires les plus en difficulté**.

Au deuxième trimestre 2022, le taux de chômage était au plus bas depuis 15 ans. Pour autant, le taux d'emploi des jeunes reste plus faible que celui de nos voisins européens. L'exercice 2023 sera donc marqué par la poursuite et l'amélioration des mesures déployées dans le champ **de l'emploi et de la formation des jeunes**, dans la continuité du **plan #1 jeune1 solution** qui a permis à près de 4 millions d'entre d'eux de trouver une solution - **un emploi, une formation ou un parcours d'insertion** - et en particulier dans le cadre du contrat d'engagement jeune (CEJ) lancé le 1^{er} mars 2022.

Animation du service public de l'emploi

Le programme 102 structure l'aide aux demandeurs d'emploi, en particulier les demandeurs d'emploi de longue durée, pour leur permettre de retrouver un emploi de qualité. Il permet ainsi de proposer une offre de services adaptée à la fois aux demandeurs d'emploi et aux entreprises en fonction de leurs caractéristiques spécifiques.

Le combat pour le plein emploi passera par la transformation du service public de l'emploi. L'année 2023 sera consacrée à la mise en place progressive de France Travail.

L'action du ministère s'appuie sur un service public de l'emploi (SPE) constitué d'acteurs aux offres de services complémentaires, présents sur l'ensemble du territoire et travaillant collectivement à atteindre les objectifs communs du programme : Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi.

Les collaborations entre les acteurs du SPE ont été amplifiées et élargies à d'autres acteurs dans le cadre de la mise en place du plan #1jeune1solution et dans le cadre du plan de prévention et de lutte contre les tensions de recrutement lancé en septembre 2021, plan qui comporte un volet portant sur l'accompagnement des chômeurs de longue durée.

Cette recherche de complémentarité sera amplifiée en 2023. En particulier, il s'agira de :

- renforcer la coordination des différents acteurs du SPE grâce à une meilleure articulation entre Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi. L'objectif sera à la fois de simplifier le fonctionnement du service public pour les usagers, de favoriser les mutualisations et d'accélérer la mise en œuvre des transformations structurelles nécessaires à la lutte contre le chômage.

La généralisation du rapprochement entre Pôle emploi et les Cap emploi, se traduisant par la mise en place d'une offre de service intégrée et commune et du lieu unique d'accompagnement au sein des agences Pôle emploi, a été progressivement mise en place en 2022. Cette généralisation sera pleinement opérationnelle en 2023. Par ailleurs, l'action conjointe de Pôle emploi, des missions locales et de l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC) dans le

cadre du plan jeunes a permis de structurer et de développer plus avant les coopérations qui seront formalisées dans les prochains accords-cadres nationaux.

- poursuivre le déploiement du contrat d'engagement jeune (CEJ) par les missions locales et Pôle emploi avec une meilleure intégration des acteurs qui proposent des solutions structurantes comme l'Épide, les E2C, les acteurs associatifs et entreprises ;
- poursuivre le déploiement du SPIE, dans un cadre davantage opérationnel, associant les services de l'État, le service public de l'emploi, les collectivités territoriales, les CAF/MSA, les associations et les entreprises. Avec le SPIE l'ensemble des professionnels de l'insertion coopèrent pour construire, avec les personnes en difficulté, des parcours les plus denses et efficaces possibles.

L'ensemble de ces projets et actions s'articuleront avec la mise en place progressive de France travail

Les travaux menés dans le cadre du SPE visent également à cibler les actions d'accompagnement sur les personnes rencontrant les difficultés d'insertion les plus importantes.

Le déploiement du contrat d'engagement jeune (CEJ), à compter du 1^{er} mars 2022, a intensifié et sécurisé l'accès à l'emploi des jeunes en difficultés d'insertion. La mobilisation du réseau des missions locales dans l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et l'autonomie se poursuivra en 2023, avec la poursuite du CEJ, des actions en direction du public mineur sans solution en réponse à l'obligation de formation jusqu'à 18 ans, et la mise en œuvre du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA).

De plus, le plan de réduction des tensions initié en septembre 2021 a permis de renforcer l'accompagnement par Pôle emploi des demandeurs d'emploi de longue et très longue durée (DELD et DETLD) avec le déploiement du parcours de remobilisation. En ce qui concerne les entreprises, Pôle emploi a renforcé sa mobilisation en faveur des entreprises et des secteurs qui connaissent des difficultés de recrutement, en déployant dans les territoires des actions ciblées et en mobilisant les formations d'adaptation au poste afin de faire face aux conséquences de la crise. Le budget 2023 permet de poursuivre le déploiement de l'offre de service à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises qui en ont le plus besoin.

Le programme 102 continuera également, comme les années précédentes, à porter les allocations de solidarité versées par Pôle emploi. En lien avec son action en faveur des demandeurs d'emploi *via* le soutien dans leur recherche d'emploi, la construction de leurs projets professionnels ou encore l'acquisition de nouvelles compétences de manière à favoriser leur retour durable à l'emploi, le financement des allocations de solidarité permet d'accompagner les demandeurs d'emplois dans ces différentes démarches. La principale allocation de solidarité est l'allocation de solidarité spécifique (ASS), 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.). Les allocations de solidarité ont bénéficié, en application de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat d'une revalorisation de 4 % applicable au 1^{er} juillet 2022. Cette revalorisation anticipée représentera un surcoût d'environ 25 M€ en 2023.

Amélioration et territorialisation des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail

Fonds d'inclusion dans l'emploi

Dans la continuité des exercices précédents, la mise en place du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) sera confortée en 2023. Le FIE regroupe au niveau régional les moyens d'interventions relatifs aux contrats aidés dans le secteur marchand (PEC) et non-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. Depuis le début de l'année 2018, il est possible de mobiliser des moyens du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) au bénéfice d'initiatives territoriales à caractère innovant en matière de création ou d'accès à l'emploi. Cette possibilité est

maintenue pour 2023 afin de consolider la territorialisation des politiques d'insertion permise par la globalisation des moyens au sein du FIE.

Contrats aidés et renforcement des compétences

Le gouvernement a réformé en 2018 le dispositif des contrats aidés avec la création des parcours emploi compétences (PEC). La refonte du modèle a conduit à recentrer les contrats aidés autour de l'objectif premier d'insertion professionnelle en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail. Cette transformation qualitative passe par quatre leviers : une sélection des employeurs et des postes à même de faire croître les compétences des bénéficiaires ; une mise en œuvre effective des obligations en matière d'engagements de formation et d'accompagnement par l'employeur ; un renforcement du rôle du prescripteur en matière d'accompagnement avant, pendant et à la sortie du parcours emploi compétences ; enfin, un ciblage du public à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi.

En 2022, l'arrêt des mesures exceptionnelles de relance liées à la crise sanitaire a conduit au retour à l'enveloppe de 100 000 PEC complétés par une enveloppe de 45 000 CIE Jeunes. En cohérence avec la perspective du retour au plein emploi, l'année 2023 se traduit par une enveloppe recentrée sur 80 000 PEC et plus de 30 000 CIE. Les exigences qualitatives attachées aux contrats aidés (accompagnement, formation obligatoire pour les PEC) depuis la réforme de 2018 se poursuivront en 2023, *a fortiori* dans le cadre d'un recentrage du dispositif sur les publics les plus éloignés de l'emploi.

Insertion par l'activité économique

En contribuant à l'accès à l'emploi des personnes les plus vulnérables, les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) constituent un maillon essentiel de la politique de lutte contre le chômage et la pauvreté tout en contribuant au développement économique des territoires.

Si la stratégie de croissance de l'IAE a été ralentie par les périodes de confinement liées à l'épidémie de Covid-19 et les effets économiques de la crise sanitaire, des mesures ont été prises pour permettre de poursuivre les créations d'emplois.

Il s'agit en particulier du Plan de relance pour l'inclusion, soutenu par les crédits exceptionnels du Fonds de développement de l'inclusion (FDI) en 2020 et 2021, destiné à stimuler les investissements et le développement du secteur malgré la crise, au service du maintien et de la création d'emplois. L'année 2022 a permis de concrétiser ces investissements.

La loi du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » contribue également à mobiliser la capacité de croissance des différentes catégories de structures de l'insertion par l'activité économique. La publication des décrets d'application de la loi le 31 août 2021 a constitué une étape majeure dans la mise en œuvre du Pacte d'ambition avec l'entrée en vigueur de la réforme du parcours d'insertion par l'activité économique, le développement de la plateforme de l'inclusion, la création d'un CDI inclusion ouvert aux personnes de plus de 57 ans ou encore l'expérimentation d'un contrat « passerelle » avec l'entreprise, visant à favoriser les sorties de parcours positives des personnes en Atelier et chantier d'insertion (ACI) et en Entreprise d'insertion (EI).

Afin de soutenir la stratégie de croissance de l'IAE, les moyens déployés par l'État ont été significativement augmentés ces dernières années avec plus d'un milliard d'euros de crédits budgétaires dédiés. Après une période de forte croissance, le budget 2023 permet d'accompagner la consolidation et la structuration des solutions existantes.

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) a constitué, avec un budget dédié, un levier supplémentaire pour enrichir le contenu en formation des parcours en IAE. La signature en mai 2018 d'un accord-cadre entre le secteur et les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) – devenus depuis les opérateurs de compétences (OPCO) – a engagé une mobilisation à plus grande échelle de la dynamique de formation pour les salariés en IAE à hauteur de 260 M€ dont 79 M€ en 2022. Le soutien à la formation des salariés de l'IAE se poursuit en 2023 pour conforter cette dynamique.

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

Les entreprises adaptées (EA) permettent à des personnes reconnues handicapées d'accéder à l'emploi dans des conditions adaptées à leurs capacités et besoins. Les EA constituent un maillon essentiel de l'inclusion sur le marché du travail des travailleurs handicapés. Elles jouent un rôle pivot dans les territoires pour accompagner vers et dans l'emploi les plus éloignés du marché du travail ou ceux qui risquent de perdre leur emploi en raison de leur handicap.

Les EA ont développé une double expertise : création d'activités économiques et accompagnement-formation à travers la mise en emploi. La période inédite ouverte par la pandémie a souligné l'aptitude de ces entreprises à innover, notamment en proposant dans chaque bassin d'emploi un pacte productif renouvelé entre les entreprises adaptées et les autres employeurs. Le fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA) en soutenant des filières porteuses et créatrices d'emplois permet d'accompagner le changement d'échelle des EA. L'exercice 2022 a permis de confirmer la pertinence de certains projets nationaux ambitieux lancés pendant la crise sanitaire et dont l'ambition s'étend sur plusieurs années. L'année 2023 permettra la consolidation des consortiums, notamment dans les secteurs du textile et du numérique. Ces dynamiques peuvent concourir à une économie plus solidaire et résiliente.

Une réforme des EA a été déployée à compter de 2019, afin de renforcer l'accompagnement des salariés pour la définition de leur parcours professionnel et pour une sortie au sein d'entreprises dites « classiques ». Grâce aux expérimentations du CDD Tremplin et de l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT), les EA disposent des moyens nécessaires pour préparer et former des travailleurs handicapés et mettre en place, avec des employeurs « classiques » du territoire, toutes les conditions pour faciliter des transitions professionnelles vers une embauche durable. Le terme de ces expérimentations sera prolongé d'une année en 2023 pour donner de la visibilité au secteur.

L'entreprise adaptée en milieu pénitentiaire vient enrichir l'éventail de solutions mobilisables et rendre possible la construction d'un parcours de réinsertion sociale et professionnelle accompagné avant la sortie de détention avec un souci de maintenir un continuum dans et hors de la détention.

Les EA bénéficient des transformations de la politique d'emploi des travailleurs handicapés (obligation de l'emploi des travailleurs handicapés, offre de services aux bénéficiaires et aux entreprises, etc.) dont le déploiement progressif démultiplie les opportunités de mises en emploi en faveur des personnes en situation de handicap qu'elles accompagnent.

L'État et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) ont en outre signé le 19 juillet 2021 une nouvelle convention d'objectifs 2021-2024 pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap, autour de quatre axes :

- amplifier l'accompagnement des entreprises pour l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- soutenir la montée en compétence des personnes en situation de handicap par le développement de l'alternance et de la formation ;
- sécuriser le parcours professionnel des personnes en situation de handicap au travers de l'offre de compensation ;
- développer des partenariats pour une offre partagée et concertée pour accompagner l'inclusion professionnelle.

Ces avancées pour une politique plus inclusive de l'emploi des travailleurs handicapés offrent un environnement plus cohérent de soutien et de valorisation des actions des employeurs en faveur de l'accès des personnes en situation de handicap à un emploi durable et de qualité.

Accès à l'emploi des jeunes

L'année 2023 s'inscrit dans le prolongement des actions déjà engagées par l'État en faveur des jeunes les plus éloignés du marché de l'emploi, en situation de rupture ou de décrochage.

Le Gouvernement combinera ces différents leviers au service d'une priorité claire de ce nouveau quinquennat, augmenter le taux d'emploi des jeunes :

- les actions de repérage et de remobilisation des jeunes les plus en difficulté engagées dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences se poursuivront en 2023. Ces appels à projets seront complétés par la mise en place dès 2022 d'actions pour les jeunes dits « en rupture » visant à permettre pour ce public, dans la perspective d'un contrat d'engagement jeune, un repérage, une remobilisation ainsi qu'un accompagnement global prenant en compte les dimensions de santé, de mobilité et de logement ;
- le contrat d'engagement jeune (CEJ) mis en œuvre par Pôle emploi et les missions locales poursuivra son déploiement en 2023. 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. Dans le cadre de cet accompagnement, le jeune peut être orienté vers des actions portées par d'autres organismes susceptibles de contribuer à son accompagnement social et professionnel, comme les écoles de la deuxième chance, l'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (l'EPIDE), le Service militaire adapté, ou le Service Militaire Volontaire ou vers des formations, qu'elles soient qualifiantes, certifiantes, ou diplômantes. Le jeune peut également effectuer dans le cadre du contrat d'engagement jeune des missions d'utilité sociale comme le service civique ou des périodes d'emploi aidé. Afin de sécuriser le parcours des jeunes les plus en difficulté, une allocation peut leur être versée. L'éligibilité à l'allocation et son montant dépendent de la situation fiscale du jeune, de son âge et des ressources qu'il a pu percevoir le mois précédent ;
- l'obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans, instaurée en septembre 2020, en lien avec le ministère en charge de l'éducation nationale, prévoit que tous les jeunes de cette tranche d'âge puissent se trouver soit dans un parcours de formation (scolaire ou en apprentissage), soit en emploi, en service civique, 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 (PACEA), au titre duquel une allocation ponctuelle peut être attribuée ;
- les capacités d'accueil de l'EPIDE et des écoles de la 2^e chance seront maintenues.

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

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

ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

Lancé au 1^{er} mars 2022, le contrat d'engagement jeune (CEJ) remplace le dispositif de la Garantie Jeunes (GJ). Cette évolution est prise en compte au sein de l'indicateur 3.4 « Taux de sortie vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un parcours d'accompagnement ». Le sous-indicateur « Taux de sortie vers l'emploi durable des jeunes ayant bénéficié d'un contrat d'engagement jeune (CEJ) » se substitue au sous-indicateur GJ.

Le sous-indicateur relatif au PACEA est maintenu.

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Nombre de retours à l'emploi	Nb	4 106 838	4 393 270	4 290 000	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Nombre de retours à l'emploi durable		Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

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. [Ce modèle économétrique sera actualisé afin de mieux prendre en compte les effets de structure de la DEFM et de conjoncture.].

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'indicateur 1.1 est un indicateur stratégique de la convention tripartite 2019-2022 entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi, convention qui se termine à la fin de l'année 2022. 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.

Pour la convention en cours, une nouvelle organisation avait été actée :

- Définition de cibles à horizon de fin de la convention par le COSUI, ainsi que les cibles annuelles pour les indicateurs soumis à des effets forts de conjoncture (comme 1.1 et 2.1) ;
- Définition des cibles annuelles pour les autres indicateurs tripartite (2.2) par le conseil d'administration de Pôle emploi, en janvier de l'année concernée (en janvier N pour la cible de l'année N).

Un comité de suivi doit être organisé à la rentrée et devrait permettre, a minima, de définir les cibles 2023.

Des travaux sont en cours pour définir un indicateur fiable techniquement et pertinent relatif au nombre de retours à l'emploi durable. Des premières données portant sur 2019 et 2020 ont été transmises par PE et doivent être analysées.

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Tous publics	%	7,4	8,1	9,0	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Tous publics (retour à l'emploi durable uniquement)	%	26,6	31,0	34,0	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Demandeurs d'emploi de longue durée	%	6,1	6,6	7,3	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Bénéficiaires du RSA et de l'ASS	%	2,8	2,8	3,1	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Seniors de plus de 50 ans	%	4,5	4,8	5,3	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Travailleurs handicapés	%	3,5	4,0	4,4	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Personnes résidant en QPV	%	6,1	6,7	7,4	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Jeunes -25 ans	%	10,8	12,2	13,6	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Femmes	%	7,2	7,8	8,7	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Source des données : Pôle emploi – FH, STMT

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 DPAAE.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Cet indicateur est calculé selon la même méthodologie que l'indicateur précédent (1.1) qui est un indicateur stratégique de la convention tripartite 2019-2022 entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi, convention qui se termine à la fin de l'année 2022. 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.

Pour la convention en cours, une nouvelle organisation avait été actée :

- Définition de cibles à horizon de fin de la convention par le COSUI, ainsi que les cibles annuelles pour les indicateurs soumis à des effets forts de conjoncture (comme 1.1 et 2.1) ;
- Définition des cibles annuelles pour les autres indicateurs tripartite (2.2) par le conseil d'administration de Pôle emploi, en janvier de l'année concernée (en janvier N pour la cible de l'année N).

Un comité de suivi doit être organisé prochainement et devrait permettre, a minima, de définir les cibles 2023.

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.

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Objectifs et indicateurs de performance

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation prescrite par Pôle emploi - tous publics	%	50,1	56,9	56,8	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Taux d'accès à l'emploi des femmes 6 mois après la fin d'une formation prescrite par Pôle emploi	%	48,5	54,6	54,6	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Taux d'accès à l'emploi des hommes 6 mois après la fin d'une formation prescrite par Pôle emploi	%	51,5	59,0	58,9	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

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).

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 (basculées 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 un indicateur stratégique de la convention tripartite 2019-2022 entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi, convention qui se termine à la fin de l'année 2022. 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.

Pour la convention en cours, une nouvelle organisation avait été actée :

- Définition de cibles à horizon de fin de la convention par le COSUI, ainsi que les cibles annuelles pour les indicateurs soumis à des effets forts de conjoncture (comme 1.1 et 2.1) ;
- Définition des cibles annuelles pour les autres indicateurs tripartite (2.2) par le conseil d'administration de Pôle emploi, en janvier de l'année concernée (en janvier N pour la cible de l'année N).

Un comité de suivi doit être organisé à la rentrée et devrait permettre, a minima, de définir les cibles 2023.

INDICATEUR

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

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux de satisfaction des demandeurs d'emploi concernant le suivi dont ils bénéficient	%	78,4	82,4	80	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Taux de satisfaction des entreprises vis-à-vis des services rendus par pôle emploi	%	84,8	81,2	86	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Source des données : Pôle emploi, enquêtes mensuelles

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

Enquête réalisée par mail avec une fréquence hebdomadaire (restitution mensuelle) 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

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^e sous-indicateur « entreprises » :

Enquête locale de satisfaction – questionnaire entreprise – réalisée par mail avec une fréquence hebdomadaire (restitution mensuelle) 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 « proposition de contact, avec ou sans offre, par l'entreprise à un candidat » via la banque de profils (service qui permet à une entreprise, qu'elle ait ou non déposée une offre d'emploi, de proposer à un candidat repéré sur la banque de profil de la contacter pour lui proposer un poste)
- 4) La clôture d'une offre d'emploi.

Question posée pour l'évènement « rencontre entre l'entreprise et un conseiller Pôle emploi » (questions différenciées en fonction de l'« évènement 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 ».

Taux de réponse à l'enquête : 5 % en moyenne en 2014.

Redressement : pour garantir un niveau de représentativité nationale en termes d'agences, de codes NAF d'entreprises et de tailles d'entreprises.

Des évolutions méthodologiques ont été apportées à cet indicateur avec :

- une fréquence d'interrogation plus élevée et une taille de l'échantillon plus importante ;
- une cible élargie avec l'ajout de 3 nouveaux « événements déclencheurs » (la visite, la promotion de profil, la proposition de contact) ;
- un questionnaire court et personnalisé selon l'évènement.

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Objectifs et indicateurs de performance

Mode de calcul :

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

Champ du 1^{er} 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 et 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.

En 2014, 143 578 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.

Champ du 2^e 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 « proposition de contact, avec ou sans offre, par l'entreprise à un candidat » via la banque de profils ; La clôture de l'offre**

Taux de réponse à l'enquête : 5 % en moyenne en 2014 (8 000 à 10 000 répondants par trimestre)

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 un indicateur stratégique de la convention tripartite 2019-2022 entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi, convention qui se termine à la fin de l'année 2022. 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.

Pour la convention en cours, une nouvelle organisation avait été actée :

- Définition de cibles à horizon de fin de la convention par le COSUI, ainsi que les cibles annuelles pour les indicateurs soumis à des effets forts de conjoncture (comme 1.1 et 2.1) ;
- Définition des cibles annuelles pour les autres indicateurs tripartite (dont les deux indicateurs 2.2) par le conseil d'administration de Pôle emploi, en janvier de l'année concernée (en janvier N pour la cible de l'année N).

Un comité de suivi doit être organisé à la rentrée et devrait permettre, a minima, de définir les cibles 2023.

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	57	59	58,5	59	59	60
Taux d'insertion des femmes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	60	62	61,5	62	62	63
Taux d'insertion des hommes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	49	47	50,5	51	51	52
Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - volet jeune	%	57	54	Non déterminé	53	54	54
Taux d'insertion dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	44	47	47,5	48	48	49
Taux d'insertion des femmes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	47	51	48,5	49	49	50
Taux d'insertion des hommes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	37	35	38,5	39	39	40
Taux d'insertion dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - volet jeune	%	43	Non déterminé	Non déterminé	34	34	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	%	46	55	47,5	48	48	49
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleuses handicapées à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	49	59	49	49	49	50
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleurs handicapés à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	40	45	47,5	48	48	49

Précisions méthodologiques

Note :

Pour l'année 2020, les taux d'insertion concernent les personnes en PEC et en CAE. Pour information, sur la période, environ 57 000 personnes ont terminé un CAE et 42 000 un PEC.

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.

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Objectifs et indicateurs de performance

JUSTIFICATION DES CIBLES

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.

En juin 2020, le contingent de contrats aidés à disposition de l'Éducation nationale en métropole a pris fin ; il représentait un quart des sortants de contrats aidés en 2019. Le ministère de l'Éducation Nationale s'est engagé à transformer ces contrats en tant qu'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH). Au-delà des effets de la crise sanitaire, ce changement a impacté les données d'insertion durable dans l'emploi pour l'année 2020.

En 2021, le taux d'insertion dans l'emploi s'est à nouveau amélioré (+2 % pour le taux d'insertion dans l'emploi et 3 % s'agissant du taux d'insertion dans l'emploi durable).

Le socle qualitatif des parcours emploi compétences (emploi, accompagnement, formation), destiné à faire progresser le taux d'insertion professionnelle des sortants de ces parcours d'insertion, sera maintenu en 2023.

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise d'insertion (EI)	%	24,1	29	35	35	35	36
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une EI	%	13,0	14,6	19	19	19	20
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)	%	44,2	53	57	57	57	57
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une ETTI	%	21,9	27	32	32	32	33
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une association intermédiaire (AI)	%	27,7	46,4	52	52	52	53
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une AI	%	15,6	25,3	29	29	29	30
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	23,2	28	30	30	30	31
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	10,8	12,9	14	14	14	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 (+65,7 % pour les AI, et +14,7 % pour les ETTI).

Au regard du rythme d'évolution constaté lors des années précédentes, et de l'impact de la crise économique liée à l'épidémie de Covid-19, les prévisions 2023 et 2024 sont réajustées par rapport aux cibles initialement retenues tout en maintenant une dynamique de hausse.

INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux de retour à l'emploi des travailleurs handicapés	%	3,5	4,0	4,4	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Source des données : Pôle emploi – FH, STMT

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 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 : cet indicateur 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.

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 FIPHP, 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.

JUSTIFICATION DES CIBLES

De manière générale, les demandeurs d'emploi handicapés présentent une plus grande vulnérabilité sur le marché de l'emploi, avec un taux de chômage près de deux fois supérieur (14 % versus 8 %) à la population active, une ancienneté dans le chômage plus importante (60 % sont au chômage depuis plus d'un an versus 49 %) que l'ensemble des demandeurs d'emploi, un niveau de qualification globalement moins élevé et une population plus âgée (52 % ont 50 ans et plus versus 28 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi). Leur taux d'emploi est de 36 % versus 65 % pour l'ensemble de la population.

L'indicateur 3.3 est un sous-indicateur stratégique de la convention tripartite 2019-2022 entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi, convention qui se termine à la fin de l'année 2022. 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 prochaine réunion du COSUI qui se tiendra à la rentrée permettra de définir à minima une cible pour 2023.

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Objectifs et indicateurs de performance

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux de sortie vers l'emploi durable des jeunes ayant bénéficié d'un contrat d'engagement jeune (CEJ)	%				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	%	39,8	43,9	43	45	45	46

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques :

Source des données : I-Milo, système d'information des missions locales.

À partir des données extraites du système d'information des Missions Locales, I-Milo, traitées par la structure en charge de la maîtrise d'ouvrage du SI des Missions locales, les deux sous-indicateurs sont calculés comme suit :

1. 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 sortis en emploi durable ;
- dénominateur : nombre de jeunes sortis du CEJ.

2. 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 étant en emploi ou alternance le jour de leur sortie de PACEA, ou ayant débuté une situation emploi ou alternance dans les 30 jours suivant la fin du PACEA ;
- dénominateur : nombre de jeunes sortis de PACEA

Point d'attention :

La méthodologie de calcul du sous-indicateur PACEA a été modifiée lors de la revue des indicateurs du PAP 2020. Les sorties en formation professionnelle ont notamment été sorties du numérateur.

Par ailleurs, les données relatives au PACEA s'entendent hors Garantie Jeunes.

Le sous-indicateur CEJ est un nouveau sous-indicateur intégré dans le PAP 2023. Il se substitue à la Garantie jeunes.

JUSTIFICATION DES CIBLES

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 en progression à hauteur de 45 % entre 2023 et 2024 et 46 % en 2025.

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les entreprises adaptées hors expérimentation sortis en emploi durable	%	1	1,2	1,5	2	2,5	2,75

Précisions méthodologiques

Sources des données : données ASP

Mode de calcul :

Numérateur : nombre de contrats (hors CDD Tremplin et mise à disposition) ayant pris fin au cours de l'année N et dont 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 2023 l'accompagnement des salariés en entreprises adaptées dans la définition de leur parcours professionnel et l'accompagnement vers la sortie au sein d'autres entreprises du milieu ordinaire de travail reste un des enjeux centraux, même si les entreprises adaptées, au même titre que les entreprises classiques, restent confrontées à la conjonction des effets résiduels de la crise covid, -19, des tensions de recrutements et des répercussions de la crise géopolitique en Europe. Le nombre de sorties en « emploi durable » devrait légèrement progresser comme le nombre de sorties en formation ou en emploi de transition sous l'effet de l'amélioration des modalités sécurisation des prises de risque (priorité de réembauche, possibilité de suspension du contrat le temps de la période d'essai).

En 2022, le nombre de sorties en « emploi durable » devrait rester stable par rapport à 2021.

Accès et retour à l'emploi

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

Présentation des crédits et des dépenses fiscales

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2022 ET 2023

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action LFI 2022 PLF 2023	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total	FdC et AdP attendus
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	1 064 446 848 1 250 446 848	2 344 812 312 1 847 822 200	0 0	0 0	3 409 259 160 3 098 269 048	0 0
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	0 0	2 339 812 312 1 847 822 200	0 0	0 0	2 339 812 312 1 847 822 200	0 0
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	1 064 446 848 1 250 446 848	5 000 000 0	0 0	0 0	1 069 446 848 1 250 446 848	0 0
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	194 840 923 149 620 923	3 914 413 292 4 363 465 677	0 19 051 322	14 000 000 0	4 123 254 215 4 532 137 922	0 0
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	59 300 000 63 000 000	752 993 436 686 374 414	0 17 000 000	14 000 000 0	826 293 436 766 374 414	0 0
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	135 540 923 86 620 923	3 161 419 856 3 677 091 263	0 2 051 322	0 0	3 296 960 779 3 765 763 508	0 0
03 – Plan d'investissement des compétences	0 0	576 856 852 0	0 0	0 0	576 856 852 0	0 0
Totaux	1 259 287 771 1 400 067 771	6 836 082 456 6 211 287 877	0 19 051 322	14 000 000 0	8 109 370 227 7 630 406 970	0 0

CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action LFI 2022 PLF 2023	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total	FdC et AdP attendus
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	1 064 446 848 1 250 446 848	2 344 812 312 1 847 822 200	0 0	0 0	3 409 259 160 3 098 269 048	0 0
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	0 0	2 339 812 312 1 847 822 200	0 0	0 0	2 339 812 312 1 847 822 200	0 0
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	1 064 446 848 1 250 446 848	5 000 000 0	0 0	0 0	1 069 446 848 1 250 446 848	0 0
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	194 840 923 149 620 923	3 512 481 067 4 135 364 303	0 19 051 322	14 000 000 0	3 721 321 990 4 304 036 548	0 0
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	59 300 000 63 000 000	498 347 875 447 741 384	0 17 000 000	14 000 000 0	571 647 875 527 741 384	0 0
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	135 540 923 86 620 923	3 014 133 192 3 687 622 919	0 2 051 322	0 0	3 149 674 115 3 776 295 164	0 0
03 – Plan d'investissement des compétences	0 0	679 069 261 21 032 591	0 9 738 000	0 0	679 069 261 30 770 591	0 0
Totaux	1 259 287 771 1 400 067 771	6 536 362 640 6 004 219 094	0 28 789 322	14 000 000 0	7 809 650 411 7 433 076 187	0 0

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2022, 2023, 2024 ET 2025

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2022 PLF 2023 Prévision indicative 2024 Prévision indicative 2025			
3 - Dépenses de fonctionnement	1 259 287 771 1 400 067 771 1 243 983 685 1 095 527 685		1 259 287 771 1 400 067 771 1 243 983 685 1 095 527 685	
5 - Dépenses d'investissement	19 051 322 19 173 889 11 037 391		28 789 322 34 173 889 11 037 391	
6 - Dépenses d'intervention	6 836 082 456 6 211 287 877 6 414 549 494 6 527 229 887		6 536 362 640 6 004 219 094 6 296 756 054 6 441 837 995	
7 - Dépenses d'opérations financières	14 000 000		14 000 000	
Totaux	8 109 370 227 7 630 406 970 7 677 707 068 7 633 794 963		7 809 650 411 7 433 076 187 7 574 913 628 7 548 403 071	

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2022 ET 2023

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2022 PLF 2023			
3 – Dépenses de fonctionnement	1 259 287 771 1 400 067 771		1 259 287 771 1 400 067 771	
32 – Subventions pour charges de service public	1 259 287 771 1 400 067 771		1 259 287 771 1 400 067 771	
5 – Dépenses d'investissement	19 051 322		28 789 322	
53 – Subventions pour charges d'investissement	19 051 322		28 789 322	
6 – Dépenses d'intervention	6 836 082 456 6 211 287 877		6 536 362 640 6 004 219 094	
61 – Transferts aux ménages	3 272 706 347 2 836 024 114		3 272 706 347 2 836 024 114	
62 – Transferts aux entreprises	596 356 627 470 294 853		454 733 002 406 191 287	

Accès et retour à l'emploi

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

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
LFI 2022 PLF 2023				
63 – Transferts aux collectivités territoriales	145 959 913 62 748 055		111 926 937 42 083 767	
64 – Transferts aux autres collectivités	2 821 059 569 2 842 220 855		2 696 996 354 2 719 919 926	
7 – Dépenses d'opérations financières	14 000 000		14 000 000	
72 – Dotations en fonds propres	14 000 000		14 000 000	
Totaux	8 109 370 227 7 630 406 970		7 809 650 411 7 433 076 187	

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 2023 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2023. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2023 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 2023, le montant pris en compte dans le total 2023 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2022 ou 2021); 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 2021	Chiffrage 2022	Chiffrage 2023
720106	Exonération des associations intermédiaires conventionnées, visées à l'article L. 5132-7 du code du travail dont la gestion est désintéressée Exonérations <i>Bénéficiaires 2021 : 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>	100	110	115
Total		100	110	115

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Justification au premier euro

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 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	0	3 098 269 048	3 098 269 048	0	3 098 269 048	3 098 269 048
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	0	1 847 822 200	1 847 822 200	0	1 847 822 200	1 847 822 200
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	0	1 250 446 848	1 250 446 848	0	1 250 446 848	1 250 446 848
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	0	4 532 137 922	4 532 137 922	0	4 304 036 548	4 304 036 548
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	0	766 374 414	766 374 414	0	527 741 384	527 741 384
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	0	3 765 763 508	3 765 763 508	0	3 776 295 164	3 776 295 164
03 – Plan d'investissement des compétences	0	0	0	0	30 770 591	30 770 591
04 – Aide exceptionnelle contrat pro	0	0	0	0	0	0
Total	0	7 630 406 970	7 630 406 970	0	7 433 076 187	7 433 076 187

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					-7 700 000	-7 700 000	-7 700 000	-7 700 000
Transfert crédits CEJ-EPIDE	► 147				-7 700 000	-7 700 000	-7 700 000	-7 700 000

Dépenses pluriannuelles

ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2022

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2021 (RAP 2021)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2021 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2021	AE (LFI + LFR + Décret d'avance) 2022 + Reports 2021 vers 2022 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance) 2022 + Reports 2021 vers 2022 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2022
1 525 846 259	0	8 014 254 965	7 826 662 400	120 429 506

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2023	CP 2024	CP 2025	CP au-delà de 2025
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2022	CP demandés sur AE antérieures à 2023 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2024 sur AE antérieures à 2023	Estimation des CP 2025 sur AE antérieures à 2023	Estimation des CP au-delà de 2025 sur AE antérieures à 2023
120 429 506	120 429 506 0	0	0	0
AE nouvelles pour 2023 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2023 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2024 sur AE nouvelles en 2023	Estimation des CP 2025 sur AE nouvelles en 2023	Estimation des CP au-delà de 2025 sur AE nouvelles en 2023
7 630 406 970 0	7 312 646 681 0	183 273 197	84 520 597	49 966 495
Totaux	7 433 076 187	183 273 197	84 520 597	49 966 495

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2023

CP 2023 demandés sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP 2024 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP 2025 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP au-delà de 2025 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023
95,84 %	2,40 %	1,11 %	0,65 %

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Justification au premier euro

Justification par action**ACTION (40,6 %)****01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	3 098 269 048	3 098 269 048	0
Crédits de paiement	0	3 098 269 048	3 098 269 048	0

Cette action vise à mobiliser les moyens d'action de Pôle emploi en faveur des demandeurs d'emploi *via* le soutien dans leur recherche d'emploi, la construction de leurs projets professionnels ou encore l'acquisition de nouvelles compétences, de manière à favoriser leur retour durable à l'emploi.

En 2023, Pôle emploi poursuivra ses efforts de réduction des tensions de recrutement, en particulier dans les secteurs les plus touchés, et assurera le déploiement du contrat d'engagement jeune et du parcours de remobilisation des demandeurs d'emploi de longue durée. L'opérateur consolidera également un certain nombre de projets récemment mis en œuvre, tels la mise à disposition d'un conseiller référent indemnisation auprès de chaque demandeur d'emploi indemnisé et le rapprochement avec le réseau des Cap Emploi, et fera évoluer les outils d'évaluation des compétences des demandeurs d'emploi pour mieux les accompagner dans leur recherche d'emploi.

Cette action a également 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 de fonctionnement	1 250 446 848	1 250 446 848
Subventions pour charges de service public	1 250 446 848	1 250 446 848
Dépenses d'intervention	1 847 822 200	1 847 822 200
Transferts aux ménages	1 847 822 200	1 847 822 200
Transferts aux autres collectivités		
Total	3 098 269 048	3 098 269 048

Les dépenses de cette action recouvrent à la fois les dépenses d'intervention que sont la participation financière de l'État aux allocations versées aux demandeurs d'emploi, et les dépenses de fonctionnement relatives à Pôle emploi (le versement à l'opérateur de la subvention pour charges de service public).

SOUS-ACTION**01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi**

Les dépenses de cette sous-action sont uniquement des dépenses d'intervention qui participent à l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE**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 subvention 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 2023 à 1 846,8 M€ en autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP).

Dépenses d'allocations	PLF 2023
(A) Allocation de solidarité spécifique (ASS) = (1)*(2)*(3)	1 771 277 275,15
Effectifs moyens (1)	280 510
Durée / jours (2)	365,00
Coût unitaire moyen (3)	17,30
(B) Allocation équivalent retraite (AER) = (1)*(2)*(3)	68 812,15
Effectifs moyens (1)	5
Durée / jours (2)	365,00
Coût unitaire moyen (3)	35,40
(C) Allocation de solidarité spécifique formation (ASS-F) = (1)*(2)*(3)	27 379 319,35
Effectifs moyens (1)	4 336
Durée / jours (2)	365,00
Coût unitaire moyen (3)	17,30
(D) L'allocation spécifique de solidarité (ASS) – L'aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise (ACCRE) = (1)*(2)*(3)	41 864 936,11
Effectifs moyens (1)	6 337
Durée / jours (2)	365,00
Coût unitaire moyen (3)	18,10
(E) Allocation fonds intermittents = (a)+(b)	6 230 356,87
APS (a) = (1)*(2)*(3)	6 001 059,62
Effectifs moyens (1)	343
Durée / jours (2)	365,00
Coût unitaire moyen (3)	47,90
AFD (b) = (1)*(2)*(3)	229 297,25
Effectifs moyens (1)	21
Durée / jours (2)	365,00
Coût unitaire moyen (3)	30,00
Allocations de solidarité = (A)+(B)+(C)+(D)+(E)	1 846 820 699,63

→ 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 2023 de 1 771,28 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, correspondant à un effectif de 280 510 allocataires en moyenne annuelle sur l'exercice, pour un coût unitaire journalier moyen de 17,30 €.

• (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 2023 de 0,07 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 2023 de 27,38 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 2023 de 41,86 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

• (E) Allocation fonds intermittents

Le dispositif d'indemnisation des intermittents du spectacle comprend en 2023 :

- le versement de l'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS) (6,00 M€) : cette allocation est attribuée dans les mêmes conditions que l'allocation d'assurance chômage, avec la possibilité d'assimilation supplémentaire d'heures de formation ou de maladie dans le décompte des heures d'activité ouvrant droit à l'allocation ;
- le versement de l'allocation de fin de droits (AFD) (0,23 M€). L'AFD est versée depuis le 1^{er} janvier 2009 pour une durée de 2, 3 ou 6 mois et un montant journalier de 30 € par jour.

En 2023, la dépense sur le dispositif de l'APS devrait s'inscrire en forte baisse par rapport à 2022, tout en restant nettement plus importante que les années précédentes : un montant de 6 M€ est budgété contre 94 M€ en 2022 et moins de 1 M€ les années précédentes. 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. 5 150 entrées en APS ont ainsi été constatées en 2022. Une diminution progressive du stock est constatée et devrait se poursuivre en 2023.

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 2023 de **1,0 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour couvrir ces versements.**

SOUS-ACTION

01.02 – Coordination du service public de l'emploi

Au sein de cette action, **pour 2023, les dépenses de fonctionnement représentent 1 250,45 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.** Il s'agit de la subvention pour charges de service public de Pôle emploi.

Il n'y a pas de dépenses d'intervention dans cette sous-action.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

SUBVENTIONS POUR CHARGES DE SERVICE PUBLIC

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, prévue par l'article L. 5422-24 du Code du travail, ainsi que, le cas échéant, des subventions d'autres collectivités et organismes publics.

Le montant des crédits au titre de la subvention pour charges de service public de Pôle emploi prévu en PLF 2023 s'élève à 1 250,45 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Ce montant intègre la pérennisation des ETPT accordés à l'opérateur pour la mise en œuvre du Contrat d'engagement jeune (CEJ), ainsi que la poursuite du déploiement du parcours de remobilisation des demandeurs d'emploi, et le maintien de sa mobilisation vers les entreprises dans un contexte de fortes tensions de recrutement.

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Justification au premier euro

ACTION (59,4 %)**02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	4 532 137 922	4 532 137 922	0
Crédits de paiement	0	4 304 036 548	4 304 036 548	0

La sélectivité du marché du travail ne permet pas à certains demandeurs d'emploi d'accéder directement à l'emploi. Des actions d'accompagnement personnalisé et de mise à l'emploi et en situation professionnelle, le cas échéant dans des structures adaptées, doivent contribuer à asseoir une insertion professionnelle durable, et faciliter le cas échéant la transition vers un retour à l'emploi de droit commun des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Le Fonds d'Inclusion dans l'Emploi

La mobilisation des pouvoirs publics en direction des personnes durablement éloignées du marché du travail constitue une priorité du Gouvernement, qui se traduit par une rénovation forte et un recentrage des outils de l'insertion, en articulation et complémentarité avec l'investissement majeur réalisé en faveur de la montée en compétences des demandeurs d'emploi, ainsi que le développement de l'accompagnement global prévu pour lutter contre la pauvreté.

La mise en place en 2018 du Fonds d'Inclusion dans l'Emploi (FIE), qui regroupe les contrats aidés, le dispositif d'insertion par l'activité économique (IAE), les entreprises adaptées (EA) et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) a traduit cet objectif, en visant une plus forte efficacité des moyens publics et une efficacité accrue à travers une possibilité d'adaptation aux réalités territoriales.

Plus précisément, le Fonds d'Inclusion dans l'Emploi (FIE) :

- recentre les contrats aidés vers leur finalité de lutte contre le chômage : les mises en situation professionnelle assurées dans le cadre de ces contrats sont systématiquement complétées par un accompagnement dédié ainsi qu'un accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences ;
- réaffirme l'IAE dans son rôle central de lutte contre le chômage de longue durée ;
- globalise au niveau régional les crédits des contrats aidés et de l'IAE. Le FIE offre à chaque Préfet de région les marges de manœuvre pour favoriser une articulation plus fine de ces outils à la construction de parcours individualisés d'accès à l'emploi en fonction des besoins. Cette globalisation doit permettre une meilleure cohérence de l'offre d'insertion avec les spécificités des territoires et les besoins des populations. Elle permet d'établir une stratégie régionale d'insertion dans l'emploi durable des personnes éloignées du marché du travail, en lien avec le service public de l'emploi et l'ensemble des employeurs bénéficiaires des dispositifs ;
- sécurise les crédits affectés au déploiement par les entreprises adaptées des nouveaux parcours individualisés articulant emploi – accompagnement et formation notamment dans le cadre des expérimentations (CDD tremplin et EATT) prenant en compte les besoins et capacités de travailleurs handicapés accompagnés. Cette ambition portée par l'engagement réciproque « Cap vers l'entreprise inclusive » doit faciliter le doublement du nombre de personnes en situation de handicap bénéficiant de l'expertise des entreprises adaptées ;
- accompagne l'effort en faveur des GEIQ (dont le financement est assuré par le Programme 103).

En 2023, les dispositifs et mécanismes du FIE demeureront pleinement mobilisés :

1/ En premier lieu, le recours aux emplois aidés, dans les secteurs marchand et non marchand, est maintenu.

Il s'agit pour les personnes se retrouvant éloignées de l'emploi pour lesquelles les actions de formation qualifiante ne constituent pas une solution immédiate ou suffisante, de pouvoir bénéficier d'une mise en situation professionnelle ainsi que d'un accompagnement renforcé.

Le recours aux Parcours Emplois Compétence (PEC) est recentré sur la finalité première des contrats aidés, à savoir l'insertion durable dans l'emploi pour les publics les plus en difficulté dans une logique emploi – formation – accompagnement. Ainsi, au 31 juillet 2022, 38 % des bénéficiaires étaient des demandeurs d'emploi de très longue durée et 16 % issus de quartiers prioritaires de la ville.

De plus, le taux de contrats contenant un engagement de formation pour « acquérir de nouvelles compétences » s'élève à 79 % (hors EN) en 2022, demeurant ainsi élevé, et les formations qualifiantes sont présentes dans 12 % des contrats, proportion relativement stable par rapport à 2021. 98 % des prescriptions de PEC et 83,60 % des prescriptions de CIE font par ailleurs l'objet d'un entretien tripartite préalable entre le prescripteur, l'employeur et le bénéficiaire. Ces acquis tiennent notamment au renforcement du rôle des prescripteurs afin d'aboutir à une sélection plus fine des employeurs, assurance de leur capacité à former et transmettre des compétences aux bénéficiaires, et à un ciblage des bénéficiaires plus pertinent.

De ce fait, la logique qualitative des parcours emploi compétences reste étendue aux contrats initiative emploi (CIE) ciblés sur les jeunes, depuis leur mise en place dans le cadre du Plan de relance en 2021.

Le PLF 2023 prévoit le financement sur l'année de 80 000 nouvelles entrées en PEC (secteur non marchand) et de 31 150 nouvelles entrées en CIE jeunes (secteur marchand).

2/ Pour le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE), le PLF prévoit la consolidation des acquis de ces dernières années, le financement de l'État ayant permis de soutenir une forte dynamique de croissance des postes et des structures ces dernières années. Les crédits dévolus à l'IAE en 2023 sont de 1 316,33 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Le PLF 2023 prévoit de ce fait le financement de 130 064 ETP sur l'année 2023. Cet effort est de nature à garantir les acquis du secteur et les conditions de son évolution future de sorte que l'accompagnement des plus vulnérables bénéficie au plus grand nombre.

3/ Le PLF 2023 maintient l'engagement financier en faveur des entreprises adaptées (EA). L'effort budgétaire important de l'État – avec un financement de 462,41 M€ (y compris les plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés) sera complété par une contribution de l'Agefiph afin d'apporter le financement nécessaire pour la réalisation des aides aux entreprises adaptées dans le cadre d'une convention signée entre l'État, l'Agefiph et l'Agence de services et de paiement (ASP).

Pour soutenir le développement des compétences et les parcours qualifiants, un système d'incitations à la formation des travailleurs handicapés pendant la durée de leur CDD tremplin ou de contrat de mission est maintenu dans le cadre du PIC.

Les mesures en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes

En 2022, le Contrat d'engagement jeune (CEJ) a succédé à la Garantie jeunes, proposant un accompagnement individuel et intensif s'inscrivant dans un cadre renforcé par rapport à la Garantie jeunes, avec un objectif d'entrée rapide et durable dans l'emploi. Le CEJ est actuellement mis en œuvre par les missions locales et Pôle emploi dans un cadre commun et des modalités partagées, dans lesquels de nouveaux acteurs ont également vocation à s'inscrire. L'objectif est ainsi d'accompagner 300 000 jeunes en CEJ en 2023, dont 200 000 en missions locales et 100 000 à Pôle emploi.

Deux dispositifs dits de « deuxième chance » sont également destinés aux jeunes de moins de 26 ans éloignés de l'emploi et / ou sortis du système scolaire sans qualification ni diplôme : les écoles de la deuxième chance (E2C) et l'établissement public d'insertion de la défense (EPiDe).

Les E2C proposent une formation à des personnes de 16 à 26 ans dépourvues de qualifications ou de diplôme. La rémunération des stagiaires est assurée par les Régions dans le cadre de contrats d'objectifs et de performance, avec le soutien financier de l'État. Le PLF 2023 socle et pérennise les dépenses prise en charge par le PIC jusqu'en 2022 pour le financement de 2000 parcours supplémentaires.

Concernant l'EPIDe, placé sous la double tutelle du ministre du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion et du ministre de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les Collectivités Locales, il s'adresse aux jeunes sans diplôme, sans qualification ou en voie de marginalisation et qui se portent volontaires pour entrer dans le dispositif. Les jeunes retenus par l'EPIDe signent un contrat de volontariat qui leur permet de bénéficier d'une formation comportementale, générale et professionnelle délivrée dans les centres fonctionnant sous le régime de l'internat, gérés et administrés par l'EPIDe. Le contrat est souscrit pour une durée initiale de huit mois et dans la majorité des cas prolongé jusqu'à douze mois. Le dispositif a connu quelques évolutions :

- un 20^e centre a été ouvert à Alès accueillant 56 jeunes au 1^{er} janvier 2022. Toutes les sections de ce centre seront opérationnelles en 2023 ;
- les volontaires perçoivent une allocation portée de 300 à 500 euros dans le cadre du Contrat d'Engagement Jeune ;
- les expérimentations d'accueil de jeunes à partir de 17 ans et de bacheliers NEET lancées en septembre 2021 sont désormais généralisées à l'ensemble des centres ;
- plus de 350 jeunes sans domicile dont une cinquantaine de jeunes réfugiés sont hébergés le week-end en externe ;
- En 2022, les expérimentations permettant l'ouverture des centres en continu ont démarré et continueront en 2023 pour être généralisées selon les besoins de chaque territoire.

L'expérimentation visant à résorber le chômage de longue durée

La loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » a prolongé pour une durée de cinq ans l'expérimentation fixée par la loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée.

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 est mise en place progressivement dans soixante territoires. 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 par décret en Conseil d'État.

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 et d'organismes publics et privés volontaires susceptibles de tirer un bénéfice financier de ces embauches.

Le recrutement, dans le cadre de l'expérimentation, de personnes répondant aux conditions fixées au VI de l'article 9 de la loi du 14 décembre 2020 (les personnes volontaires privées durablement d'emploi depuis au moins un an malgré l'accomplissement d'actes positifs de recherche d'emploi et domiciliées depuis au moins six mois dans l'un des territoires participant à l'expérimentation) ouvre droit à une contribution au développement de l'emploi financée par l'État et les départements. Cette contribution peut être complétée par une contribution temporaire au démarrage et au développement.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	149 620 923	149 620 923
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel		
Subventions pour charges de service public	149 620 923	149 620 923
Dépenses d'investissement	19 051 322	19 051 322
Subventions pour charges d'investissement	19 051 322	19 051 322
Dépenses d'intervention	4 363 465 677	4 135 364 303
Transferts aux ménages	988 201 914	988 201 914
Transferts aux entreprises	470 294 853	406 191 287
Transferts aux collectivités territoriales	62 748 055	42 083 767
Transferts aux autres collectivités	2 842 220 855	2 698 887 335
Dépenses d'opérations financières		
Dotations en fonds propres		
Total	4 532 137 922	4 304 036 548

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Les dépenses de fonctionnement regroupent, d'une part, les dépenses de fonctionnement courant et, d'autre part, les subventions pour charges de service public.

Aucun crédit n'est inscrit en PLF au titre des dépenses de fonctionnement courant.

Le montant des crédits prévus au titre des subventions pour charges de service public s'élève à **149,6 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**. Il recouvre :

- la subvention pour charges de service public de **63 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement** versée à l'Agence de services et de paiement (ASP) au titre des dispositifs qu'elle gère pour le compte de l'État ;
- la subvention pour charges de service public de **77,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement** versée à l'établissement public d'insertion de la Défense (EPIDE) ;
- la subvention pour charges de service public de **8,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement** versée au Groupement d'intérêt public (GIP) « Plateforme de l'inclusion ».

Des éléments de justification complémentaires figurent dans la partie « opérateurs » de la justification au premier euro.

DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

Deux dotations d'investissement d'un montant total de **19,1 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement** sont inscrites en PLF 2023 en faveur de l'agence de services et de paiement et de l'EPIDE.

9,7 M€ en crédits de paiement sont également prévus pour financer la construction de nouveaux centres dans le cadre du PIC.

DÉPENSES D'INTERVENTION

Un montant de **4 363,47 M€ en autorisations d'engagement et de 4 135,36 M€ en crédits de paiement** est prévu au titre des crédits d'intervention de cette action. Ils couvrent la participation de l'État au titre des dispositifs suivants :

- au niveau de la sous-action 1 « insertion dans l'emploi au moyen des contrats aidés » d'un montant de **686,37 M€ en autorisations d'engagement et 447,74 M€ en crédits de paiement** ;

• **au niveau de la sous-action 2 « accompagnement des publics les plus en difficulté » d'un montant de 3 677,1 M€ en autorisations d'engagement et 3 687,62 M€ en crédits de paiement :**

- des mesures en faveur de l'insertion par l'activité économique, composante du Fonds d'inclusion dans l'emploi (1 316,33 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- de l'accompagnement renforcé des jeunes vers l'emploi (1 818,8 M€ en autorisations d'engagement et 1 829,3 M€ en crédits de paiement) ;
- des mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées (467,02 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- de l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée (44,94 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- le soutien de l'État au secteur de l'aide sociale à hauteur de 8,98 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- le financement du plan national des achats durables 2022-2025 (PNAD) à hauteur de 5,7 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- L'exonération de cotisations sociales en faveur des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) à hauteur de 15,33 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

SOUS-ACTION

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

Cette sous-action porte les aides à l'embauche associées aux emplois aidés qui contribuent à la construction de parcours vers l'emploi durable par la mise en situation de travail et mobilisées au profit des publics les plus éloignés du marché du travail.

Ces aides s'inscrivent dans le cadre plus global du Fonds d'Inclusion dans l'Emploi qui regroupe également les aides versées au secteur de l'insertion par l'activité économique ainsi que les crédits finançant de nouvelles formes d'accompagnement au retour à l'emploi dites « initiatives territoriales ».

Cette sous-action intègre également les subventions versées à l'agence de service et de paiement au titre de son fonctionnement et de ses besoins d'investissement.

766,38 M€ en autorisations d'engagement et 527,74 M€ en crédits de paiement sont prévus en PLF 2023 afin de couvrir les dépenses liées :

- à la subvention pour charge de service public (SCSP) versée à l'ASP à hauteur de 63 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- à la subvention d'investissement versée à l'ASP à hauteur de 17 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- aux entrées 2023 en contrats aidés dans le secteur non marchand (les parcours emplois compétences - PEC) ainsi qu'au stock des contrats produisant encore des effets en 2023 pour 529,97 M€ en autorisations d'engagement et 355,44 M€ en crédits de paiement ;
- aux entrées 2023 en contrats aidés dans le secteur marchand (les contrats initiatives emplois - CIE) ainsi qu'au stock des contrats produisant encore des effets en 2023 pour 156,41 M€ en autorisations d'engagement et 92,30 M€ en crédits de paiement.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Frais de gestion de l'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 2023 en vue de couvrir les frais de gestion des dispositifs s'établissent à 63 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement soit une augmentation de 3,7 M€ par rapport à la loi de finances initiale pour 2022. Ces crédits permettront notamment le renforcement des effectifs de l'établissement dédiés à la lutte contre la fraude.

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, de la forêt, de la pêche et de l'aquaculture » de la mission « agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales ».

ASP	Exécution 2021 AE	Exécution 2021 CP	LFI 2022 AE	LFI 2022 CP	PLF 2023 AE	PLF 2023 CP
CUI-CIE (marchand)	436 311 047	150 540 247	294 000 000	146 376 375	156 407 730	92 304 164
PEC (non-marchand)	572 460 019	379 930 449	458 993 436	351 971 500	529 966 684	355 437 220
Associations intermédiaires	26 301 649	26 301 649	31 204 455	31 204 455	31 903 278	31 903 278
Chantiers d'insertion	700 988 176	700 988 176	861 613 093	861 613 093	891 078 116	891 078 116
Entreprises d'insertion	183 869 408	183 869 408	208 916 428	208 916 428	222 588 037	222 588 037
Entreprises de travail temporaire d'insertion	55 618 742	55 618 742	83 094 395	83 094 395	91 875 948	91 875 948
Entreprise d'insertion par le travail indépendant	1 268 377	-	5 741 599	5 741 599	7 847 875	7 847 875
Fonds départemental pour l'insertion (FDI)	83 087 695	89 187 395	50 881 812	50 881 812	30 000 000	30 000 000
Aides au poste des entreprises adaptées	411 378 745	411 378 745	425 000 000	425 000 000	462 405 949	462 405 949
Allocation PACEA	115 338 112	115 338 112	100 000 000	100 000 000	100 000 000	100 000 000
Contrat d'engagement jeune (et ex Garantie jeunes) - volet allocation	519 147 823	519 147 823	692 894 035	692 894 035	735 001 914	735 001 914
Total action 2	3 105 769 793	2 632 300 746	3 212 339 253	2 957 693 691	3 259 075 530	3 020 442 500
Total P102	3 105 769 793	2 632 300 746	3 212 339 253	2 957 693 691	3 259 075 530	3 020 442 500
Activité partielle	0	0	0	0	400 000 000	400 000 000
Total action 1	0	0	0	0	400 000 000	400 000 000
Aides à l'alternance	586 037 582	214 393 064	1 141 445 224	505 169 347	2 335 995 363	3 533 135 789
Total action 2	586 037 582	214 393 064	1 141 445 224	505 169 347	2 335 995 363	3 533 135 789
Aide 35 Heures à Mayotte	3 392 058	0	0	4 785 400	0	3 404 500
Dispositifs PIJ - création d'entreprise outre-mer	536 672	455 404	491 079	491 079	5 000 000	5 000 000
Total action 3	3 928 730	455 404	491 079	5 276 479	5 000 000	8 404 500
Rémunérations des stagiaires	17 000 000	17 000 000	27 700 000	27 700 000	31 610 000	31 610 000
Total action 4	17 000 000	17 000 000	27 700 000	27 700 000	31 610 000	31 610 000
Total P103	606 966 312	231 848 468	1 169 636 303	538 145 826	2 772 605 363	3 973 150 289
Activité partielle	1 060 482 218	1 060 482 218	0	0	0	0
Total P356	1 060 482 218	1 060 482 218	0	0	0	0
Aides à l'alternance	6 669 894 340	4 379 006 405	270 000 000	1 993 650 859	0	155 169 627
Activité partielle	4 450 000 000	4 450 000 000	0	0	0	0
Total P364	11 119 894 340	8 829 006 405	270 000 000	1 993 650 859	0	155 169 627
Total général	15 893 112 663	12 753 637 836	4 651 975 556	5 489 490 376	6 031 680 893	7 148 762 416

DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

Agence de services et de paiement (ASP) - investissement

17 M€ de subvention pour charges d'investissement, en autorisations d'engagement et en crédits de paiements, sont inscrits en PLF 2023 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 fiabiliser et sécuriser 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* ».

DÉPENSES D'INTERVENTION

1 – Les entrées 2023 en contrats aidés

Les crédits prévus pour le financement des entrées en contrats aidés en 2023 s'élèvent à 686,37 M€ en autorisations d'engagement et 325,06 M€ en crédits de paiement. Ils donnent la capacité de financer avant mise en réserve 80 000 nouvelles entrées en Parcours Emplois Compétences (PEC) et 31 150 nouvelles entrées en Contrat Initiative Emploi jeunes (CIE jeunes).

Le calcul du coût des flux d'entrées PEC en 2023 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 52 % en moyenne), d'une durée du contrat moyenne de 11 mois et d'une prise en charge de 26 heures hebdomadaires, ainsi que d'un cofinancement par les conseils départementaux de 12 000 contrats en faveur des bénéficiaires du RSA (soit près de 15 % des contrats aidés). Le budget couvre selon ces caractéristiques 80 000 entrées en parcours emploi-compétences pour un coût de 529,97 M€ en AE et 262,17 M€ en CP.

Pour les CIE jeunes, la budgétisation repose sur l'hypothèse d'un taux de prise en charge de 35 % en métropole comme en Outre-Mer. Le calcul du coût des nouveaux flux d'entrées repose sur les hypothèses suivantes : durée moyenne de 9,5 mois, durée hebdomadaire de 30 heures, sans cofinancement par les conseils départementaux. Le budget couvre selon ces caractéristiques 31 150 entrées pour un coût de 156,41 M€ en AE et 62,89 M€ en CP.

Le PLF 2023 ne prévoit pas de crédits permettant de financer le coût en 2023 des prescriptions de CIE hors Jeunes en Outre-Mer de 2021 et 2022, qui peuvent être, à titre dérogatoire, organisées par fongibilité avec les parcours emploi-compétences.

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

2. Le coût des contrats aidés en cours et conclus avant le 1^{er} janvier 2023

Les crédits de paiement inscrits au PLF 2023 permettent de couvrir le coût des contrats conclus antérieurement au 1^{er} janvier 2023, et toujours en cours sur l'exercice.

a) Les PEC Parcours emploi compétences (PEC)

Le coût en 2023 des entrées effectuées en 2021 et 2022 est de 93,26 M€ en crédits de paiement.

Il repose sur les hypothèses suivantes :

- 40 000 PEC, dont 15 500 PEC QPV/ZRR, démarrés en 2021 et 2022 en métropole et toujours en cours en 2023, hors contrats au bénéfice de l'Éducation Nationale, dont environ 15 % ont été financés avec les conseils départementaux en faveur des bénéficiaires du RSA ;

- 14 400 PEC, dont 4 500 PEC QPV/ZRR, en Outre-mer démarrés en 2021 et 2022 et toujours en cours en 2023, hors contrats au bénéfice de l'Éducation Nationale, dont environ 15 % ont été financés avec les conseils départementaux en faveur des bénéficiaires du RSA.

Les paramètres suivants ont été retenus pour chaque année :

- une durée moyenne de 9,6 mois en 2021 et 9,3 mois en 2022 pour les PEC tous publics et de 9,4 mois pour les PEC QPV/ZRR;
- une durée hebdomadaire moyenne de 21 heures en 2021 et de 22 heures en 2022 pour les PEC tous publics et de 24 heures pour les PEC QPV/ZRR ;
- un taux d'aide moyen de 55,5 % en 2021 et de 52,3 % en 2022 pour les PEC tous publics, de 73 % pour les PEC QPV/ZRR et de 64 % pour les PEC jeunes. Une majoration du taux de prise en charge était autorisée en 2022 pour les renouvellements de PEC QPV ZRR et de PEC jeunes prescrits en 2021 aux taux respectifs de 80 % et 65 %.

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.

Seront en cours en 2023 :

- 2 000 CIE hors jeunes démarrés en 2022 en métropole ;
- 1 300 CIE hors jeunes démarrés en 2022 en Outre-mer.

b) Les Contrats initiatives emplois jeunes (CIE jeunes)

Le coût en 2023 des entrées effectuées en 2021 et 2022 est de 29,42 M€ en crédits de paiement.

Il repose sur les éléments suivants :

- 27 000 CIE jeunes démarrés en 2021 et 2022 en métropole et toujours en cours en 2023 ;
- 3 000 CIE jeunes démarrés en 2021 et 2022 en Outre-mer et toujours en cours en 2023.

Les paramètres suivants ont été retenus :

- une durée moyenne de 7,6 mois en 2022 pour les CIE jeunes;
- une durée hebdomadaire moyenne de 29 heures en 2022 pour les CIE jeunes ;
- un taux d'aide moyen de 46 % en 2022 pour les CIE jeunes.

En 2023, 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

02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés

Les crédits d'intervention de cette sous-action couvrent le financement par la mission « Travail et emploi » des dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi des publics les plus en difficulté. Ces crédits correspondent à **3 677,1 M€ en autorisations d'engagement et 3 687,62 M€ en crédits de paiement**. Ils se répartissent en moyens consacrés au financement :

- des mesures en faveur de l'insertion par l'activité économique, composante du Fonds d'inclusion dans l'emploi (1 316,33 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- de l'accompagnement renforcé des jeunes vers l'emploi (1 818,8 M€ en autorisations d'engagement et 1 829,3 M€ en crédits de paiement) ;
- des mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées (467,02 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Justification au premier euro

- de l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée (44,94 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- le soutien de l'État au secteur de l'aide sociale à hauteur de 8,98 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- le financement du plan national des achats durables 2022-2025 (PNAD) à hauteur de 5,7 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- l'exonération de cotisations sociales en faveur des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) à hauteur de 15,33 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

En plus des dispositifs précités, le programme 102 porte également une mesure en faveur des jeunes sur l'action 2 présentée au niveau des dépenses de fonctionnement et d'investissement :

- le versement de la subvention pour charges de service public en faveur de l'établissement public de la défense (EPIDE) à hauteur de 77,84 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- le versement de la subvention pour charges d'investissement à hauteur de 2,05 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- le versement de la subvention pour charges de service public en faveur du Groupement d'intérêt Public (GIP) « Plateforme de l'inclusion » à hauteur de 8,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Au total les crédits afférents à la sous-action 2 s'élèvent à 3 765,76 M€ en autorisations d'engagement et en 3 776,30 M€ crédits de paiement.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Établissement public d'insertion de la défense (fonctionnement)

L'établissement public d'insertion de la défense (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 d'un 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 3 350 jeunes chaque année.

La contribution de la mission Travail et Emploi pour le financement des frais de fonctionnement de l'EPIDE correspond aux deux tiers de la contribution de l'État, la mission cohésion des territoires participant à hauteur du tiers restant.

Elle s'élève à **77,84 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

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

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 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 pour objet de :

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

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

En PLF 2023, un montant de 8,78 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement est prévu pour le financement du GIP « Plateforme de l'inclusion », au titre de la subvention pour charges de service public de l'État.

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

DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

Établissement public d'insertion de la défense (investissement)

L'État verse à l'EPIDE une subvention au titre des dépenses d'investissement de l'opérateur pour la mise aux normes accessibilité de ses centres. Celle-ci s'élève en 2023 à **2,05 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiements.**

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

DÉPENSES D'INTERVENTION

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

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

La subvention de l'État permet, d'une part, de pallier la moindre productivité des salariés en insertion intervenant dans le cadre d'une activité marchande 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 associations intermédiaires (AI), les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les entreprises d'insertion (EI), les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) 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 **1 316,33 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 associations intermédiaires (AI) à hauteur de 31,9 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) à hauteur de 891,08 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les entreprises d'insertion (EI) à hauteur de 222,59 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) à hauteur de 91,88 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) à hauteur de 7,85 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les contrats-passerelles à hauteur de 1,39 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les expérimentations à hauteur de 14,64 M€ en crédits de paiement ;
- l'aide à la création d'activité à hauteur de 25,0 M€ en crédits de paiement ;
- le fonds de développement de l'inclusion qui peut être mobilisé pour différents types d'actions (aide au démarrage, d'une structure nouvelle, aide au développement, aide à l'appui-conseil, aide à la professionnalisation, évaluation...) à hauteur de 30 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

En outre, le coût pour l'État de la compensation des exonérations de cotisations sociales en faveur des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) sont de l'ordre de 15,33 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 sont prévus en 2023 à ce titre par le Plan, en cohérence avec les engagements pris au titre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. Ces crédits du PIC sont portés par le programme 103.

Les dotations pour 2023 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 130 064 ETP seront ainsi financées en 2023.

Le montant des aides au poste ci-dessous tient compte d'une modulation moyenne de 5 % ainsi que de la revalorisation attendue du niveau du SMIC :

PLF 2023 - montant des aides au poste

AI	1 549,00 €
ACI	22 891,00 €
EI	11 923,00 €
ETTI	4 574,00 €
EITI	6 287,00 €

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

AI

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x [(2) x (1+ (3))]
19 609	1 549 €	5 %	31,9 M€

31,9 M€ sont prévus en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

► **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.

ACI

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]
37 073	22 891 €	5 %	891,08 M€

891,08 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour 2023.

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 de services destinés à être commercialisés sur un marché et embauchent des publics moins éloignés de l'emploi que les ACI.

EI

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]
17 780	11 923 €	5 %	222,59 M€

222,59 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 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)]
19 131	4 574 €	5 %	91,88 M€

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Justification au premier euro

91,88 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour les ETTI.

Cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

► **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)]
1 189	6 287 €	5 %	7,85 M€

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 de la palette des solutions proposées dans un parcours d'insertion à même d'ouvrir des alternatives à l'offre existante plus adaptées à certains publics. Ces nouveaux outils (contrats de professionnalisation, contrats-passerelles, CDI inclusion) pourront être mobilisés par des personnes qui, sans cette possibilité, auraient bénéficié des contrats habituels et/ou seraient restées plus longtemps en SIAE :

- **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.

Effectifs	Montant de l'aide	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 +(3)]
25 000	1 000 €	0,00 %	25,0 M€

En 2023, le coût de la mesure sera de 25,0 M€ en crédits de paiement.

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

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

Le FDI est destiné à soutenir et à développer les structures d'insertion par l'activité économique (EI, ETTI, EITI, AI et ACI).

À ce titre, il peut être mobilisé pour différents types d'actions :

- aide au démarrage d'une structure nouvelle ;
- aide au développement, à l'adaptation et à la diversification des activités ;
- aide à l'appui - conseil ;
- aide à la professionnalisation ;
- évaluation / expérimentation ;
- aide exceptionnelle à la consolidation financière.

La dotation prévisionnelle du FDI pour 2023 est de **30 M€** en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Le FDI bénéficie d'un cofinancement du Fonds social européen (FSE).

Cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

► Les expérimentations

En 2023, 14,64 M€ en crédits de paiement seront dédiés au financement d'expérimentations dans le secteur de l'insertion par l'activité économique.

Depuis 2019, trois dispositifs expérimentaux, retenus dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, bénéficient d'un appui financier spécifique du ministère chargé de l'emploi, visant à soutenir leur essaimage au niveau national :

- **Convergence** : le dispositif 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. 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.
- **SEVE Emploi** : Le programme « SEVE Emploi » (SIAE et entreprises vers l'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.
- **TAPAJ** (Travail alternatif payé à la journée) : il s'agit d'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.

► 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^{er} janvier 2019, car le droit commun des allègements généraux devenait globalement plus avantageux.

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

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

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 15,33 M€ est prévue dans le PLF 2023 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.

► Soutien de l'État au secteur 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.

8,98 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus en PLF 2023 pour financer ce dispositif d'exonération.

Cette dépense constitue en nomenclature 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 d'insertion par l'activité économique (SIAE) - voire parfois la principale ressource - et favorisent l'insertion professionnelle des salariés éloignés du marché du travail, qui, via ce support d'insertion, accèdent à une expérience professionnelle. **Le PNAD vise ainsi le passage de 20 millions à 30 millions d'heures d'insertion.**

L'appel à projet « 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 marchés publics comportant une clause sociale et à une meilleure couverture et structuration des territoires et des secteurs d'achats, grâce à l'augmentation du nombre de postes de facilitateurs et de coordinateurs régionaux.

D'une durée de deux ans, **il prévoit la création de 185 ETP de facilitateurs et/ou de coordinateurs régionaux d'ici 2023**, financés à hauteur de 70 % par l'État (les 30 % restants étant principalement couverts par les collectivités locales, établissements publics et le FSE), pour une enveloppe de 5,7 M€ en AE et 5,7 M€ en CP en 2023.

Année	AE	CP	Volumes d'ETP
2022	2,8 M€	1,4 M€	95
2023	5,7 M€	5,7 M€	90

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

- **Création d'entreprises IAE :**

Un programme inclusion par le travail indépendant (ITI) a été mis en place par le ministère chargé de l'emploi dans le cadre du Pacte ambition pour l'IAE et du plan de relance.

En soutien de l'effort des régions, l'objectif est de permettre la mise en œuvre d'une offre de services renforcée et de qualité en faveur des publics en insertion. Un accompagnement en amont et pouvant aller jusqu'à un an après la création d'entreprise est donc proposé par 7 réseaux sélectionnés par AAP.

Le programme ITI fonctionne donc sur deux volets :

- Le co financement de l'accompagnement des publics de l'IAE à la création/reprise d'entreprise confié à 7 réseaux d'aide à la création d'entreprise
- Le financement de primes de 3000 € à destination des jeunes créateurs de moins de 30 ans (via 3 réseaux financeurs).

L'ambition de ce programme est de pouvoir atteindre des taux de sortie positive vers l'emploi de l'ordre de 85 % à un an après la fin de l'accompagnement dont 30 % au moins via la création ou la reprise d'une entreprise.

La forte dynamique engagée sur ce programme avec une mobilisation importante des réseaux d'aide à la création d'entreprise en direction des publics en insertion (30 824 entrées ont été enregistrées entre juin 2021 et juillet 2022 dont 17 047 jeunes) conduit à le prolonger.

Dans le but de poursuivre l'accompagnement à la création d'entreprise pour le public en IAE, il est prévu de financer les réseaux à hauteur de 25 M€ en en AE et CP dans le PLF 2023.

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

2 - mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Le financement des mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées s'élève à **517,02 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, dont 50 M€ de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph)** en appui au développement et à la transformation des EA, répartis de la façon suivante :

- l'aide au poste dans les entreprises adaptées (EA) pour 497,41 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, dont 35,93 M€ au titre des expérimentations ;
- le fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA) pour un montant de 15 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 4,61 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 2023 à 462,41 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Ce montant est complété par une contribution de l'Agefiph à hauteur de 50 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Au total, les EA bénéficieront d'un financement total à hauteur de 512,41 M€.

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Justification au premier euro

La trajectoire budgétaire permet de financer des aides au poste pour un objectif global de 30 126 ETP en 2023, dont 26 926 au titre du modèle « classique » des entreprises adaptées (emplois en CDI et mises à disposition) et 3 200 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 est fixé en 2023 à :

- 17 445 € pour les moins de 50 ans ;
- 17 671 € pour les travailleurs de 50 à 55 ans ;
- 18 125 € 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	17 397 €	461,47 M€

Le coût total des aides au poste finançant l'embauche en CDI des salariés dans les entreprises adaptées est estimé à 461,47 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement en 2023. Le montant unitaire moyen est atteint en intégrant la ressource estimée de 6 M€ issue des mécanismes de régulation (écrêtements plafonds et Europe).

2/ L'aide au poste finançant l'accompagnement par les entreprises adaptées des travailleurs mis à disposition des entreprises du milieu ordinaire. Cette aide s'élève à 4 645 €.

Mises à disposition (MAD)

Effectifs	Montant aide au poste	Montant des allocations
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)
400	4 645 €	1,86 M€

1,86 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 2023.

3/ L'aide au poste finançant les CDD trempins, 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. L'aide au poste finançant ces emplois trempins est de 11 917 € en 2023. 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 Trempins

Effectifs	Montant aide au poste	Montant des allocations
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)
2 250	11 917 €	26,81 M€

26,81 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement sont prévus pour les accompagnements trempins en 2023.

4/ L'aide au poste finançant l'accompagnement réalisé par les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) dans le cadre de placements de travailleurs handicapés en intérim. Cette aide au poste s'élève à 5 066 € en 2023.

EA TT

Effectifs	Montant aide au poste	Montant des allocations
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)
800	5 066 €	4,05 M€

4,05 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement sont prévus pour l'accompagnement réalisé par les entreprises adaptées de travail temporaire en 2023.

5/ 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 s'élève à 17 397 € en 2023.

EA pénitentiaires

Effectifs	Montant aide au poste	Montant des allocations
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)
150	17 397 €	2,61 M€

2,61 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement sont prévus pour financer les ETP dans les entreprises adaptées pénitentiaires en 2023.

En nomenclature, les dépenses d'aides au poste constituent un transfert aux entreprises et un transfert aux autres collectivités.

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.

15 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement sont consacrés au FATEA en 2023.

- **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 élargissent 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 **4,61 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.

3 – Accompagnement renforcé des jeunes vers l'emploi

• 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 2023 s'élève à 5,54 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

• 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 633,16 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement en PLF 2023. Ces crédits permettent d'assurer le maintien de l'enveloppe de fonctionnement et d'accompagnement des missions locales par rapport à 2022. Ils comprennent également des crédits dédiés à la structuration du réseau des missions locales, notamment à travers à l'Union nationale des missions locales et les associations régionales, 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 2023 par les missions locales, dans la continuité de l'objectif 2022. A la différence des années précédentes, ce financement est intégralement assuré au titre de l'action 2 du programme 102, sans contribution au titre du Plan d'investissement dans les compétences comme cela était le cas pour la Garantie jeunes.

Cette dépense constitue 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), le droit à bénéficier d'une allocation ponctuelle pour faciliter l'insertion dans l'emploi a été ouvert pour les jeunes accueillis par Pôle emploi, tout comme pour les jeunes accompagnés en missions locales dans le cadre d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA).

L'allocation ponctuelle pouvant être versée aux jeunes accompagnés par les missions locales en PACEA ou par Pôle emploi est prévue à l'article L. 5131-5 du code du travail. Elle peut être versée aux jeunes s'engageant dans un PACEA ou en accompagnement Pôle emploi, 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 520 € par mois, et plafonné à 3 120 € sur 12 mois.

Les crédits prévus au PLF 2023 au titre de cette allocation sont de **120 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement**, dont 100 M€ pour les jeunes accompagnés par les missions locales et 20 M€ pour les jeunes accompagnés par Pôle emploi. Cette enveloppe permet le maintien des crédits accordés en LFI 2022.

Cette dépense constitue un transfert aux ménages.

• 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 chargé 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 15 628 stagiaires en 2021 (stock initial de 4 901 + 10 367 entrées), soit une hausse de 7,6 % par rapport à 2020 et reviennent à un volume semblable à l'avant crise sanitaire (15 631 volontaires accueillis en 2019). Le nombre de jeunes accueillis au 1^{er} juillet 2022, est d'environ 9 500 stagiaires (4 900 stagiaires présents en début d'exercice +4 600 entrées au premier semestre), ce qui nous amènerait à un prévisionnel variant entre 14 500 et 15 900 stagiaires accueillis à fin 2022.

Pour accompagner l'objectif d'accueillir 17 000 jeunes en 2023, le Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion finance les écoles de la deuxième chance à hauteur de 30.5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Nombre de places cofinancées en E2C en 2023 (1)	Coût unitaire moyen annuel (2)	Coût total (3) = (1) x (2)	Financement État (4)	Crédits prévus en PLF 2023 (3) x (4)
17 000	5 340 €	90,78 M€	1/3 maximum du coût total	30.5 M€

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

4 - 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^{er} 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. De nouveaux acteurs ont également vocation à contribuer à l'extension du champ du CEJ. Tous les organismes mettant en œuvre ce contrat s'inscrivent 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^e Chance...), volontariat en service civique ou période de mise en situation en milieu professionnel ;
- **un suivi par un conseiller référent dédié**, jalonné de points réguliers.

En 2022, les missions locales se sont engagées pour l'accompagnement de 200 000 jeunes bénéficiaires en CEJ ou Garantie Jeunes (GJ), dans la continuité de l'objectif d'entrées en GJ de 2021.

En 2023, 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

La signature d'un Contrat d'engagement jeune ouvre le bénéfice d'une allocation pour les jeunes accompagnés. Pouvant s'élever jusqu'à 520 € par mois, l'allocation est conditionnée à l'assiduité et à l'engagement du jeune dans son parcours. L'allocation est calculée en fonction de l'âge du jeune, de ses ressources ou de celles de son foyer :

- 520 € (ou 296,40 € à Mayotte) lorsque le jeune majeur constitue ou est rattaché à un foyer fiscal non imposable à l'impôt sur le revenu ;
- 312 € (ou 177,84 € 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 ;
- 208 € pour un jeune mineur (ou 118,56 € 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^{er} avril de chaque année, par application du coefficient mentionné à l'article L. 161-25 du code de la sécurité sociale.

Un montant de 888,20 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévu en PLF 2023 au titre de l'allocation CEJ, dont 735 M€ pour les jeunes accompagnés en mission locale et 153,20 M€ pour les jeunes accompagnés par Pôle emploi. Il est à noter que ces crédits intègrent également le financement des fins de parcours en Garantie jeunes, les dernières entrées dans ce dispositif ayant été réalisées en février 2022 (24 283 entrées en 2022).

Ces dépenses constituent un transfert aux ménages.

• Accompagnement

En plus des crédits alloués aux missions locales et à Pôle emploi pour l'accompagnement des jeunes en CEJ, des crédits complémentaires sont prévus pour la mise en œuvre d'actions spécifiques en lien avec celui-ci, à hauteur de **115,8 M€ en PLF 2023**.

Parmi ces crédits, **74,10 M€** sont prévus en autorisations d'engagement et en crédits de paiement en PLF 2023 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.

30,0 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 renforcement de l'accompagnement pour les jeunes en ruptures, les plus éloignés du marché de l'emploi et soumis à des freins périphériques, particulièrement en terme d'aller vers et de levée des freins périphériques ;
- La réalisation complète de parcours CEJ intégralement mis en œuvre par de nouveaux acteurs, afin d'élargir le champ du CEJ à de nouveaux jeunes.

Enfin, **10 M€** sont prévus en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour la mobilisation du dispositif prépa compétences pour les jeunes accompagnés en CEJ, **et 1,7 M€** en autorisations d'engagement et crédits de paiement pour le développement des systèmes d'information de l'Agence de services et de paiement (ASP), chargée du versement de l'allocation CEJ.

Ces dépenses constituent un transfert aux autres collectivités.

5 – 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 prendra fin au plus tard au 31 décembre 2023. L'année 2023 sera une année de transition en raison de la mise en œuvre progressive de France Travail.

En PLF 2023, un montant de 28,78 M€ en autorisations d'engagement et 39,31 M€ en crédits de paiement est prévu pour le financement d'actions en lien avec le SPIE.

• Développement de services numériques

Depuis 2019, l'État a lancé et déployé de nouveaux services numériques portés par des startups d'État en lien avec des acteurs de l'insertion tels que Pôle emploi et les conseils départementaux. Des développements ont notamment été effectués par la Plateforme de l'inclusion, qui a construit et déployé plusieurs services numériques destinés à faciliter l'embauche dans des entreprises sociales inclusives, renforcer les échanges de pratiques entre acteurs de l'inclusion, produire des indicateurs de pilotage et développer un marché de l'inclusion.

Afin de pérenniser la Plateforme de l'inclusion, permettre son évolution continue selon les besoins des utilisateurs et le déploiement des nouveaux services numériques à d'autres territoires, un groupement d'intérêt public (GIP) a été créé.

En PLF 2023, un montant 8,78 M€ est prévu en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour le financement du GIP Plateforme de l'inclusion.

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

• Déploiement territorial

Après le lancement d'un premier appel à projets fin 2019 et son déploiement durant l'année 2020, différentes actions ont été lancées en 2021 et 2022, et notamment deux appels à manifestation d'intérêt pour le déploiement du SPIE dans de nouveaux territoires. **En PLF 2023, un montant de 10,53 M€ est prévu en crédits de paiements, afin de prendre en charge les restes à payer au titre des projets engagés en 2021 et 2022.**

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

- **Expérimentation**

Dans le cadre de la préparation à la mise en place de France Travail, Il s'agit de s'appuyer sur l'expériences des SPIE pour développer un accompagnement rénové des allocataires du RSA. **20 M€ sont prévus en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour le lancement d'une expérimentation**, dans un contexte où moins de 50 % des allocataires bénéficient aujourd'hui d'un accompagnement par Pôle Emploi. Il s'agit ainsi de tester, à l'échelle de plusieurs « pilotes » (une dizaine de départements volontaires), les modalités d'un diagnostic et d'une orientation optimisés et les conditions de mise en place d'une offre d'accompagnement plus intensive des allocataires du RSA, avec un référentiel de 15 à 20h hebdomadaires centrées sur le projet d'insertion ou de réinsertion professionnelles pour tous les allocataires, dans le même esprit que le contrat d'engagement jeune (CEJ). L'expérimentation se déroulera sur une période de douze mois.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux collectivités.

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

La loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » vient prolonger pour une durée de cinq ans l'expérimentation fixée par la loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée.

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 par décret en Conseil d'État.

En redéployant les dépenses sociales existantes qui ne sont plus versées du fait de l'embauche réalisée (principe « d'activation des dépenses passives »), elle vise ainsi à ne pas générer de dépenses publiques supplémentaires.

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 pendant un an pour chaque équivalent temps plein (ETP) nouvellement créé et, le cas échéant, un complément temporaire d'équilibre.

Le fonds est financé par l'État, ainsi que par les collectivités territoriales, les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), les groupes de collectivités territoriales et les organismes publics et privés mentionnés au I de l'article 9 de la loi qui se déclarent volontaires pour participer à l'expérimentation.

Afin de poursuivre la montée en charge dans les territoires participant à l'expérimentation, le financement de 2 480 emplois est prévu au 31 décembre 2023.

La participation de l'État pour 2023 s'établit à **44,94 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Elle permet de financer la contribution au développement de l'emploi, la dotation d'amorçage ainsi que la subvention de fonctionnement de l'association gestionnaire du fonds national d'expérimentation territoriale**, conformément à la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État. Cette participation de l'État pour 2023 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.

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

ACTION**03 – Plan d'investissement des compétences**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	0	0	0
Crédits de paiement	0	30 770 591	30 770 591	0

L'action n° 3 est exclusivement dédiée aux dépenses du plan d'investissement dans les compétences (PIC). Porté par plusieurs programmes de la mission, le PIC est présenté dans sa globalité dans le programme 103 qui concentre la majorité des crédits.

Sur le programme 102, le PIC finance des parcours nationaux d'accompagnement tel que l'appel à projets PIC repérage.

Au total, l'enveloppe des crédits du PIC sur le programme est de 30,77 M€ en CP.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'investissement		9 738 000
Subventions pour charges d'investissement		9 738 000
Dépenses d'intervention		21 032 591
Transferts aux ménages		
Transferts aux autres collectivités		21 032 591
Total		30 770 591

- **PIC - Programmes nationaux d'accompagnement**

Repérer les publics : le PIC finance la mise en place d'actions de repérage des jeunes décrocheurs qui ne bénéficient actuellement pas de l'accompagnement du service public de l'emploi.

Dans cette optique, l'appel à projet (AAP) « Repérage » a été lancé en 2019. L'objectif de cet AAP est d'amplifier et structurer les démarches territoriales à visée de repérage et de mobilisation des jeunes de 16 à 25 ans ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation. Cet AAP est national mais décliné régionalement par les D(R)EETS, en concertation avec les autres acteurs du territoire pour prendre en compte les spécificités locales.

En 2021, une nouvelle vague de l'AAP a été lancée et de nombreux projets déjà sélectionnés lors de la première vague ont fait l'objet d'un abondement. Certains de ces nouveaux financements ont démarré en 2022. L'année 2023 verra le versement des soldes des conventions signées avec les porteurs. Le PLF 2023 prévoit donc 21,03 M€ de CP correspondant à des restes à payer sur engagements d'années antérieures.

Le financement du déploiement de centres de l'établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) : Le PIC finance les travaux d'agrandissement de centres EPIDE existants, mais également l'ouverture de nouveaux centres afin d'augmenter les capacités d'accueil de l'établissement de 255 places supplémentaires. Les engagements financiers ont eu lieu en deux temps en 2019 puis en 2022.

En 2023, le PLF prévoit 9,74 M€ de CP correspondant aux restes à payer sur ces engagements antérieurs.

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Justification au premier euro

Au total, le PLF 2023 prévoit 0 M€ d'AE et 30,77 M€ de CP sur le PIC – Programmes nationaux d'accompagnement financés via le P102.

En nomenclature, ces dépenses constituent un transfert aux autres collectivités ainsi qu'une subvention pour charge d'investissement s'agissant des restes à payer des projets immobiliers de l'EPIDE.

ACTION**04 – Aide exceptionnelle contrat pro**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	0	0	0
Crédits de paiement	0	0	0	0

Aucun crédit n'est porté sur le programme 102 au PLF 2023, cette action étant financée par le programme 103.

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 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Pôle emploi (P102)	3 454 259 160	3 454 259 160	3 252 469 048	3 252 469 048
Subventions pour charges de service public	1 114 446 848	1 114 446 848	1 250 446 848	1 250 446 848
Transferts	2 339 812 312	2 339 812 312	2 002 022 200	2 002 022 200
ASP - Agence de services et de paiement (P149)	3 787 491 735	3 545 323 153	3 381 808 043	3 143 175 013
Subventions pour charges de service public	59 300 000	59 300 000	63 000 000	63 000 000
Dotations en fonds propres	14 000 000	14 000 000	0	0
Transferts	3 714 191 735	3 472 023 153	3 301 808 043	3 063 175 013
Subventions pour charges d'investissement	0	0	17 000 000	17 000 000
GIP Plateforme de l'inclusion (P102)	0	0	8 780 000	8 780 000
Subventions pour charges de service public	0	0	8 780 000	8 780 000
EPIDE - Etablissement pour l'insertion dans l'emploi (P102)	85 540 923	85 540 923	79 892 245	89 630 245
Subventions pour charges de service public	85 540 923	85 540 923	77 840 923	77 840 923
Subventions pour charges d'investissement	0	0	2 051 322	11 789 322
Total	7 327 291 818	7 085 123 236	6 722 949 336	6 494 054 306
Total des subventions pour charges de service public	1 259 287 771	1 259 287 771	1 400 067 771	1 400 067 771
Total des dotations en fonds propres	14 000 000	14 000 000	0	0
Total des transferts	6 054 004 047	5 811 835 465	5 303 830 243	5 065 197 213
Total des subventions pour charges d'investissement	0	0	19 051 322	28 789 322

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 2022				PLF 2023			
	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
EPIDE - Etablissement pour l'insertion dans l'emploi			1 136				1 142	
GIP Plateforme de l'inclusion							35	
Pôle emploi			48 878	4 052			48 847	3 990
Total ETPT			50 014	4 052			50 024	3 990

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

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Justification au premier euro

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

	ETPT
Emplois sous plafond 2022	50 014
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2022	-1 000
Impact du schéma d'emplois 2023	975
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	35
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2023	50 024
Rappel du schéma d'emplois 2023 en ETP	975

Il est à noter qu'une mesure de périmètre a été effectuée en PLF 2023 à hauteur de +35 ETPT et dans le cadre de la transformation du GIP « Plateforme de l'inclusion » en opérateur de l'État.

Opérateurs

Avertissement

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2023. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2022 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2022 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2022 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) ne seront plus publiés dans le PAP mais le seront, 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 public d'insertion de la défense (EPIDE) est chargé de l'organisation et de la gestion du dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes sans diplôme, sans titre professionnel ou en voie de marginalisation. L'objectif est de conduire ces derniers vers l'emploi durable en liaison avec les entreprises partenaires du dispositif.

L'EPIDE emploie 1 075 agents et accueille environ 3 350 volontaires chaque année. Le dispositif s'adresse aux jeunes entrant dans la catégorie des « NEET », c'est-à-dire aux jeunes qui ne se trouvent ni en emploi, ni en études ni en formation professionnelle. En 2019, les NEET représentaient en France 12,9 % des jeunes âgés de 15 à 29 ans, soit environ 1,5 million de personnes. Ceux-ci sont chômeurs ou inactifs. Les moins qualifiés d'entre eux font face à des risques très importants de chômage durable et d'exclusion sociale, en raison d'une ou plusieurs difficultés d'ordre matériel, financier mais aussi relationnel (isolement social, manque de soutien de l'entourage familial ou amical). À ces difficultés peuvent s'ajouter celles liées à l'absence de maîtrise des fondamentaux de la vie quotidienne, voire des apprentissages de base (langue écrite et parlée, lecture, calcul) et des codes et comportements attendus en entreprise (écoute, ponctualité, adaptabilité).

Dispositif de deuxième chance, l'EPIDE offre aux jeunes de 17 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans qualification 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 (exceptée la Corse). En 2022, 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.

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 2023

Par ailleurs, plusieurs projets se poursuivent ou seront mis en œuvre en 2023 :

- poursuite des travaux visant au déménagement du centre de Combrée vers un site situé à Avrillé, permettant un accroissement de ses capacités d'accueil et de meilleures conditions pédagogiques et partenariales. L'ouverture est prévue mi-2024 ;
- l'engagement des travaux de réhabilitation/extension du site de Lanrodec dans les Côtes d'Armor ;
- identification d'un site permettant la création d'un nouveau centre en Seine-Saint-Denis.

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

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P102 Accès et retour à l'emploi	85 541	85 541	79 892	89 630
Subvention pour charges de service public	85 541	85 541	77 841	77 841
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	2 051	11 789
P147 Politique de la ville	31 226	31 226	38 926	38 926
Subvention pour charges de service public	31 226	31 226	38 926	38 926
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	116 767	116 767	118 819	128 557

Le PLF 2023 prévoit sur le programme 102 :

- 77,8 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement de subvention pour charges de service public, dont 9.34 M€ consacrés au financement de l'allocation versée aux volontaires qui constituent des transferts indirects
- 2,05 M€ en autorisations d'engagement et 11,7 M€ en crédits de paiement de dotation pour charges d'investissement, dont
 - 2,05 M€ en AE=CP pour les travaux de mise aux normes accessibilité des centres
 - 9,7 M€ en CP uniquement pour le projet immobilier financé sur des crédits du Plan d'investissement dans les compétences relatif à l'ouverture d'un centre en Seine Saint-Denis.

En outre, 38,9 M€ de subvention pour charges de service public (SCSP) sont prévus en PLF 2023 depuis le programme 147, soit un tiers de la SCSP de l'État.

Les tableaux du budget initial 2022 de l'opérateur figurant dans le « Jaune opérateurs » tiennent compte des éléments suivants :

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

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2022	PLF 2023
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :	1 136	1 142
– sous plafond	1 136	1 142
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Le relèvement du plafond d'emploi de l'EPIDE correspond à un schéma d'emplois positif de +6 ETP, afin de tenir compte de l'ouverture de l'ensemble des sections du centre d'Alès la Grand Combe.

OPÉRATEUR

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 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 pour objet de :

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

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

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 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P102 Accès et retour à l'emploi	0	0	8 780	8 780
Subvention pour charges de service public	0	0	8 780	8 780
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	0	0	8 780	8 780

En PLF 2023, un montant de 8,78 M€ est prévu pour le financement du GIP « Plateforme de l'inclusion », au titre de la subvention pour charges de service public de l'État.

Pour référence, en 2022, il est prévu de verser au GIP une subvention de 3,8 M€. Celle-ci n'était pas prévue en LFI 2022 car la création du GIP a été décidée au cours de l'année 2022.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2022 (1)	PLF 2023
Emplois rémunérés par l'opérateur :		35
– sous plafond		35
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Il s'agit d'une mesure de périmètre qui traduit la qualification de ce GIP d'opérateur de l'État.

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'Unedic 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 non fongibles suivantes :

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

L'équilibre des sections 1 et 2 est assuré par des transferts de fonds de l'Unedic et de l'État. Ces sections sont gérées en comptes de tiers et n'ont pas d'impact dans le compte de résultat de 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'Unedic, une subvention de l'État, ainsi que, le cas échéant, par des subventions de collectivités territoriales ou d'autres organismes publics, des produits reçus au titre de prestations pour services rendus, et des produits financiers et exceptionnels.

En 2023, Pôle emploi poursuivra ses efforts de réduction des tensions de recrutement, en particulier dans les secteurs les plus touchés, ainsi que le déploiement du contrat d'engagement jeune et du parcours de remobilisation des demandeurs d'emploi de longue durée. L'opérateur consolidera également un certain nombre de projets récemment mis en œuvre, tels la mise à disposition d'un conseiller référent indemnisation auprès de chaque demandeur d'emploi indemnisé et le rapprochement avec le réseau Cap Emploi, et fera évoluer les outils d'évaluation des compétences des demandeurs d'emploi pour mieux les accompagner dans leur recherche d'emploi.

Parallèlement, Pôle emploi sera amené à poursuivre le développement des partenariats stratégiques avec les acteurs du service public de l'emploi et de l'insertion et avec les conseils régionaux en vue de la création de France travail, ainsi qu'avec les branches professionnelles et les opérateurs de compétences.

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

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P102 Accès et retour à l'emploi	3 454 259	3 454 259	3 252 469	3 252 469
Subvention pour charges de service public	1 114 447	1 114 447	1 250 447	1 250 447
Transferts	2 339 812	2 339 812	2 002 022	2 002 022
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Opérateurs

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	391 000	167 476	387 695	221 267
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Transferts	391 000	167 476	387 695	221 267
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
P364 Cohésion	175 000	175 000	0	0
Subvention pour charges de service public	175 000	175 000	0	0
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	4 020 259	3 796 735	3 640 164	3 473 736

Le financement de Pôle emploi par l'État est porté par les programmes 102 et 103. Le programme 102 porte la subvention pour charges de service public (SCSP) et des dépenses de transfert correspondant aux diverses allocations pour les demandeurs d'emplois que Pôle emploi gère en compte de tiers et qui sont inscrites dans sa section 2. Le programme 103 porte uniquement des dépenses de transfert correspondant au financement par l'État de dispositifs faisant l'objet de conventions entre l'État et Pôle emploi (contrats de sécurisation professionnel notamment), des dispositifs gérés pour le compte de l'État (emplois francs) et les dépenses de formation réalisée dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) qui apparaissent dans la section 3 d'intervention.

Des écarts existent entre le tableau de financement de l'État et le budget initial pour 2022 de l'opérateur :

- la SCSP prévue en LFI 2022 a fait l'objet d'une mise en réserve de 20,18 M€ ;
- les dépenses gérées pour compte de tiers figurent dans la section 2 de Pôle emploi. Or le budget de l'opérateur adopté par le conseil d'administration ne porte que sur les sections 3 et 4. Aussi, les transferts de l'État vers Pôle emploi au titre de ces prestations n'apparaissent-ils pas dans le budget ;
- les dépenses de l'État au titre du PIC sont présentées en comptabilité budgétaire publique qui est différente des règles de comptabilité privée qu'utilise Pôle emploi.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2022 (1)	PLF 2023
Emplois rémunérés par l'opérateur :	52 930	52 837
– sous plafond	48 878	48 847
– hors plafond	4 052	3 990
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Le plafond d'emplois de Pôle emploi s'établit à 48 847 ETPT. Le plafond d'emplois est donc en quasi-stabilité (-31 ETPT) par rapport à 2022. Cette évolution du plafond d'emplois tient compte d'un schéma d'emplois positif en 2023 de +969 ETP.

Ces effectifs permettent à Pôle emploi de renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi, notamment en poursuivant le déploiement du parcours de remobilisation des demandeurs d'emploi, et en maintenant sa mobilisation vers les entreprises dans un contexte de fortes tensions de recrutement.

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.

Soutenir les actifs et les entreprises dans leurs phases de transition et dans leur montée en compétence

- **Prévenir les licenciements et maintenir les compétences**

Le dispositif d'activité partielle est dorénavant bien identifié par les entreprises et permet ainsi d'être mobilisé pour amoindrir les chocs économiques. L'agilité du dispositif lui permet de protéger les entreprises rapidement mais aussi sur le long terme.

L'activité partielle de longue durée demeure ainsi fortement mobilisée par les entreprises subissant des difficultés économiques afin de leur permettre de maintenir les emplois et les compétences.

Pour ces entreprises en difficultés, le dispositif FNE-Formation permet d'obtenir un soutien pour la formation des salariés et ainsi préparer la sortie de crise. Afin de répondre en urgence à la crise sanitaire en 2020, le FNE-Formation a été repensé afin de renforcer les compétences des salariés placés en activité partielle. Le dispositif a ensuite évolué pour faire face aux conséquences économiques liées à la crise, mais aussi pour accompagner la reprise d'activité des entreprises et en favoriser le rebond : il répond ainsi aux besoins des entreprises en difficulté comme à ceux des entreprises en mutation (économique et technologique) ou en reprise d'activité.

En 2023, le FNE-Formation permettra de poursuivre l'effort engagé depuis 2020, afin notamment d'accompagner les entreprises vers la transition écologique, poursuivre la digitalisation et favoriser la souveraineté économique et énergétique. Le FNE s'inscrit ainsi clairement comme un soutien de la planification écologique, tout en restant capable d'apporter des réponses de formation adaptées en cas de crise.

- **Accompagner les territoires impactés par des mutations économiques**

En articulation avec les instruments de maintien en emploi, l'obligation de revitalisation des territoires permet, le cas échéant, d'accompagner les restructurations d'entreprises, de renforcer le reclassement des salariés et de recréer de l'emploi localement. Ce dispositif permet en outre de financer un large éventail d'actions, notamment par anticipation, dans un objectif non seulement de recréation mais aussi de maintien des emplois.

Les fortes attentes sur ce dispositif justifient un pilotage renforcé aux niveaux local et national, permettant un meilleur suivi à la fois quantitatif (nombre de conventions en cours, montants engagés, nombre d'emplois recréés, ...) et qualitatif (typologie des actions financées).

- **Anticiper et accompagner les conséquences des mutations économiques sur l'emploi**

Les dispositifs d'appui aux mutations économiques inscrits dans le 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.

Dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), les **engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)** nationaux ou territoriaux ont ainsi été renforcés depuis 2018. 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.

Le budget 2023 renforce la capacité des EDEC pour accompagner les transformations de notre économie dans un contexte de transition écologique.

- **Favoriser les initiatives individuelles via le compte personnel de formation**

Le **compte personnel de formation (CPF)**, issu de la réforme de la formation professionnelle de 2014, a remplacé le Droit Individuel à la Formation (DIF) depuis le 1^{er} janvier 2015. Attaché au salarié, le CPF a été profondément réformé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ce dispositif, qui suit la personne tout au long de sa vie professionnelle, est l'une des briques essentielles de la construction d'un nouveau modèle pour l'emploi, orienté vers le développement des compétences de chacun en toute autonomie.

La mise en œuvre de cette réforme du CPF s'est traduite par la création de la plateforme Mon Compte Formation le 21 novembre 2019. Ce service en ligne permet notamment à ces titulaires de consulter leurs droits à formation, de rechercher une formation professionnalisante ou certifiante, de s'inscrire à une session de formation, ou encore de bénéficier de droits complémentaires de financeurs tiers (Pôle emploi, Régions, Opérateurs de compétences...). Il permet également aux organismes de formation de mettre en ligne leur offre de formation, de la rendre accessible de manière transparente et de vendre, en ligne, des actions de formations aux titulaires de compte. Au 15 septembre 2022, 16 567 organismes de formation étaient inscrits sur la plateforme, pour une offre d'un peu plus de 200 000 formations.

Le succès du dispositif conduit le Gouvernement à mettre en place une stratégie coordonnée de lutte contre la fraude et de contrôle de la qualité des formations, qui consiste :

- d'une part à se doter d'outils et de moyens pour sécuriser et améliorer l'utilisation de Mon Compte Formation ;
- d'autre part, à renforcer la sélectivité et le contrôle des organismes de formation en amont de la publication de leur catalogue d'offre sur la plateforme.

- **Accompagner les démarches de transitions professionnelles**

Une modalité particulière d'utilisation du CPF – le projet de transition professionnelle ou « CPF de transition professionnelle » constitue un outil clé pour favoriser les reconversions professionnelles et l'accompagnement au développement économique des territoires. Ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent 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. Ces associations régionales instruisent les demandes de prise en charge et assurent la gestion administrative et financière du dispositif.

Le dispositif des Transitions collectives permet par ailleurs d'accompagner les transitions professionnelles en anticipant les mutations économiques à l'échelle des territoires. Il offre aux salariés dont l'emploi est fragilisé de préparer leur reconversion en anticipant une éventuelle perte d'emploi. En pratique, l'employeur identifie les emplois fragilisés au sein de leur entreprise dans le cadre d'un accord GEPP (ou d'une décision unilatérale). Les salariés concernés peuvent bénéficier du financement des frais pédagogiques et de leur rémunération pendant un parcours de formation visant un métier porteur localement. Ces parcours, mis en œuvre à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié, sont co-financés par l'État et par l'employeur.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Présentation stratégique

Pour permettre aux entreprises de se saisir des dispositifs comme Transitions collectives, l'État a notamment nommé des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP) au sein des DREETS et des DDETS chargés de faciliter l'accès des entreprises aux dispositifs de reconversion professionnelle et de coordonner tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du dispositif. Ils ont notamment pour mission de mettre en relation les entreprises qui recrutent de celles qui recrutent.

Édifier une société de compétences

Annoncé en 2017 et lancé au cours de l'année 2018, le **plan d'investissement dans les compétences (PIC)** a permis de mobiliser, à travers un effort sans précédent, près de 13,6 Md€ dans la formation à destination des jeunes et des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés entre 2018 et 2022. Cet investissement est un instrument majeur au service de l'insertion professionnelle de ces publics. Le PIC concourt ainsi 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, grâce à un travail d'analyse territoriale et à une offre plus agile.

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.

Le prolongement des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC) en 2023 garantit le déploiement optimal des formations à destination des demandeurs d'emploi et la poursuite de l'effort de transformation du système de formation. Les objectifs pour 2023 sont en cours de finalisation avec l'ensemble des Régions. Les priorités suivantes seront maintenues :

- mieux orienter l'offre de formation vers les réponses aux besoins des entreprises, particulièrement sur les secteurs et métiers mis en tension dans le cadre de la reprise économique ;
- renforcer l'effort à destination des demandeurs d'emploi de longue durée, plus éloignés du marché du travail.

Le PIC continuera également de soutenir une série de programmes nationaux concourant à la formation et à l'insertion des demandeurs d'emplois : notamment les préparations opérationnelles à l'emploi, le programme Prépa compétences, la Formation ouverte et à distance (FOAD), les promotions 16-18.

Le déploiement du PIC a été renforcé par la mise en œuvre du « Plan de réduction des tensions de recrutement » qui porte une attention spécifique aux demandeurs d'emploi de longue durée (DELD). Mis en place par le Gouvernement fin 2021, il a financé plusieurs mesures déployées en 2022 (aide exceptionnelle pour le recrutement de DELD en contrat de professionnalisation, aide pour les DELD se formant via une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou une action de formation préalable au recrutement), et a conduit à la mise en place d'actions supplémentaires de remise en dynamique professionnelle prescrites par Pôle emploi, et à la signature d'avenants aux Pactes régionaux d'investissement dans les compétences finançant des actions de formation supplémentaires pour les demandeurs d'emploi, avec une attention particulière pour les DELD.

Stimuler l'emploi et la productivité

- **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. Les principaux dispositifs portés par ce programme sont liés à l'apprentissage, les aides à la création et à la reprise d'entreprises et les services à la personne.

Les dispositifs d'exonération ont été fortement mobilisés depuis la crise sanitaire liée au Covid-19 portant la dépense à 4,35 milliards d'euros en 2020, 4,56 milliards en 2021 et 4,63 milliards estimés en 2022. Cette mobilisation reflète le maintien du dynamisme économique, notamment en matière de créations d'entreprises (dispositif ACRE), 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 ».

- **Intensifier l'action de l'État en direction des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville par l'expérimentation des emplois francs.**

L'action de l'État en direction des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) s'intensifie depuis 2020 notamment via les emplois francs. Lancée en 2018, cette aide à l'embauche de personnes résidant en QPV dans le cadre d'un recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée (CDD) de plus de 6 mois apporte une réponse aux barrières à l'emploi que peuvent rencontrer de nombreux habitants des quartiers populaires.

Dispositif initialement expérimental, les emplois francs ont été étendus au 1^{er} janvier 2020 à l'ensemble des QPV du territoire national.

Les emplois francs ont été particulièrement mobilisés dans le cadre du plan de relance : 27 413 emplois francs ont été réalisés en 2021. Si 2022 reste marquée par un maintien de la dynamique des emplois francs, le dispositif s'inscrit en 2023 dans un contexte de diminution de la demande d'emploi. En 2023, une cible de 25 000 emplois francs est inscrite dans le PLF.

Le dispositif des emplois francs fait l'objet d'une évaluation en 2022 dont les résultats seront connus courant 2023.

- **Soutenir la dynamique de l'alternance au service de l'emploi**

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

Depuis 2019, le nombre de contrats en alternance conclus dans notre pays a fortement progressé, atteignant en 2021 des niveaux record à hauteur de 850 000 contrats et dont la dynamique se confirme en 2022. Cette performance est le signe de l'efficacité de la réforme opérée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui a renforcé l'attractivité de l'alternance en simplifiant les démarches administratives associées, tant pour l'ouverture d'un centre de formation, la création d'une nouvelle certification, que pour la conclusion d'un contrat. La loi a également permis de sécuriser le financement de la formation, par un système novateur de prise en charge par les opérateurs de compétences, selon des coûts fixés par les branches professionnelles pour chaque certification, permettant ainsi de faire de l'alternance, et en particulier de l'apprentissage, un véritable outil stratégique de formation pour leurs besoins.

La stratégie de développement de l'apprentissage s'est également appuyée sur la création d'une aide unique aux employeurs d'apprentis de moins de 250 salariés, complétée depuis l'été 2020 dans le cadre du plan de relance par l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation pour toutes les entreprises, pour des formations allant jusqu'au niveau bac+5. Elle s'est accompagnée d'une aide à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée et de personnes en préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou en action de formation préalable au recrutement en contrat de professionnalisation mise en place dans le cadre du plan de réduction des tensions de recrutement.

La mise en œuvre de la Prépa-apprentissage dans plus de 1 000 sites, sur l'ensemble du territoire, véritables sas d'accompagnement individualisés vers l'alternance, a par ailleurs permis à plus de 50 000 jeunes de mieux préparer leur projet professionnel et de formation.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Présentation stratégique

L'année 2021 s'est caractérisée par une nouvelle augmentation record du nombre d'entrées en apprentissage (plus de 733 000 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 d'organismes de formation déclarant délivrer des formations. Ainsi, fin 2021, ils étaient plus de 3 000.

Le Gouvernement va lancer une concertation avec les partenaires sociaux pour déterminer les modalités de soutien à la dynamique de l'alternance en 2023. Il s'agira de déterminer les paramètres des aides à l'alternance pour les 2023 et les années à venir pour continuer à soutenir la dynamique de l'alternance, en cohérence avec l'objectif d'un million d'apprentis par an d'ici 2027.

Réformer les opérateurs de la formation professionnelle pour garantir l'efficacité de leur action

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

La loi du 5 septembre 2018 a transformé la gouvernance nationale de la formation professionnelle par la création de France compétences. L'opérateur a repris, depuis le 1^{er} janvier 2019, l'essentiel des missions jusqu'alors exercées par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les missions de France compétences sont listées à l'article L. 6123-5 du code du travail :

- répartir les contributions dédiées au financement de la formation professionnelle et du système de péréquation interbranche pour l'alternance, pour un total de plus de 10 Md€ ;
- assurer le financement par appels d'offres du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour l'ensemble des actifs occupés ;
- verser une dotation aux Régions pour le financement complémentaire des centres de formation d'apprentis ;
- établir le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique (RS) ;
- enfin, l'établissement est doté d'un large pouvoir de recommandation publique, au titre notamment de la qualité des actions de formation dispensées et de la transparence des coûts et des règles de prise en charge.

L'opérateur jouera un rôle central dans la régulation de l'écosystème de l'alternance en 2023, notamment à travers ses travaux sur la réévaluation des niveaux de prise en charge menés à partir de l'analyse des comptes analytiques des centres de formations d'apprentis.

Dans un contexte de fort développement de l'alternance, l'État poursuivra son soutien aux dispositifs portés par l'opérateur.

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

L'Afpa est un contributeur essentiel du service public de l'emploi orienté vers une société apprenante. L'État exerce, depuis sa transformation en établissement public industriel et commercial (EPIC) le 1^{er} janvier 2017, un contrôle administratif, stratégique et financier sur l'opérateur.

La création de l'EPIC a impulsé une stratégie de transformation en profondeur des activités, de la structure et du fonctionnement de cet opérateur avec pour objectifs la diversification de ses activités, le portage de dispositifs d'ampleur nationale à destination des publics éloignés de l'emploi et l'atteinte d'un équilibre financier durable.

L'année 2023 sera marquée par plusieurs chantiers d'importance sur la stratégie globale de l'établissement public et la politique de certification professionnelle que l'agence conduit pour le ministère du travail. Il a été décidé de transférer à l'Afpa plusieurs missions sur la politique du titre professionnel du ministère du travail aujourd'hui assurées par les services déconcentrés : édition des diplômes du titre professionnel, habilitation des jurés, traitement des décisions de recevabilité VAE et des équivalences entre diplômes. 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, la tutelle veillera à ce que l'Afpa finalise les grands projets entrepris dans le cadre de son plan de transformation et son Contrat d'objectifs et de performance (COP) 2020-2023 : retour sur une trajectoire économique assainie, finalisation de la phase II de son schéma de stratégie immobilière pour rationaliser les implantations de l'Afpa sur le territoire, développement de la transformation de ses centres en Villages de l'insertion et de l'emploi, tiers-lieux de la formation fonctionnant comme lieu-ressource pour les partenaires de ces écosystèmes. 2023 sera également une année de préfiguration pour orienter les réflexions sur l'avenir de l'établissement en préparation de son prochain COP pluriannuel.

Le programme 103 permet le financement des missions de service public de l'agence définies aux articles L. 5315-1 et L.5315-2 du code du travail et incarnées dans un plan d'action révisé annuellement.

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 : Edifier 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

ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

Deux évolutions sont à noter sur les objectifs et indicateurs présents dans le programme 103.

- L'indicateur 2.2 s'étend désormais à l'activité partielle de longue durée (APLD) et se traduit par un nouveau sous-indicateur « Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle de longue durée ».
- L'indicateur relatif au taux d'appropriation de la revitalisation par les entreprises est retiré du PAP. L'objectif « Contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique » est ainsi supprimé entraînant le changement de numéro des objectifs suivants.

OBJECTIF

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

L'État exerce un contrôle administratif et financier sur les dépenses de formation exposées par les employeurs au titre de leur contribution au développement de la formation professionnelle qui sont financées par les organismes gestionnaires de fonds de la formation professionnelle (OPCO), sur les activités en matière de formation professionnelle conduites par les OPCO, les organismes de formation et leurs sous-traitants, les organismes chargés de réaliser des bilans de compétence, les organismes qui interviennent dans le déroulement des actions destinées à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ainsi que leurs 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 employeurs, des organismes de formation 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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des contrôles engagés parmi les organismes actifs en formation professionnelle	%	1,6	1,3	1,8	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 DIRECCTE 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 75.000 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

Les priorités pour 2020 et 2021 ont été fixées par une instruction du 7 février 2020 de la DGEFP en matière de contrôle. Elles portent sur :

- la réalisation du plan de contrôle des opérations cofinancées par les fonds européens notamment le Fonds social européen et l'initiative européenne pour la jeunesse ;
- le contrôle de la réalisation des actions de formation financées par les organismes gestionnaires de fonds de la formation (Caisse des dépôts et consignations, OPCO, CPIR et FAF de non-salariés) ou par les organismes gestionnaires de fonds publics en portant une attention particulière aux signalements de ces organismes et aux plaintes des particuliers ayant mobilisé leur compte personnel de formation. Cette priorité recentre l'intervention des services sur le contrôle des organismes de formation.
- le contrôle de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

En 2021, le nombre de contrôles engagés est de 970 soit 1,33 % du nombre d'organismes de formation ayant déclaré une activité en 2020. Ce résultat en baisse par rapport à l'année 2020 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 à mener des contrôles financiers en parallèle d'une activité administrative qui a fortement augmentée en 2021. 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 22.311 organismes de formation ont été enregistrés à la suite d'une instruction des demandes en 2021 contre 14.975 déclarations enregistrées en 2020. Cette forte augmentation de l'activité administrative et le nombre de plaintes croissantes sur le dispositif du compte personnel de formation doit conduire à revoir à la baisse les cibles futures.

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 suite aux 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. Or, il convient de noter que les contrôles engagés à la suite de signalements ou plaintes 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. Pour ces raisons, la cible de 2022 doit être revue ainsi que celles des années suivantes. Compte tenu de l'évolution du marché de la formation, de la création de nombreux organismes, et de la nature des contrôles, ces cibles ne pourront dépasser 1,5 %.

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. Fin 2021, 40 EDEC étaient en cours contre 17 seulement en 2017.

Enfin, un travail de priorisation des actions est réalisé sur les problématiques liées aux tensions de recrutement rencontrées par de nombreux secteurs et sur l'accompagnement des branches, filières et entreprises dans 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.

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 d'activité partielle est désormais bien connu des entreprises et de leurs relais. La mise en place d'un portail totalement dématérialisé en octobre 2014, remanié en 2020 pour répondre aux besoins des entreprises, a permis d'atteindre encore davantage les TPE/PME rencontrant des difficultés conjoncturelles et qui ne recouraient pas au dispositif en raison d'un manque d'information, tout en diversifiant les secteurs d'activité bénéficiaires (l'agriculture avec la grippe aviaire en 2016 et 2017, le BTP face à la pénurie de carburant en 2016). Le dispositif a notamment été fortement mobilisé en 2018 et 2019 au profit des petites entreprises des îles de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy, tous secteurs d'activité confondus, suite aux conséquences de l'ouragan Irma puis face au cyclone Maria (qui a eu un impact sur le secteur agricole), mais également au profit des commerces dans le cadre du mouvement dit des « gilets jaunes ».

Le dispositif de l'activité partielle a été profondément réformé en 2020 dans le cadre de la crise sanitaire et a été complété d'un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) dans le cadre du plan de relance. Ces dispositifs ont été massivement mobilisés en 2020 et en 2021 et ont permis de préserver de très nombreux emplois malgré le choc macroéconomique engendré par la crise sanitaire.

Ils 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 contra-cyclique.

Repensé pour faire face aux conséquences économiques liées à la crise sanitaire de la Covid-19, le dispositif FNE Formation vise à répondre aux besoins des entreprises en activité partielle, en activité partielle de longue durée, en difficulté et en mutation et/ou en reprise d'activité pour former leurs salariés et ainsi préparer la sortie de crise.

L'objectif est de renforcer leurs compétences, et donc la compétitivité de l'entreprise, pour s'adapter aux transformations consécutives aux mutations économiques ou technologiques.

En 2022, environ 400 000 parcours de formation pourront ainsi être financés selon la typologie suivante :

- le Parcours reconversion permettant à un salarié de changer de métier ou de secteur d'activité au sein de la même entreprise ;
- le Parcours certifiant permettant à un salarié d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle ou interindustrielle ;
- le Parcours compétences spécifiques contexte Covid-19 ayant conduit à une nouvelle organisation, de nouveaux marchés, de nouveaux procédés, etc. ;
- le Parcours anticipation des mutations qui vise à permettre une bonne appropriation des outils et méthodes de travail par le salarié : numérique, écologie et compétences métier spécifiques.

Le déploiement du dispositif a été simplifié avec la conclusion de 11 conventions nationales avec les 11 opérateurs de compétences (OPCO).

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Nombre d'accords d'engagements pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC) en cours au 31 décembre de l'année		Non déterminé	40	35	30	30	30

Précisions méthodologiques

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

Mode de calcul : A ce stade, le nombre d'EDEC en cours correspond au nombre d'EDEC (CEP + ADEC) en cours au niveau national : EDEC développés sur les crédits spécifiques de la ligne 103 + EDEC développés sur le programme du PIC.

Le système d'information ne permet pas encore de connaître avec précision le nombre d'EDEC territoriaux. La DGEFP devrait disposer d'une donnée consolidée lors de la rédaction du PAP 2023.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Plusieurs facteurs expliquent la baisse anticipée du nombre d'EDEC et mentionnée en cible en 2022 et 2023 :

- D'une part, la clôture de l'appel à projets du PIC fin 2021 : plusieurs EDEC engagés dans ce cadre sont terminés ou en voie de finalisation en 2022. Les nouveaux EDEC signés en 2022 seront financés par les crédits du programme 103 dédiés aux EDEC nationaux (4 M€).
- D'autre part, la volonté du MTPEI d'élargir le périmètre des acteurs signataires des accords et d'associer plusieurs branches professionnelles dans des EDEC interbranches sur des thématiques communes et permettant notamment de travailler sur les passerelles intersectorielles. Plusieurs nouveaux accords associent même l'ensemble des branches relevant du périmètre d'un opérateur de compétences (OPCO), participant ainsi au renforcement des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de l'offre de service de l'opérateur. Plusieurs EDEC s'inscrivent également au périmètre d'une filière : 15 des 19 filières du Conseil national de l'industrie ont développé ou développent une démarche emplois compétences et plusieurs EDEC sont développés dans les services (commerce, grands événements culturels et sportifs, métiers du grand âge et de l'autonomie, tourisme).

La baisse du nombre d'EDEC en cible 2022 et 2023 ne signifie donc pas la baisse de la couverture sectorielle de ces démarches, couverture qui reste élevée.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Objectifs et indicateurs de performance

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle	%	96	94	94	94	94	94
Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle de longue durée	%	64	69	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 96 % et 94 % des entreprises ayant déposé au moins une demande d'indemnisation en 2020 et 2021. L'atteinte de la cible, fixée à 94 % en 2022, est néanmoins incertaine compte tenu de l'évolution de la crise sanitaire et de la nécessité de faire face aux conséquences de la guerre en Ukraine qui ont conduit à allonger exceptionnellement la durée d'autorisation de placement en activité partielle de trois mois supplémentaires en début d'année 2022. Ces éléments justifient une reconduction de la cible en 2023

S'agissant de l'APLD, les entreprises de moins de 50 salariés représentent 64 % et 69 % des entreprises ayant une demande d'indemnisation au titre des heures chômées en application de ce dispositif respectivement en 2020 et 2021. 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 devraient conduire à une plus forte mobilisation du dispositif en 2023, justifiant la cible fixée à 72 % en 2023.

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Nombre de parcours/salariés engagés en FNE-formation	Nb	385 676	378 237	400 000	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiquesSources des données : OPCOMode de calcul : sommePrécision :

La prévision actualisée pour 2022 s'établit à 400 000 parcours/salariés engagés. Un parcours/salarié engagé est compté lorsqu'un parcours de formation est engagé pour un salarié au titre de l'année de référence.

JUSTIFICATION DES CIBLES

En 2021, il avait été prévu des parcours de formation plus longs et structurés impliquant un investissement plus important par parcours (hypothèse de 6 000 € de moyenne, correspondait à l'enveloppe « Plan de relance » / FNE). De fait, la cible annoncée pour cette année était de 80 500.

L'écart entre le nombre de parcours prévus en 2021 le nombre de parcours réalisés (+300 000) est lié à l'assouplissement en milieu d'année des types de formation éligibles au FNE suites aux remontées du terrain et à l'évolution de la crise sanitaire (volonté d'améliorer la reprise d'activité).

La cible 2022 est positionnée à 400 000 parcours salariés en tenant compte des engagements constatés au 1^{er} semestre 2022. Les cibles 2023, 2024 et 2025 dépendent des arbitrages interministériels en cours et restent donc à définir.

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

La formation professionnelle par la voie de l'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 la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

Par ailleurs, le Gouvernement a renouvelé son engagement envers ce dispositif par la prolongation des aides exceptionnelles à l'alternance jusqu'à la fin de l'année 2022. L'aide à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée et de personnes en préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou en action de formation préalable au recrutement en contrat de professionnalisation vient quant à elle renforcer l'employabilité des demandeurs d'emploi dans le cadre du « plan de réduction des tensions de recrutement »

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Objectifs et indicateurs de performance

INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Nombre de contrats d'apprentissage conclus au 31 décembre	Nb	530 400	733 200	388 900	800 000	850 000	900 000
Part des apprentis préparant un diplôme de niveau 3 et 4	%	57,4	48,6	61	51	54	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, 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 2021, 733 200 contrats d'apprentissage ont été signés soit une hausse de 38 % par rapport à 2020, où 530 400 contrats avaient été signés, constituant déjà une augmentation de plus de 40 % par rapport à l'année 2019. 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 3 000 organismes de formation déclarant délivrer une formation par apprentissage.

Si l'apprentissage s'est fortement développé dans l'enseignement supérieur (51 % des apprentis préparent un diplôme ou un titre de niveau 5 ou supérieur en 2021 contre 39 % en 2018), les premiers niveaux de formation ont également profité de cette augmentation, bien que dans une moindre mesure. Les études montrent que c'est pour les premiers niveaux de qualification que la plus-value de l'apprentissage est la plus forte en matière d'insertion professionnelle.

Si elle a augmenté en volume, la proportion de jeunes préparant un diplôme de niveau 3 et 4 en apprentissage a fortement diminué entre 2020 et 2021. C'est pourquoi, la cible à 2025 propose de retrouver une proportion identique à celle de 2020 grâce à un politique volontariste de ciblage des premiers niveaux de qualification. Ainsi, l'orientation dès le collège vers cette voie de formation doit s'améliorer et se développer.

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage - tous publics	%	62,0	60,5	75	62	64	66
Taux d'insertion dans l'emploi des salariées ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage	%	59,5	62,2	75	60	63	66
Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage (hommes)	%	63,1	57,0	75	64	65	66

Précisions méthodologiques

Source des données : Le dispositif InserJeunes succède aux enquêtes d'insertion à partir de 2019 menées par la Depp et les établissements de formation (enquête IPA). Les données ne sont pas comparables aux résultats des enquêtes antérieures.

Champ : ensemble des apprentis en année terminale de formation du CAP au BTS n'ayant pas poursuivi leurs études

Mode de calcul :

Numérateur : nombre de sortants occupant un emploi sept mois après leur sortie d'année terminale de formation initiale. L'emploi comprend les emplois à durée indéterminée (CDI, fonctionnaire, engagé dans l'armée, travaillant à son compte), les emplois à durée déterminée (CDD, aide familial) l'intérim, les contrats de professionnalisation et les autres contrats aidés.

Dénominateur : nombre de sortants de CFA ou de section d'apprentissage en année terminale d'un cycle, ne poursuivant pas leurs études initiales (en voie scolaire ou en apprentissage).

Le taux d'insertion dans l'emploi est mesuré 7 mois après la fin de l'année scolaire. Il prend en compte les apprentis sortis de CFA en année terminale ayant ou non obtenu le diplôme préparé.

Les sortants d'apprentissage sont les personnes qui ont déclaré lors de l'enquête réalisée au 1^{er} février ne plus être inscrites l'année scolaire suivante et ne pas poursuivre d'études (sous statut scolaire ou non).

L'indicateur relatif à l'année n est relatif à la situation en février 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 est désormais perçu comme une voie d'excellence qui permet à la fois de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et de renforcer les compétences détenues au sein des entreprises.

En ce sens, 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 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.

A partir de 2019, la Dares et la Depp ont rapproché différentes sources administratives existantes pour suivre les parcours des jeunes en voie professionnelle et leur insertion dans l'emploi grâce à de nouvelles données, plus fiables et plus complètes :

- des données sur la scolarité des jeunes en formation ;
- des données sur l'insertion professionnelle à partir des Déclarations sociales nominatives (DSN), traitées par la Dares.

Cette donnée constitue ainsi un chiffre plus fiable. Par ailleurs, l'emploi mesuré via la DSN peut être minoré dans certaines formations par rapport à l'insertion professionnelle des jeunes sortant de voie professionnelle car il ne mesure pas l'emploi à l'étranger, l'emploi non salarié, l'emploi public, l'emploi auprès de particuliers employeurs ou à l'aide des titres emploi simplifié agricole (TESA). Ce champ non couvert par la DSN représente environ 4 % de l'emploi des sortants d'apprentissage.

La cible à partir de 2023 est donc revue à la baisse pour prendre en compte ce changement intervenu dans le dispositif d'évaluation. En outre, les effets de la situation sanitaire et les aides exceptionnelles à l'alternance ont pu favoriser la poursuite d'études en apprentissage. L'entrée dans la vie active a pu être retardée et s'avère notamment plus difficile dans les secteurs les plus touchés par les restrictions sanitaires (restauration, hôtellerie...) renforçant ainsi les baisses prévisibles du taux d'insertion.

Toutefois, les centres de formation d'apprentis (CFA) sont aujourd'hui 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. Ainsi, à moyen terme, cela devrait permettre d'augmenter durablement le taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage. Le développement de l'apprentissage transfrontalier ainsi que de la mobilité européenne et internationale des apprentis au cours de leur formation devrait également avoir un impact positif sur l'employabilité des jeunes sortant de formation et sur leur taux d'emploi.

Enfin, des taux d'insertion dans l'emploi sont mesurés par le dispositif InserJeunes un an, un an et demi, deux ans suivant la fin des études. Ils montrent d'ores-et-déjà que l'apprentissage revêt une réelle plus-value pour l'entrée sur le marché du travail de manière durable.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Objectifs et indicateurs de performance

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Moins de 26 ans	%	51,9	49,3	66	52	54	56
De 26 à 45 ans	%	63,4	58,7	73	61	63	65
Plus de 45 ans	%	63,2	55,3	73	57	59	61
Femmes	%	56,2	53,1	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Hommes	%	53,5	50,2	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 2021, la réalisation 2020 correspond à la réalisation 2019. 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 45 % des nouveaux salariés en contrat de professionnalisation en 2021 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) ou une certification de branche, montrant l'intérêt de ce type de contrat pour l'acquisition de compétences correspondant aux besoins à court terme des entreprises et justifiant les projections à la hausse du taux d'insertion dans l'emploi après cette voie de formation, quelle que soit la tranche d'âge.

Ces éléments doivent toutefois être nuancés dans la mesure où le contrat de professionnalisation concerne en majorité des individus très éloignés de l'emploi.

OBJECTIF

4 – Edifier 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 2022.

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.

Après une année d'amorçage, le plan est entré dans un régime de croisière en 2019 avec le déploiement de la trentaine de programmes définie dans ce cadre. Toutefois, la crise sanitaire persistante a freiné l'ensemble des initiatives. Pour autant, les objectifs ambitieux de formation ont été maintenus pour entretenir l'employabilité des chômeurs au moment du retour de la croissance. Dans ce cadre, la DGEFP a conduit durant l'année 2021, un intense travail de déploiement des mesures exceptionnelles prévues dans les Plans de relance et notamment un effort complémentaire de 100 000 formations qualifiantes à destination des jeunes de 16 à 29 ans, orientées vers les métiers d'avenir, et une priorisation sectorielle plus affirmée et alignée sur les priorités du Plan de relance des formations portées par les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences.

Chiffres clés au 31 décembre 2021 :

- 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^{er} 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, le prolongement des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences jusqu'en 2023 est nécessaire pour assurer le déploiement optimal des formations à destination des demandeurs d'emploi jusqu'à son terme conventionnel et pour poursuivre l'effort de transformation du système de formation.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Objectifs et indicateurs de performance

INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Moins de 26 ans	%	25	23	30	30	Sans objet	Sans objet
Demandeurs d'emploi de longue durée	%	17	18	20	20	Sans objet	Sans objet

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^e 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 qualifiés (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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de la formation professionnelle	%	50	50	53	53	Sans objet	Sans objet
De moins de 26 ans par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de moins de 26 ans	%	52	53	55	55	Sans objet	Sans objet
De 26 à 45 ans par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de 26 ans à 45 ans	%	46	46	48	48	Sans objet	Sans objet
De 45 ans ou plus par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de 45 ans ou plus	%	57	57	60	60	Sans objet	Sans objet

Précisions méthodologiques

Source des données : Base BREST DARES- retraitement DARES

Mode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateur

Pour le 1^{er} 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^{ème} 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^{ème} 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^{ème} 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.

INDICATEUR

4.3 – Taux de formation certifiante

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux de formation certifiante pour tous les publics	%	42	43	37	37	Sans objet	Sans objet
Taux de formation certifiante pour les personnes peu ou pas qualifiées	%	40	41	32	32	Sans objet	Sans objet
Taux de formation certifiante pour les moins de 26 ans	%	43	44	36	36	Sans objet	Sans objet
Taux de formation certifiante pour les demandeurs d'emploi de longue durée	%	40	41	38	38	Sans objet	Sans objet

Précisions méthodologiques

Source des données : Base BREST DARES- retraitement DARES

Mode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateur

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

Pour le 1^{er} sous indicateur :

Numérateur : Nombre de formations certifiantes (tout public),

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

Pour le 2^{ème} sous indicateur :

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

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Objectifs et indicateurs de performance

Pour le 3ème sous indicateur :

Numérateur : Nombre de formations certifiantes au bénéfice de personnes en recherche d'emploi de moins de 26 ans (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 4ème sous indicateur :

Numérateur : Nombre de formations certifiantes pour les demandeurs d'emploi longue durée,

Dénominateur : Nombre de formations au bénéfice des demandeurs d'emploi longue durée.

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

4.4 – Taux de sorties positives 6 mois après la fin de la formation

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux de sorties positives 6 mois après la fin de la formation	%	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Sans objet	Sans objet

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^{er} avril 2018 avant d'être généralisés au 1^{er} 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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Nombre d'emplois francs signés au 31 décembre de l'année considérée	Nb	22 800	27 400	36 000	25 000	Sans objet	Sans objet
dont nombre d'emplois francs signés au 31 décembre de l'année considérée pour un CDI	Nb	18 400	22 400	28 864	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 du dispositif n'est à ce stade pas actée, les cibles 2024 et 2025 ne sont de ce fait pas définies.

En 2021, la dynamique d'entrées en emplois francs a été marquée au 1^{er} 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 24 juillet 2022, 83 070 « Emplois francs » ont été signés depuis le lancement du dispositif, dont 13 697 en 2022 (données au 24 juillet 2022). La part de CDI constatés depuis le démarrage se stabilise autour de 80 % des demandes acceptées.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

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

Présentation des crédits et des dépenses fiscales

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2022 ET 2023

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action	LFI 2022 PLF 2023	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi		0	613 751 657	613 751 657	0
		0	1 121 627 907	1 121 627 907	0
01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME		0	590 138 134	590 138 134	0
		0	707 049 533	707 049 533	0
01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés		0	23 613 523	23 613 523	0
		0	414 578 374	414 578 374	0
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	113 826 125 1 793 826 125	2 112 770 640 3 754 743 146	2 226 596 765 5 548 569 271		0
02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes	0	1 000 000	1 000 000		0
	0	1 000 000	1 000 000		0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	113 826 125 1 793 826 125	2 111 770 640 3 753 743 146	2 225 596 765 5 547 569 271		0
03 – Développement de l'emploi	0	3 458 057 563	3 458 057 563		0
	4 500 000	3 634 134 752	3 638 634 752		0
03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi	0	2 937 132 989	2 937 132 989		0
	0	3 121 261 699	3 121 261 699		0
03.02 – Promotion de l'activité	0	520 924 574	520 924 574		0
	4 500 000	512 873 053	517 373 053		0
04 – Plan d'investissement des compétences	0	666 252 214	666 252 214		1 684 000 000
	0	1 589 360 000	1 589 360 000		800 000 000
Totaux	113 826 125 1 798 326 125	6 850 832 074 10 099 865 805	6 964 658 199 11 898 191 930		1 684 000 000 800 000 000

CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action	LFI 2022 PLF 2023	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi		0	624 136 511	624 136 511	0
		0	956 545 179	956 545 179	0
01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME		0	390 522 988	390 522 988	0
		0	537 966 805	537 966 805	0
01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés		0	233 613 523	233 613 523	0
		0	418 578 374	418 578 374	0
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	113 826 125 1 793 826 125	1 476 523 527 4 952 300 494	1 590 349 652 6 746 126 619		0
02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes	0	1 000 000	1 000 000		0
	0	1 000 000	1 000 000		0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	113 826 125 1 793 826 125	1 475 523 527 4 951 300 494	1 589 349 652 6 745 126 619		0
03 – Développement de l'emploi	0	3 462 629 170	3 462 629 170		0
	4 500 000	3 637 539 252	3 642 039 252		0
03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi	0	2 937 132 989	2 937 132 989		0
	0	3 121 261 699	3 121 261 699		0

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

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

Action / Sous-action	LFI 2022 PLF 2023	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
03.02 – Promotion de l'activité		0	525 496 181	525 496 181	0
		4 500 000	516 277 553	520 777 553	0
04 – Plan d'investissement des compétences		0	407 809 423	407 809 423	1 684 000 000
		0	1 307 649 223	1 307 649 223	400 000 000
Totaux		113 826 125	5 971 098 631	6 084 924 756	1 684 000 000
		1 798 326 125	10 854 034 148	12 652 360 273	400 000 000

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

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

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2022, 2023, 2024 ET 2025

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2022 PLF 2023 Prévision indicative 2024 Prévision indicative 2025			
3 - Dépenses de fonctionnement	113 826 125 1 798 326 125 115 826 125 115 826 125		113 826 125 1 798 326 125 115 826 125 115 826 125	
6 - Dépenses d'intervention	6 850 832 074 10 099 865 805 8 342 579 799 8 207 628 764	1 684 000 000 800 000 000	5 971 098 631 10 854 034 148 8 558 300 807 7 891 442 173	1 684 000 000 400 000 000
Totaux	6 964 658 199 11 898 191 930 8 458 405 924 8 323 454 889	1 684 000 000 800 000 000	6 084 924 756 12 652 360 273 8 674 126 932 8 007 268 298	1 684 000 000 400 000 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2022 ET 2023

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2022 PLF 2023			
3 – Dépenses de fonctionnement	113 826 125 1 798 326 125		113 826 125 1 798 326 125	
31 – Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	2 000 000		2 000 000	
32 – Subventions pour charges de service public	113 826 125 1 796 326 125		113 826 125 1 796 326 125	
6 – Dépenses d'intervention	6 850 832 074 10 099 865 805	1 684 000 000 800 000 000	5 971 098 631 10 854 034 148	1 684 000 000 400 000 000
61 – Transferts aux ménages	2 234 155 879 1 440 603 704		2 234 155 879 1 446 803 704	
62 – Transferts aux entreprises	3 740 470 870 7 101 493 430		2 945 304 658 8 132 665 916	
63 – Transferts aux collectivités territoriales	666 252 214 810 000 000	1 684 000 000 800 000 000	277 809 423 541 273 587	1 684 000 000 400 000 000
64 – Transferts aux autres collectivités	209 953 111 747 768 671		513 828 671 733 290 941	
Totaux	6 964 658 199 11 898 191 930	1 684 000 000 800 000 000	6 084 924 756 12 652 360 273	1 684 000 000 400 000 000

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 2023 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2023. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2023 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 2023, le montant pris en compte dans le total 2023 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2022 ou 2021); 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 2021	Chiffrage 2022	Chiffrage 2023
110246	Crédit d'impôt au titre de l'emploi d'un salarié à domicile Calcul de l'impôt <i>Bénéficiaires 2021 : 4292689 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>	4 734	5 730	7 950
120146	Exonération de l'impôt sur le revenu, sous certaines conditions et limites, des rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1er janvier 2019 Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2021 : (nombre non déterminé) Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2018 - Dernière modification : 2022 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81 quater</i>	2 091	1 707	1 867
720107	Exonération des services rendus aux personnes physiques par les associations agréées en application de l'article L. 7232-1 du code du travail Exonérations <i>Bénéficiaires 2021 : 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>	600	650	680
120109	Exonération du salaire des apprentis et des gratifications versées aux stagiaires versées à compter du 12 juillet 2014 Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2021 : (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>	234	322	327
120138	Exonération sous plafond des indemnités reçues par les salariés en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail (ou dispositifs assimilés) Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2021 : 452700 Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2008 - Dernière modification : 2019 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 80 duodécies-1-6°</i>	254	254	254

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 2021	Chiffre 2022	Chiffre 2023
730214	<p>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</p> <p>Assiette et taux</p> <p><i>Bénéficiaires 2021 : (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></p>	120	125	131
210315	<p>Crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise</p> <p>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</p> <p><i>Bénéficiaires 2021 : 167875 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Très bonne - Création : 2005 - Dernière modification : 2021 - Dernière incidence budgétaire : 2023 - Fin du fait générateur : 2022 - code général des impôts : 244 quater M, 199 ter L, 220 N, 223 O-1-m</i></p>	41	41	81
720108	<p>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</p> <p>Exonérations</p> <p><i>Bénéficiaires 2021 : 2245 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></p>	75	80	80
120134	<p>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</p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 2021 : (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></p>	45	45	45
320115	<p>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</p> <p>Modalités particulières d'imposition</p> <p><i>Bénéficiaires 2021 : (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></p>	20	20	20
120507	<p>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</p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 2021 : (nombre non déterminé) Ménages - Création : 1988 - Dernière modification : 2019 - Dernière incidence budgétaire : 2024 - Fin du fait générateur : 2019 - code général des impôts : 163 A</i></p>	nc	nc	nc
120129	<p>Exonération de l'aide financière versée par l'Etat aux créateurs ou repreneurs d'entreprises (art. L. 5141-2 du code du travail)</p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 2021 : 1631 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></p>	ε	ε	ε
Total		8 214	8 974	11 435

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 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	0	1 121 627 907	1 121 627 907	0	956 545 179	956 545 179
01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME	0	707 049 533	707 049 533	0	537 966 805	537 966 805
01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés	0	414 578 374	414 578 374	0	418 578 374	418 578 374
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	0	5 548 569 271	5 548 569 271	0	6 746 126 619	6 746 126 619
02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes	0	1 000 000	1 000 000	0	1 000 000	1 000 000
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	0	5 547 569 271	5 547 569 271	0	6 745 126 619	6 745 126 619
03 – Développement de l'emploi	0	3 638 634 752	3 638 634 752	0	3 642 039 252	3 642 039 252
03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi	0	3 121 261 699	3 121 261 699	0	3 121 261 699	3 121 261 699
03.02 – Promotion de l'activité	0	517 373 053	517 373 053	0	520 777 553	520 777 553
03.03 – Aide à l'embauche	0	0	0	0	0	0
04 – Plan d'investissement des compétences	0	1 589 360 000	1 589 360 000	0	1 307 649 223	1 307 649 223
05 – Aide exceptionnelle apprentissage	0	0	0	0	0	0
Total	0	11 898 191 930	11 898 191 930	0	12 652 360 273	12 652 360 273

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

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

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Consommation au 31/12/2022		Prévision 2023		2024 et après
		Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	CP sur engagements à couvrir
01 Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	86 610 588					
02 Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	123 729 412					
Total	210 340 000					

Génération CPER 2021-2027

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Consommation au 31/12/2022		Prévision 2023		2024 et après
		Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	CP sur engagements à couvrir
01 Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	90 393 594			18 613 849	18 613 849	
02 Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	129 133 706			13 029 694	13 029 694	
Total	219 527 300			31 643 543	31 643 543	

Total des crédits de paiement pour ce programme

Génération	CP demandés pour 2023	CP sur engagements à couvrir après 2023
Génération CPER 2021-2027	31 643 543	
Total toutes générations	31 643 543	

CONTRAT DE CONVERGENCE ET DE TRANSFORMATION (CCT)

Contrat de convergence et de transformation 2019-2022

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Consommation au 31/12/2022		Prévision 2023		2024 et après
		Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	CP sur engagements à couvrir
01 Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	4 661 175			1 137 161	1 191 825	
Guyane	549 019			137 255	137 255	
Mayotte	549 019			95 483	150 147	
Guadeloupe	549 019			137 255	137 255	
Saint-Pierre-et-Miquelon	691 765			172 941	172 941	
Martinique	829 706			225 355	225 355	
La Réunion	1 492 647			368 872	368 872	
02 Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	6 731 617			1 624 516	2 302 607	
Guyane	792 887			196 078	196 078	
Mayotte	792 887			136 404	214 495	
La Réunion	2 155 664			526 961	526 961	
Saint-Pierre-et-Miquelon	999 039			247 059	247 059	
Guadeloupe	792 888			196 078	196 078	
Martinique	1 198 252			321 936	921 936	
Total	11 392 792			2 761 677	3 494 432	

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2022

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2021 (RAP 2021)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2021 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2021	AE (LFI + LFR + Décret d'avance) 2022 + Reports 2021 vers 2022 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance) 2022 + Reports 2021 vers 2022 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2022
5 091 360 914	0	16 434 184 239	12 111 015 821	3 698 218 025

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2023	CP 2024	CP 2025	CP au-delà de 2025
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2022	CP demandés sur AE antérieures à 2023 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2024 sur AE antérieures à 2023	Estimation des CP 2025 sur AE antérieures à 2023	Estimation des CP au-delà de 2025 sur AE antérieures à 2023
3 698 218 025	3 573 285 770 0	119 070 048	5 862 207	0
AE nouvelles pour 2023 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2023 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2024 sur AE nouvelles en 2023	Estimation des CP 2025 sur AE nouvelles en 2023	Estimation des CP au-delà de 2025 sur AE nouvelles en 2023
11 898 191 930 800 000 000	9 079 074 503 400 000 000	1 660 118 006	1 379 068 252	179 931 169
Totaux	13 052 360 273	1 779 188 054	1 384 930 459	179 931 169

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2023

CP 2023 demandés sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP 2024 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP 2025 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP au-delà de 2025 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023
74,65 %	13,07 %	10,86 %	1,42 %

Justification par action

ACTION (9,4 %)

01 – 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	1 121 627 907	1 121 627 907	0
Crédits de paiement	0	956 545 179	956 545 179	0

La politique d'anticipation des conséquences des mutations économiques sur l'emploi s'articule autour de plusieurs axes :

- l'appui aux démarches territoriales d'accompagnement des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement du salarié, plus particulièrement ciblées sur les salariés des très petites entreprises (TPE) et des petites et moyennes entreprises (PME) ;
- l'appui au développement des pratiques d'anticipation des mutations économiques dans les branches ou filières portant les enjeux les plus importants en termes d'emploi, en association avec les partenaires sociaux en complément des actions mises en œuvre dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences détaillées dans l'action 4 ;
- des actions visant plus directement à inciter les TPE et PME à embaucher, des dispositifs visant à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, ainsi qu'une « gestion prévisionnelle des âges ».

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	1 121 627 907	956 545 179
Transferts aux ménages	3 100 000	7 100 000
Transferts aux entreprises	1 104 434 602	935 062 162
Transferts aux autres collectivités	14 093 305	14 383 017
Total	1 121 627 907	956 545 179

SOUS-ACTION

01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Les crédits d'intervention destinés à cette sous-action s'élèvent à 707,05 M€ en autorisations d'engagement et 537,97 M€ en crédits de paiement et permettent le financement :

- d'un appui aux filières, aux branches et aux entreprises pour un montant de 407,4 M€ en autorisations d'engagement et de 376,9 M€ en crédits de paiement ;
- des emplois francs, pour un montant de 299,7 M€ en autorisations d'engagement et un montant de 161,1 M€ en crédits de paiement.

1 - L'appui aux filières, aux branches et aux entreprises

Les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), services déconcentrés du ministère chargé de l'emploi, disposent d'une enveloppe budgétaire leur permettant de financer une offre de services en termes de gestion des ressources humaines, principalement à destination des TPE et des PME. En nomenclature, ces dépenses constituent des transferts aux entreprises.

Cette offre de services vise à anticiper et à accompagner les conséquences des mutations économiques sur les emplois et les compétences par des plans d'actions à l'échelle des filières et branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés. Elle appuie les démarches interprofessionnelles à l'échelle d'un territoire. Elle permet par ailleurs aux Dreets d'accompagner les entreprises pour développer l'attractivité de certains métiers en tension et répondre en partie à leurs difficultés de recrutement.

Une majorité de TPE/PME n'a pas les capacités d'anticipation et de structuration suffisantes pour déclencher un processus de recrutement conforme à leur besoin. Ainsi, les Dreets ont été incitées à adopter une approche intégrée, en partenariat avec d'autres acteurs institutionnels, permettant d'allier information, orientation, conseil et accompagnement en matière de ressources humaines en direction des TPE-PME et de leurs salariés. La transformation numérique des entreprises et l'incidence de la transition écologique constituent également des thématiques transverses portées par les Dreets.

Ces outils viennent compléter les actions conduites dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, qui visent principalement l'accompagnement de la formation des personnes éloignées de l'emploi, et ainsi de porter une démarche globale d'accompagnement et de développement de l'emploi.

- **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 2023 pour le financement d'actions des EDEC s'élèvent à 39,4 M€ en autorisations d'engagement et à 33,9 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) - Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

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 2023 pour le financement d'actions de PCRH s'élèvent à 15 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

En nomenclature, ces dépenses constituent des transferts aux entreprises.

- **Le Fonds National de l'Emploi – Formation (FNE-Formation)**

Afin de répondre en urgence à la crise sanitaire en 2020, le FNE-Formation a été repensé afin de renforcer massivement les compétences des salariés des entreprises en activité partielle.

A compter de 2021 et en 2022, le dispositif FNE-Formation évolue pour faire face aux conséquences économiques liées à la crise sanitaire de la Covid-19, mais aussi pour accompagner la reprise d'activité des entreprises et en favoriser le rebond.

En finançant des parcours de formation pour les salariés, il vise alors à répondre aux besoins des entreprises en activité partielle, mais aussi à ceux des entreprises en difficulté et des entreprises en mutation (économique – technologique) et/ou en reprise d'activité.

En 2023, le FNE-Formation doit permettre de poursuivre l'effort engagé en 2020, 2021 et 2022 afin notamment d'accompagner nos entreprises vers la transition écologique, poursuivre la digitalisation et favoriser la souveraineté économique et énergétique. Le FNE s'inscrit ainsi clairement dans la planification écologique, tout en restant capable d'apporter des réponses de formation adaptées en cas de crise.

En complément, il est à noter que le FNE Formation financera les formations des agents de sécurité pour la tenue des jeux olympiques 2024 en France.

Sur le programme 103, les crédits prévus pour le financement du FNE-Formation s'élèvent à 300 M€ en autorisations d'engagement et 305 M€ en crédits de paiement dont 159 M€ de crédits de paiement afin de verser les restes à payer des actions engagées dans le cadre du Plan de réduction des tensions de recrutement. Les crédits de paiement restant permettront de payer les actions initiées en 2023.

En nomenclature, ces dépenses constituent des transferts aux entreprises.

- **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 2023 pour le financement des marchés d'appui aux mutations économiques s'élèvent à hauteur de 3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

En nomenclature, ces dépenses constituent des transferts aux entreprises.

- **Transitions collectives**

Les mutations économiques et technologiques vont concerner de nombreuses entreprises en lien, notamment, avec la transition écologique, la transition numérique, les enjeux de résilience ou d'indépendance économique. Elles auront un impact sur le volume et la structure des emplois, amenant des entreprises à abandonner progressivement tout ou partie de leurs activités et d'autres à rechercher de nouvelles compétences pour répondre à des besoins émergents ou croissants.

Le dispositif Transitions collectives, déployé depuis le 15 janvier 2021, a pour ambition d'anticiper l'impact de ces mutations pour permettre :

- aux salariés qui en subiraient les conséquences de s'orienter vers des secteurs porteurs d'avenir avec les compétences adéquates ;

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

- aux entreprises qui ont des emplois fragilisés par ces mutations d'accompagner leurs salariés dans cette transition en évitant des départs contraints ;
- aux entreprises pourvoyeuses d'emplois d'avenir de recruter des salariés formés aux emplois porteurs dont elles ont besoin.

A l'issue de son parcours de formation certifiante d'une durée maximale de 24 mois, le salarié est ainsi en capacité de s'orienter vers un métier porteur localisé sur son territoire.

Transitions collectives s'articule autour de deux volets (Transitions collectives-Transco, dont les modalités de mise en œuvre s'appuient sur le cadre juridique du projet de transition professionnelle) et Transco-congé de mobilité, dont les règles juridiques de mise en œuvre s'appuient sur celles applicables au congé de mobilité). Les coûts de formation et de rémunération sont pris en charge en tout ou partie par l'État, selon la taille de l'entreprise et le volet mobilisé. Un barème majoré permet d'accompagner plus fortement les entreprises dont les salariés s'orientent vers des formations d'une durée supérieure à douze mois pour favoriser notamment la formation de salariés pouvant être recrutés dans des secteurs connaissant des tensions de recrutement.

Transitions collectives vient enrichir la panoplie des outils existants pour favoriser les transitions professionnelles, en incitant les employeurs à s'inscrire dans une démarche volontariste au plan économique et social. Le dispositif vise ainsi à favoriser la mobilité professionnelle, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire.

Une dotation de 50 M€ en autorisations d'engagement et de 20 M€ en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 pour financer ce dispositif.

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

2- Les emplois francs

Le dispositif des emplois francs a été conçu comme une réponse aux barrières à l'emploi que rencontrent de nombreux habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). En effet, parce qu'il s'agit d'une aide bénéficiant aux résidents d'un territoire, et non pas aux employeurs établis sur ce territoire, les emplois francs permettent 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 soit située 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 quartier prioritaire de la politique de la ville. 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.

Le dispositif des emplois francs est proposé par Pôle emploi et les Missions locales. Le versement de l'aide est effectué par Pôle Emploi Services auprès des employeurs.

Introduit par l'article 175 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, sous la forme d'une expérimentation entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 décembre 2019, le dispositif des emplois francs a vu son périmètre géographique initial étendu par un arrêté du 22 mars 2019.

Le décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 a par la suite généralisé le dispositif « emplois francs » à l'ensemble des quartiers prioritaires de la politique de la ville du territoire national (à l'exception de la Polynésie) à partir du 1^{er} janvier 2020.

Il est prévu en PLF 2023 une dotation de 299,69 M€ en autorisations d'engagement et de 161,07 M€ en crédits de paiement, permettant de couvrir le coût d'environ 25 000 nouveaux contrats en 2023 ainsi que les restes à payer au titre des contrats signés les années précédentes.

En nomenclature, ces dépenses constituent un transfert aux entreprises.

SOUS-ACTION

01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés

Les crédits d'intervention de cette sous-action, prévus à hauteur de 414,58 M€ en autorisations d'engagement et 418,58 M€ en crédits de paiement, permettent le financement de :

- l'aide à l'embauche « seniors » pour les contrats de professionnalisation pour un montant de 4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- l'activité partielle pour un montant de 400 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- l'allocation temporaire dégressive (ATD) pour un montant de 0,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP) pour un montant de 2,3 M€ en autorisations d'engagement et de 6,3 M€ en crédits de paiement ;
- les compensations d'exonérations de cotisations sociales pour un montant de 7,48 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

1. LES DISPOSITIFS DE MESURES D'AGE

En 2023, les crédits à destination des mesures d'âge permettent le financement des contrats de professionnalisation sénior uniquement, le stock des derniers bénéficiaires des allocations spéciales du fond national de l'emploi (ASFNE) s'étant entièrement éteint en 2022.

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 2023 pour financer cette aide.

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

2. LES ACTIONS EN FAVEUR DU RECLASSEMENT DES SALARIES

Les actions de reclassement des salariés regroupent :

- l'activité partielle ;
- l'allocation temporaire dégressive ;
- les cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP) ;
- les dispositifs d'exonérations de cotisations sociales en bassins d'emploi à redynamiser (BER) et en zones de restructuration de la Défense (ZRD).

2.1 L'activité partielle

2.1.1. 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.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

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.

Depuis le 1^{er} avril 2022, le taux d'allocation d'activité partielle (versée à l'employeur) de 36 % et le taux d'indemnité (versée au salarié) de 60 % de la rémunération antérieure brute du salarié (soit un reste à charge moyen de 40 % pour l'employeur) s'appliquent à tous les employeurs et tous les salariés.

2.1.2. 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 et l'employeur reçoit une allocation à hauteur de 60 % de ce salaire brut, soit un reste à charge moyen de 15 %.

Le montant inscrit au PLF 2023 pour le financement de l'activité partielle et de l'activité partielle de longue durée s'élève à 400 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

Pour rappel, en 2022, ces dispositifs d'activité partielle ont été financés sur le programme 356 « Prise en charge du chômage partiel et financement des aides d'urgence aux employeurs et aux actifs précaires à la suite de la crise sanitaire » et 364 « Cohésion » de la mission " Plan de relance ".

2.2 L'allocation temporaire dégressive (ATD)

L'allocation temporaire dégressive (ATD) favorise le reclassement extérieur d'un salarié qui accepte un emploi dont la rémunération est inférieure à son salaire antérieur, au moyen d'une compensation différentielle dégressive octroyée sur deux ans et cofinancée par l'ancienne entreprise au minimum à 25 % sous forme de fonds de concours, sauf décision d'exonération dans certains cas de redressement et en cas de liquidation judiciaire.

Toutefois, si elle apparaît comme un levier d'intervention pour les DREETS dans le cadre de la négociation des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'ATD souffre d'une efficacité limitée (le faible nombre de bénéficiaires, et une incitation au reclassement non démontrée). En effet, ses modalités de gestion complexes et chronophages et sa redondance avec les dispositifs déjà mis en place dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (prime de reclassement et indemnité différentielle de reclassement (IDR)) limitent l'efficacité du dispositif. Pour toutes ces raisons, l'ATD a été supprimée en flux depuis le 31 décembre 2019. L'État ne s'engagera donc plus dans de nouvelles conventions si bien que ce dispositif a vocation à s'éteindre progressivement pour totalement disparaître en 2024.

Une dotation de 0,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 pour honorer les derniers paiements des conventions engagées les années précédentes.

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

2.3 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 se voient aider à initier leur projet professionnel dès l'annonce du PSE. Le dispositif est géré par Pôle Emploi, à qui l'État rembourse le montant de la rémunération forfaitaire fixée par le prestataire. Ces crédits sont gérés directement par la DGEFP.

Une dotation de 2,3 M€ en autorisations d'engagement et 6,3 M€ en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 pour financer ce dispositif. Cette dotation vise à :

- tenir compte du compte de la situation de l'économie : retour des crédits au niveau pré-crise soit un montant de **2,3 M€** en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- assurer le financement des restes à payer du fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés licenciés dans la filière automobile à la suite de l'accord-cadre conclu le 17 juin 2021 entre l'État et les constructeurs automobiles Stellantis et Renault/PFA. Cet accord-cadre acte la création d'un fonds de 50 M€ dont 30 M€ financés par l'État et 20 M€ par les constructeurs automobiles. Pôle emploi est chargé de la mise en œuvre des formations et des cellules d'appui à la sécurisation professionnelle dans le cadre de cet accord. A ce titre, un financement de l'État à hauteur de **4 M€ en crédits de paiement** est prévu en 2023 pour le déploiement de cellules d'appui à la sécurisation professionnelle pour les salariés du secteur. Il est à noter que le financement du volet formation de l'accord-cadre est assuré à travers des crédits de l'action 4 du programme 103 « Plan d'investissement des compétences ».

Nombre moyen de nouveaux bénéficiaires (1)	Montant moyen de l'accompagnement (2)	Crédits prévus en PLF 2023 (1) x (2)
6 798	338,35 €	2,3 M€

Cette dépense constitue un transfert aux ménages.

2.4. L'exonération de cotisations sociales en bassins d'emploi 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). Les établissements des entreprises exerçant une activité industrielle, artisanale, commerciale ou non commerciale, à l'exception des activités de crédit-bail mobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation, qui s'implantent dans un BER entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2020 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^{er} janvier 2014, elle est accordée pendant cinq ans à compter de l'implantation, ou à compter de la date d'effet du contrat pour les salariés embauchés au cours de ces cinq années. Pour les entreprises implantées avant le 31 décembre 2013, cette durée est de 7 ans.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, il a été mis fin à la compensation par crédits budgétaires de la baisse de 6 points des cotisations employeurs au titre de la maladie pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC introduite au 1^{er} janvier 2019 dans le cadre de la transformation du CICE, le « bandeau maladie », et la prise en charge par une fraction de TVA affectée aux caisses de sécurité sociale pour solde de tout compte s'y est substituée.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

Une dotation de 6,65 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 pour financer ce dispositif d'exonération.

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

2.5 L'exonération de cotisations sociales en zone de restructuration de la défense (ZRD)

Les zones de restructuration de la défense (ZRD) ont été instaurées afin d'accompagner les conséquences économiques de la réorganisation de la carte militaire, par le biais d'exonérations fiscales et sociales accordées aux entreprises qui s'installent et créent de l'activité dans ces zones en reconversion.

L'avantage consiste en une exonération de cotisations patronales d'assurance maladie et vieillesse et d'allocations familiales. L'exonération est totale dans la limite de 1,4 SMIC. Au-delà, l'exonération est dégressive et devient nulle pour une rémunération égale ou supérieure à 2,4 SMIC.

L'exonération est accordée pendant cinq ans à partir de la date d'implantation ou de création de l'entreprise dans la ZRD. Son montant fait l'objet d'une réduction d'un tiers la quatrième année et de deux tiers la cinquième année de son bénéfice.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, il a été mis fin à la compensation par crédits budgétaires de la baisse de six points des cotisations employeurs au titre de la maladie pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC introduite au 1^{er} janvier 2019 dans le cadre de la transformation du CICE, le « bandeau maladie », et 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 0,82 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 pour financer ce dispositif d'exonération.

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

ACTION (46,6 %)

02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	5 548 569 271	5 548 569 271	0
Crédits de paiement	0	6 746 126 619	6 746 126 619	0

Les crédits de cette action visent principalement à soutenir le développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, qui constituent des outils visant à renforcer la qualification et l'employabilité des jeunes et des demandeurs d'emploi, tout en répondant aux besoins de main d'œuvre qualifiée des entreprises. Le programme 103 porte plus particulièrement le financement :

- des dispositifs en faveur de l'alternance ;
- des dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE), conjointement avec les conseils régionaux ;
- du secteur de la formation professionnelle, principalement à travers des subventions à des organismes nationaux (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, Agence « Érasmus + France / Éducation Formation »...) ou locaux (CARIF, OREF, ARACT notamment) ;
- des exonérations de cotisations sociales en faveur de l'apprentissage et de l'aide à la mobilité des jeunes.

Les crédits de l'action n° 2 intègrent enfin la compensation par l'État des missions de service public mises en œuvre par l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) et Centre INFFO.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	1 793 826 125	1 793 826 125
Subventions pour charges de service public	1 793 826 125	1 793 826 125
Dépenses d'intervention	3 754 743 146	4 952 300 494
Transferts aux entreprises	3 722 427 780	4 919 568 206
Transferts aux autres collectivités	32 315 366	32 732 288
Total	5 548 569 271	6 746 126 619

SOUS-ACTION

02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Financement de la validation des acquis de l'expérience professionnelle :

La validation des acquis de l'expérience (VAE), instituée par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, permet à toute personne de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

Les dispositions de la loi n° 2014-588 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont renforcé le rôle des régions, qui « assurent un rôle d'information et mettent en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience » dans le cadre du service public régional de l'orientation. De plus, depuis 2015, les régions financent les prestations d'accompagnement des candidats recevables à la validation des acquis de l'expérience sur les titres professionnels du ministère chargé de l'emploi, compétence auparavant assumée par l'État.

Une dotation de 1,0 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 pour prendre en charge l'instruction des dossiers et l'évaluation des candidats sur les titres professionnels dans les centres agréés (hors centres de l'AFPA, pour lesquels ces dépenses sont couvertes par la subvention pour charges de service public), ainsi que pour contribuer au financement des projets collectifs mis en œuvre sur le territoire afin de faciliter l'accès à la VAE. L'État peut également conduire des actions de sensibilisation et de promotion.

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

SOUS-ACTION**02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification****ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE****DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT****Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)**

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

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

Conformément aux articles L. 5315-1 et L. 5315-2 (1° au a du 4°) du code du travail, l'AFPA contribue notamment à :

- 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.

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.

La mise en œuvre du plan de transformation de l'opérateur permettant notamment un retour à une stabilité financière doit se poursuivre en 2023.

La subvention pour charges de service public de l'État à l'AFPA s'élève pour 2023 à 110 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (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^{er} 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 tutelle de l'État sur Centre INFFO prend la forme d'une contractualisation. Un contrat pluriannuel d'objectifs a été signé en 2022 pour les années 2022-25 incluses.

La subvention pour charges de service public de l'État à Centre INFFO s'élève pour 2023 à 3,83 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

France compétences

L'opérateur France compétences, intervenant dans le champ de la formation professionnelle et de l'alternance, a été créé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et a été mis en place le 1^{er} janvier 2019.

Établissement public *sui generis* à gouvernance quadripartite, France compétences est notamment en charge de :

- répartir les fonds de l'alternance et de la formation professionnelle auprès des organismes concernés (opérateurs de compétences pour l'alternance et le développement des compétences dans les TPE/PME, régions pour les centres de formation des apprentis, Caisse des dépôts et 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^{er} janvier 2021 ;
- émettre des recommandations aux autorités publiques chargées de l'alternance.

Si en 2020 et 2021 la masse salariale du secteur privé a été affectée à la baisse par les effets de la crise sanitaire, une augmentation est prévue en 2023, ce qui devrait se traduire par une hausse des recettes de l'opérateur. En effet, les principales recettes de France compétences, en premier lieu la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) mais également la contribution supplémentaire à l'apprentissage et la contribution dédiée au financement du CPF des titulaires d'un CDD, sont assises sur la masse salariale.

Toutefois, en raison du dynamisme de l'apprentissage, cette hausse en recettes ne couvre pas les dépenses prévisionnelles de France compétences liées à la réalisation de l'ensemble de ses missions.

1 680 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont donc prévus en PLF 2023 sur le programme 103 afin de soutenir la trésorerie de l'opérateur.

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

DÉPENSES D'INTERVENTION

Les crédits d'intervention relatifs au développement de l'alternance s'élèvent à 3 753,74 M€ en autorisations d'engagement et 4 951,30 M€ en crédits de paiement et permettent le financement de :

- l'exonération pour les contrats d'apprentissage, pour un montant de 1 386,43 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

- les dispositifs en faveur de l'alternance, pour un montant de 2 336 M€ en autorisations d'engagement et 3 533,14 M€ en crédits de paiement ;
- les organismes de formation qualifiante dans le cadre des CPER, pour un montant de 20,13 M€ en autorisations d'engagement et 20,55 M€ en crédits de paiement ;
- l'aide à la mobilité des jeunes pour les échanges franco-allemands pour un montant de 0,65 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- Les écoles de production pour un montant de 10,54 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

1. Les exonérations de cotisations sociales en faveur de l'apprentissage

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^{er} janvier 2019, au profit des allègements généraux devenus globalement plus avantageux. Ces allègements généraux sont compensés à la Sécurité sociale par voie fiscale.

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

Enfin, l'exonération de cotisations salariales dont bénéficiaient les apprentis a été maintenue et adaptée pour la nouvelle catégorie d'apprentis rémunérés au moins au niveau du SMIC. Elle est également financée par des crédits du budget de l'emploi.

Une dotation de 1 386,4 M€ est prévue en PLF 2023 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 entreprises.

2. Aides financières aux employeurs d'alternants

Qu'ils soient assumés directement par l'État (l'aide unique aux employeurs d'apprentis, les aides exceptionnelles aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses de compensation des exonérations de cotisations sociales, les dépenses fiscales) ou par d'autres acteurs (financement des centres de formation des apprentis par France compétences), les dispositifs du champ de l'alternance constituent un levier majeur d'insertion des jeunes, de réinsertion des personnes éloignées de l'emploi et de réponse aux besoins de recrutement des entreprises.

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 le 1^{er} juillet 2020 des aides exceptionnelles, le nombre d'entrées en apprentissage a connu une hausse substantielle entre 2019 et 2021, passant de 360 000 à 730 000 (dont 712 000 dans le secteur privé), soit +103 %. Le maintien d'un volume de contrats de professionnalisation à hauteur de 120 000 contrats par an porte le nombre d'alternants en 2021 à plus de 850 000.

Le PLF 2023 prévoit sur le programme 103, **2 336 M€ en autorisations d'engagements et 3 533 M€ en crédits de paiement pour le soutien développement de l'alternance.**

Le Gouvernement lancera une concertation avec les partenaires sociaux pour déterminer les modalités de soutien à la dynamique de l'alternance en 2023. Il s'agira de déterminer les paramètres des aides à l'alternance pour les 2023 et les années à venir pour continuer à soutenir la dynamique de l'alternance, en cohérence avec l'objectif d'un million d'apprentis par an d'ici 2027.

Il est à noter que 155,17 M€ en crédits de paiement sont prévus en PLF 2023 sur le programme 364 « Cohésion » de la mission « Plan de relance » afin de financer les restes à payer pour ces dispositifs sur les contrats engagés avant le 1^{er} juillet 2022.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

3. 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) ;
- des agences régionales d'amélioration des conditions de travail (ARACT).

Une dotation de 20,13 M€ en autorisations d'engagement et 20,55 M€ en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 pour financer le soutien à ces associations.

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

4. L'aide à la mobilité des jeunes -Programme d'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 2023 prévoit 0,65 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour ce dispositif sur le programme 103.

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

5. 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 2021, ce réseau composé de 33 écoles a préparé 1 060 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 C.A.P. et du Bac Pro et une insertion professionnelle d'environ 98 % à l'issue du cursus), l'objectif du Gouvernement est de soutenir le développement des écoles de production dans les territoires. Le ministère du Travail 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 10,54 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement dans le cadre du PLF 2023.

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

ACTION (30,6 %)

03 – Développement de l'emploi

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	3 638 634 752	3 638 634 752	0
Crédits de paiement	0	3 642 039 252	3 642 039 252	0

Les dispositifs mis en œuvre dans le cadre de cette action visent à favoriser la création d'emplois durables et de qualité. Les crédits de cette action financent les dispositifs d'exonérations de cotisations sociales accordées à certains secteurs (services à la personne) et à certains territoires, ainsi que des aides à la création et à la reprise d'entreprises, au développement des nouvelles formes d'emploi ou à des dispositifs propres à l'outre-mer.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	4 500 000	4 500 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	2 000 000	2 000 000
Subventions pour charges de service public	2 500 000	2 500 000
Dépenses d'intervention	3 634 134 752	3 637 539 252
Transferts aux ménages	1 353 503 704	1 353 503 704
Transferts aux entreprises	2 274 631 048	2 278 035 548
Transferts aux autres collectivités	6 000 000	6 000 000
Total	3 638 634 752	3 642 039 252

SOUS-ACTION

03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Les crédits d'intervention destinés à cette sous-action permettent le financement :

- de la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires (TEPA);
- des exonérations en zone de revitalisation rurale (ZRR);
- des exonérations pour les organismes d'intérêt général et associations en zone de revitalisation rurale (ZRR-OIG);
- des exonérations en faveur des services d'aide à domicile employée par un particulier « fragile » (emploi direct ou mandataire);
- de la déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs;
- des exonérations en faveur de services d'aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'un particulier « fragile » (prestataire).

1- La déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires (TEPA)

A compter du 1^{er} octobre 2022, ce dispositif de déduction forfaitaire des cotisations sociales patronales au titre des rémunérations relatives aux heures supplémentaires (1,5 € par heure supplémentaire) sera réservé aux employeurs dont l'effectif est compris entre 20 et 250 salariés.

Une dotation de 796,1 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 pour financer ce dispositif d'exonération.

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

2- 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^{er} janvier 2022, il a été mis fin à la compensation par crédits budgétaires de la baisse de 6 points des cotisations employeurs au titre de la maladie pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC introduite au 1^{er} janvier 2019 dans le cadre de la transformation du CICE, le « bandeau maladie », et 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 18,33 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 pour assurer le financement de ce dispositif d'exonération.

Cette dépense constitue un transfert aux ménages.

3- 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 63,63 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 pour assurer le financement de ce dispositif d'exonération.

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises.

4 - 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 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 des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP), est totale sans plafond de rémunération. 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 927,76 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 au titre de cette compensation.**

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux ménages.

5 – 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 rectificative du 29 décembre 2015 a fixé la réduction de droit commun à 2 € par heure de travail effectuée (contre 0,75 € auparavant), à compter de décembre 2015.

Par ailleurs, depuis 2017, la compensation de la partie « outre-mer » du dispositif (dans ces territoires, la réduction est de 3,7 € par heures de travail effectuée, depuis le 1^{er} janvier 2014) a été transférée au ministère chargé des outre-mer, dans l'optique de regrouper au sein d'une même mission budgétaire l'ensemble des dispositifs d'exonérations spécifiques aux outre-mer.

Il est prévu **une dotation de 407,41 M€ en PLF 2023 pour assurer le financement de ce dispositif d'exonération.**

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux ménages.

6- 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...).

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

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, c'est-à-dire les situations décrites au paragraphe 4 ci-dessus ainsi que :

- les personnes bénéficiaires de prestations d'aideménagère 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 (0,84 %), les cotisations d'assurance vieillesse complémentaire (6,01 %) la contribution d'assurance chômage (4,05 %), la contribution au fonds national d'action pour le logement (0,1 % sur les salaires plafonnés pour les employeurs de moins de 20 salariés et 0,5 % dans les autres cas) et la contribution de solidarité pour l'autonomie (0,3 %).

Le dispositif n'est pas cumulable avec la déduction forfaitaire de droit commun accordée aux particuliers employeurs.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, il a été mis fin à la compensation par crédits budgétaires de la baisse de 6 points des cotisations employeurs au titre de la maladie pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC introduite au 1^{er} janvier 2019 dans le cadre de la transformation du CICE, le « bandeau maladie », et la prise en charge par une fraction de TVA affectée aux caisses de sécurité sociale pour solde de tout compte s'y est substituée.

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^{er} octobre 2021 et qui s'ajoute à l'avenant 44 sur la valeur du point d'indice, se traduira 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.

Cette exonération a fait l'objet d'une compensation par l'État pour la première fois en 2017. **Une dotation de 908,03 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 au titre de cette compensation.**

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises.

SOUS-ACTION

03.02 – Promotion de l'activité

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE**DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT**

- **Groupement d'intérêt public « Les entreprises s'engagent »**

Le groupement d'intérêt public (GIP) à compétence nationale « *Les entreprises s'engagent* » a pour objet de contribuer à la réflexion et l'animation des politiques publiques d'inclusion et 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 d'entreprises et coordonne et valorise les actions qu'elles déploient en la matière. 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 2023 à **2,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

Cette dépense constitue une subvention pour charges de service public.

DÉPENSES D'INTERVENTION

Les crédits d'intervention destinés à cette sous-action permettent le financement :

- des aides à la création et à la reprise d'entreprises;
- du développement des nouvelles formes d'emploi;
- des dispositifs propres à l'outre-mer.

1 – Les aides à la création et à la reprise d'entreprises

• 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 Bpifrance.

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 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 2023 s'élèvent sur le programme 103 à 23 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Ces dépenses constituent, en nomenclature, un transfert aux entreprises.

• 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.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

Une forte croissance du nombre de micro-entreprises a été constatée dans la période récente, d'une part du fait de la création de nombreuses activités secondaires ou accessoires sous ce statut, et d'autre part en raison d'effets d'aubaines incitant à recourir à ce statut pour des activités qui pourraient relever du salariat. Dans ce contexte, l'article 274 de la LFI pour 2020 et le décret n° 2019-1215 du 20 novembre 2019 recentrent, s'agissant des micro-entrepreneurs, le bénéfice de cette exonération sur le public initialement visé, c'est-à-dire les créateurs et repreneurs d'entreprise dont la micro-entreprise constitue réellement une activité économique nouvelle (en cas de création) ou susceptible de disparaître (en cas de reprise).

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2020 :

- pour les nouveaux entrants : le dispositif applicable aux micro-entreprises est recentré sur les bénéficiaires les plus vulnérables (demandeurs d'emploi, bénéficiaires du RSA et jeunes) ;
- le bénéfice de l'aide est limité à un an pour tous les micro-entrepreneurs, dans un souci d'alignement sur la durée des autres travailleurs indépendants, au lieu de trois ans auparavant sous certaines conditions, avec un taux d'exonérations de 50 %, contre 75 % avant le 1^{er} janvier 2020 ;
- pour les bénéficiaires entrés dans le dispositif avant le 1^{er} janvier 2020, le montant des exonérations est diminué en corrigeant le taux d'exonération des micro-entrepreneurs, taux qui n'avait pas été adapté à l'évolution générale des taux de la CSG-CRDS. Le taux est ainsi passé de 75 à 50 % pour la première année, de 50 à 25 % pour la deuxième année et de 25 à 10 % pour la troisième année.

Une dotation de 472,87 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 au titre de la compensation à la Sécurité sociale de cette exonération.

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises.

2 - Développement des nouvelles formes d'emploi

- **Les conventions pour la promotion de l'emploi (CPE-GEIQ)**

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) sont des collectifs d'entreprise organisant des parcours d'insertion qui reposent sur le recrutement et l'accompagnement d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation puis sa mise à disposition d'une des entreprises membres du groupement.

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.

Leurs ressources se composent de financements privés (facturation des périodes de mises à disposition des salariés dans les entreprises adhérentes) et publics (versements de France Compétences par le biais des opérateurs de compétences – OPCO – au titre des frais de formation et subventions au titre de l'accompagnement socio-professionnel qu'ils mettent en place).

Des travaux sont engagés pour intégrer en 2023 les GEIQ à la Plateforme de l'inclusion afin, d'une part, de développer les parcours d'insertion qualification qu'ils proposent et d'autre part de générer davantage d'interactions entre les GEIQ et leur réseau d'entreprises adhérentes et les acteurs de l'insertion par l'activité économique (IAE).

Les crédits inscrits en PLF 2023 pour financer les aides à l'accompagnement s'élèvent à 6 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiements. D'autres ressources publiques (notamment issues du Fonds social européen ou des conseils régionaux) ou privées peuvent cofinancer les projets.

Ces dépenses constituent un transfert aux entreprises.

- **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 2023 sont de 2,0 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

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 2023 sont de 6 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Ces dépenses constituent un transfert aux autres collectivités.

3 – Les dispositifs propres à l'outre-mer

Les dispositifs relatifs à la création d'entreprise outre-mer et à l'application du droit du travail à Mayotte suite à la départementalisation du territoire sont les suivants :

- le projet initiative jeune (PIJ-crétion) ;
- les primes à la création d'emploi versées à l'employeur ;
- l'aide 35 heures Mayotte.

Les crédits prévus au titre de ces dispositifs s'élèvent en PLF 2023 à 5 M€ en autorisations d'engagement et 8,4 M€ en crédits de paiement.

- **Le projet initiative jeune (PIJ création)**

Le dispositif du PIJ-crétion 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 4,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 pour financer ce dispositif.

Ces dépenses constituent un transfert aux entreprises.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

• Les primes à la création d'emploi

Les primes à la création d'emploi sont versées aux employeurs dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte, après agrément préfectoral, pour chaque emploi créé par les entreprises remplissant les conditions d'entrée dans le dispositif.

Une dotation de 0,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 pour financer ce dispositif.

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

• L'aide à la réduction du temps de travail à Mayotte

Dans le cadre de sa départementalisation, l'île de Mayotte se voit progressivement appliquer, depuis le 1^{er} janvier 2018, le code du travail. En particulier, les entreprises doivent mettre en œuvre un temps de travail hebdomadaire de 35 heures et bénéficient, en contrepartie du maintien des salaires, d'une aide financière de l'État, définie par l'article 35 de l'ordonnance n° 2017-1491 du 25 octobre 2017.

L'aide est due pendant cinq années à compter de la réduction du temps de travail et, dans tous les cas, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023 pour les entreprises d'au moins vingt salariés et au 31 décembre 2024 pour les entreprises de moins de vingt salariés. Lorsque l'entreprise est éligible, le montant de l'aide est forfaitaire. Il est fixé, par salarié et par an, par le barème suivant :

Année de bénéfice de l'aide	Première	Deuxième	Troisième	Quatrième	Cinquième
Montant annuel de l'aide pour un salarié à temps plein	1 400 €	1 224 €	1 071 €	918 €	765 €

Dans le cas des salariés à temps partiel, le montant est proratisé. Seuls les salariés présents dans l'entreprise au moment de son entrée dans le dispositif sont pris en compte dans le calcul du montant de l'aide. L'aide est versée à l'entreprise annuellement à terme échu. Seules les entreprises en règle au regard de leurs obligations sociales et fiscales sont éligibles à l'aide.

Une dotation de 3,4 M€ en crédits de paiement est prévu en PLF 2023 pour couvrir le versement de cette aide.

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises.

SOUS-ACTION

03.03 – Aide à l'embauche

Aucun crédit n'est porté sur cette action, les financements en faveur de l'alternance sont répertoriés au sein de l'action 2, sous-action 04.

ACTION (13,4 %)**04 – Plan d'investissement des compétences**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	1 589 360 000	1 589 360 000	800 000 000
Crédits de paiement	0	1 307 649 223	1 307 649 223	400 000 000

Le Premier ministre a présenté le 25 septembre 2017 un grand plan d'investissement ayant vocation à mobiliser 57 Mds€ sur la durée du quinquennat. Le ministère chargé du travail porte la partie du Grand Plan d'investissement dite « *plan d'investissement dans les compétences* » (PIC) qui vise à favoriser l'insertion dans l'emploi des jeunes et le retour des demandeurs d'emploi sur le marché du travail en rehaussant le niveau de qualification. Doté de 13,8 Mds€ sur la période 2018-2022, le PIC doit permettre de former et d'accompagner deux millions de jeunes et demandeurs d'emploi supplémentaires, tout en accélérant, par l'investissement, la transformation du système de formation professionnelle continue.

Le PIC traduit la volonté nouvelle du Gouvernement en matière d'investissement dans le capital humain. Partant du constat que les compétences constituent le déterminant essentiel à la fois de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours des actifs, dans un contexte de forte transformation des métiers, il poursuit trois objectifs :

- Démultiplier et intensifier les parcours de formation vers l'emploi ciblés sur les personnes vulnérables rencontrant des difficultés d'accès à un emploi (jeunes ni en emploi, ni en formation, demandeurs d'emploi peu qualifiés) ;
- Répondre aux besoins de compétences de l'économie (évolution, nouvelles compétences dans le numérique et la transition écologique...) ;
- Transformer notre façon de former et d'acquérir des compétences : moderniser et digitaliser la formation, pour la rendre plus accessible, lutter contre la fracture numérique

Le déploiement du PIC répond à de nouvelles logiques d'intervention :

- Une logique de contractualisation sur objectifs ;
- Une logique d'expérimentations par appels à projets ;

Une exigence d'évaluation embarquée de tous les programmes (budget de 18 M€ sanctuarisé sur les 5 ans, mise en place d'un comité scientifique indépendant).

Le PIC est cofinancé par l'État et le fonds de concours de France compétences (abondé par contribution des entreprises) à travers un financement dédié prévu par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Une partie importante de sa mise en œuvre est confiée aux conseils régionaux, compétents en matière de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois. Des programmes nationaux ainsi que des appels à projet visant à soutenir des démarches innovantes complètent ces interventions.

Au regard des enjeux de plein emploi qui imposent à la fois de répondre aux besoins des entreprises qui connaissent des tensions de recrutement, et de s'attaquer au noyau dur du chômage (publics très éloignés de l'emploi) **l'année 2023 verra la poursuite de nombreux programmes installés depuis 2018 dans le cadre du PIC**. Un total de 1 600 M€ de crédits budgétaires en autorisations d'engagement est ainsi alloué aux actions PIC en 2023, dont **1 589,36 M€** à l'action 04 « Plan d'Investissement des compétences » du programme 103. Les 10,64 M€ restants étant affectés au programme 155 pour les actions d'évaluation, d'études et de conseil, de communication et de développement SI. Ces moyens comprennent des restes à payer de rémunérations versées dans le cadre de formations de Pôle emploi (RFPE, RFF). Ils seront complétés par 800 M€ en crédits d'engagement issus du fonds de concours France Compétences, pour un total de 2,4 Md€.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

Ressources totales du PIC pour 2023

	AE	CP
Crédits budgétaires	1 600 000 000,00 €	1 349 030 702,00 €
dont P102	0,00 €	30 740 000,00 €
dont P103	1 589 360 000,00 €	1 307 650 702,00 €
dont P155	10 640 000,00 €	10 640 000,00 €
Crédits Fonds de concours	800 000 000,00 €	400 000 000,00 €
TOTAL	2 400 000 000,00 €	1 749 030 702,00 €

• **Axe 1** : Mieux voir pour mieux orienter : le PIC finance des travaux de prospective et la création d'outils d'analyse des besoins en compétences. Cela se traduit notamment par l'appel à projets « engagement, développement et compétences » (EDEC) en partenariat avec les opérateurs de compétences. En 2023, **4 M€** sont alloués à cet axe.

Des outils d'identification de l'offre de formation correspondant aux besoins de compétences sont également développés en lien avec le réseau des CARIF-OREF (RCO) :

- tableau de bord des actions de formation des demandeurs d'emploi par OPCO et métier ;
- octopilot qui met en correspondance pour chaque métier l'offre de formation toutes voies d'accès à la qualification confondues (scolaire, apprentissage, continue) et les besoins de compétences.

• **Axe 2** : Repérer les publics : depuis 2019, le PIC finance la mise en place d'actions de repérage des jeunes décrocheurs qui ne bénéficient pas de l'accompagnement du service public de l'emploi, au travers de l'appel à projets « Repérer les invisibles ». L'objectif de cette action est d'amplifier et structurer les démarches territoriales de repérage et de mobilisation des jeunes (16-29 ans) « NEET » (ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation). Cet appel à projets national est décliné par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), en concertation avec les autres acteurs du territoire et en premier lieu les Régions, pour prendre en compte les spécificités locales. Les porteurs de projets sont donc des acteurs de terrain tels que des associations, des missions locales, des collectivités. Les actions se terminant en 2023, seuls sont budgétés **21,03 M€ de CP** correspondant aux RAP sur engagements antérieurs.

• **Axe 3** : Financer les parcours de formation, notamment par le biais des pactes régionaux d'investissement dans les compétences, qui seront prorogés pour l'année 2023, à hauteur de **1 620 M€ en AE** dont 800 M€ issus de nouveaux crédits fonds de concours France Compétences. Ces contrats s'appuient sur des diagnostics des besoins territoriaux en compétences et en formation. Ils ont vocation à financer des parcours personnalisés, sans couture, jalonnés de plusieurs formations et d'actions d'accompagnement.

Plusieurs programmes visant à répondre aux besoins des entreprises (pour réduire les tensions de recrutement), portés par Pôle Emploi, continueront à être des piliers importants du PIC et bénéficieront de **plus de 300 M€ supplémentaires** :

Les préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) qui proposent des actions collectives de préparation à l'emploi permettant de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche. Il convient également d'ajouter les préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (PCEI) qui permettent de former des demandeurs d'emploi dans une logique de pré-recrutement (avec une promesse d'embauche).

A cela, il faut ajouter le programme « hébergement, orientation, parcours vers l'emploi des réfugiés » (HOPE), qui oriente ces personnes vers les métiers en tension (POEC, contrat de professionnalisation).

« Valoriser son image professionnelle » (VSI) qui permet à un bénéficiaire de travailler la dimension du savoir-être professionnel dans sa démarche d'accès à l'emploi (notamment pour réussir ses entretiens professionnels), de lui permettre de mieux connaître, de développer et/ou valoriser ses propres savoir-être professionnels et in fine, d'être d'évoluer avec aisance en milieu professionnel.

84 M€ en autorisations d'engagement seront également déployés au titre du plan de réduction des tensions de recrutement sur le volet demandeurs d'emploi de longue durée (DELD). Ces crédits financeront des actions de PCEI et d'AFEST (action de formation en situation de travail) ciblées vers le public DELD

L'Agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) sera aussi mobilisée en 2023 via la poursuite du dispositif Prépa Compétences mis en place conjointement avec Pôle emploi, et permettant à ses bénéficiaires de suivre un parcours d'entraînement de 32 jours afin de préparer leur entrée en formation. L'AFPA déploie également la « Promo 16-18 » destinée aux décrocheurs scolaires de 16 à 18 ans dans le cadre de l'obligation de formation. 70 M€ abonderont ces programmes.

Cet axe comprend ensuite le financement de la formation des salariés en situation de handicap des entreprises adaptées (EA) agréées « CDD tremplin ». Il s'agit notamment pour les EA de former ces salariés aux besoins exprimés par des entreprises ordinaires « classiques » pour favoriser à l'issue de la formation leur intégration dans l'entreprise.

L'axe comprend également le financement de la formation des salariés en insertion dans les 4 000 Structures de l'Insertion par l'Activité Économique (SIAE). La formation doit devenir un élément incontournable du parcours de ces personnes éloignées de l'emploi, pour faire effet levier vers un emploi durable en entreprise. Le budget du pic IAE 2023 augmente de 25 % pour atteindre 100 M€.

Enfin, le PIC finance les parcours de préparation et de sécurisation de l'entrée en apprentissage via l'appel à projets Prépa Apprentissage.

• **Axe 4** : Expérimenter et transformer en profondeur, par le financement d'expérimentations, les modalités de formation et d'accompagnement pour les publics ciblés par le PIC. Dans ce cadre, plusieurs dispositifs seront déployés, notamment :

- la poursuite de la mise en œuvre des actions retenues dans le cadre de l'appel à projets « 100 % inclusion ». Cet AAP a pour objectif d'expérimenter des parcours sans couture, allant du repérage et de la remobilisation à l'emploi ou à l'activité durable, en tirant profit d'une diversité de situations d'apprentissage et de modalités pédagogiques, pour assurer la reconnaissance et montée en compétences des bénéficiaires, par des voies qui leur soient adaptées ;
- la poursuite de la mise en œuvre des actions de l'appel à projets « Intégration professionnelle des réfugiés ». Cette action vise à soutenir des projets contribuant à l'intégration professionnelle des bénéficiaires d'une protection internationale (BPI), via le déploiement de parcours d'accompagnement vers et dans l'emploi ou la création d'activité, la reconnaissance et le développement des compétences, la coordination et la professionnalisation des acteurs, la multiplication des passerelles avec les acteurs économiques d'un territoire.
 - la poursuite du déploiement du Plan de transformation et de digitalisation de la formation (300 M€), inscrit au Plan France Relance pour franchir un cap dans l'intégration des technologies numériques et immersives au service de modalités pédagogiques renouvelées et diversifiées : le suivi et l'animation des projets sélectionnés dans le cadre de l'appel à projet « Dispositifs France Formation Innovante Numérique » (DEFFINUM) visant à soutenir des projets innovants de digitalisation et de modernisation de la formation émanant d'acteurs de terrain ou de filières économiques ;
 - le déploiement des appels à projet DEFFINOV Tiers-lieux en métropole et dans les territoires d'outre-mer en lien avec l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) pour permettre aux stagiaires d'accéder en proximité à des ressources et équipements pédagogiques mutualisés, et aux organismes de formation & CFA de tester de nouvelles méthodes et ressources pédagogiques ;
 - la mise à disposition de « communs numériques » destinés aux organismes de formation & CFA, prenant la forme de modules digitaux et immersifs d'entraînement aux gestes professionnels accessible via une plateforme digitale
 - le lancement des actions de soutien de la professionnalisation et de l'accompagnement des organismes de formation et de CFA à l'hybridation et à la digitalisation de la formation.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

- **Axe 5** : Développer et assurer l'interconnexion entre les systèmes d'information de la formation professionnelle par le biais d'outils de patrimoine commun comme :
 - la plateforme Agora (entrepôt de données sur la formation et le conseil en évolution professionnelle),
 - OuiForm (outil dématérialisé d'orientation vers la formation développée initialement par Pôle emploi en collaboration avec la Région Grand-Est, aujourd'hui proposé aux missions locales et aux départements, et demain susceptible de concerner d'autres acteurs du champ emploi formation. Ce dispositif sera financé à hauteur de **3,5 M€ en 2023**.

Revalorisation de la rémunération des jeunes stagiaires de la formation professionnelle

Considérant que le barème antérieur (décret n° 88-368 du 15 avril 1988) fixant la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle était désincitative à l'entrée en formation en raison de fortes disparités des conditions d'accès, des niveaux de rémunération, de démarches administratives lourdes et des pertes financières liées à l'entrée en formation, une revalorisation a été appliquée en 2021, financée dans le cadre du plan de relance (décrets n° 2021-521 et n° 2021-522 du 29 avril 2021) :

- 200 € pour les jeunes de 16 à 18 ans ;
- 500 € pour les jeunes de 18 à 25 ans révolus ;
- 685 € pour les adultes de plus de 25 ans.

Cette mesure a entraîné à la fois une hausse des dépenses de rémunération pour les Régions et pour Pôle emploi.

En 2022, l'État est intervenu en compensation de cette hausse pour Pôle emploi via l'engagement d'une convention annuelle de 60 M€ relative au financement de la part revalorisée de la rémunération de la formation Pôle emploi (RFPE) et de la rémunération de fin de formation (RFF). En 2023, seuls seront assumés les restes à payer relatifs à cette convention **2022 à hauteur de 30 M€ en crédits de paiement**, la compensation au titre de l'exercice 2023 étant prise en charge au sein de la subvention pour charges de service public versée à Pôle Emploi dans le cadre du programme 102.

30 M€ de crédits de paiement sont ainsi inscrits au titre de la revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle au titre de la RFPE et de la RFF sur le programme 103.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux ménages.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	1 589 360 000	1 307 649 223
Transferts aux ménages	84 000 000	86 200 000
Transferts aux entreprises		
Transferts aux collectivités territoriales	810 000 000	541 273 587
Transferts aux autres collectivités	695 360 000	680 175 636
Total	1 589 360 000	1 307 649 223

ACTION**05 – Aide exceptionnelle apprentissage**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	0	0	0
Crédits de paiement	0	0	0	0

Aucun crédit n'est porté sur cette action, les financements en faveur de l'alternance sont répertoriés au sein de l'action 2, sous-action 04.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | 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 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Pôle emploi (P102)	391 000 234	167 476 150	387 694 504	221 267 128
Transferts	391 000 234	167 476 150	387 694 504	221 267 128
ASP - Agence de services et de paiement (P149)	1 141 445 224	509 740 954	2 735 995 363	3 936 540 289
Transferts	1 141 445 224	509 740 954	2 735 995 363	3 936 540 289
France Compétences (P103)	0	0	1 680 000 000	1 680 000 000
Subventions pour charges de service public	0	0	1 680 000 000	1 680 000 000
GIP Les entreprises s'engagent (P103)	0	0	2 500 000	2 500 000
Subventions pour charges de service public	0	0	2 500 000	2 500 000
Centre info - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (P103)	3 826 125	3 826 125	3 826 125	3 826 125
Subventions pour charges de service public	3 826 125	3 826 125	3 826 125	3 826 125
AFFA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (P103)	172 000 000	160 050 000	180 000 000	207 600 000
Subventions pour charges de service public	110 000 000	110 000 000	110 000 000	110 000 000
Transferts	62 000 000	50 050 000	70 000 000	97 600 000
Total	1 708 271 583	841 093 229	4 990 015 992	6 051 733 542
Total des subventions pour charges de service public	113 826 125	113 826 125	1 796 326 125	1 796 326 125
Total des dotations en fonds propres	0	0	0	0
Total des transferts	1 594 445 458	727 267 104	3 193 689 867	4 255 407 417
Total des subventions pour charges d'investissement	0	0	0	0

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 2022				PLF 2023					
	ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs		ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs			
			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés	dont apprentis	sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés	dont apprentis
AFFA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes			5 548				5 487			
Centre info - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente			72				72			
France Compétences			86				91			
GIP Les entreprises s'engagent							11			
Total ETPT			5 706				5 661			

(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 2022	5 706
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2022	-56
Impact du schéma d'emplois 2023	
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	11
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2023	5 661
Rappel du schéma d'emplois 2023 en ETP	

Il est à noter qu'une mesure de périmètre a été effectuée en PLF 2023 à hauteur de +11 ETPT et dans le cadre de la transformation du GIP « Les entreprises s'engagent » en opérateur de l'État.

Opérateurs

Avertissement

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2023. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2022 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2022 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2022 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) ne seront plus publiés dans le PAP mais le seront, sans commentaires, dans le « jaune opérateurs » et les fichiers plats correspondants en open data sur le site « data.gouv.fr ».

OPÉRATEUR

AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes

Missions

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

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 aux articles L. 5315-1 et L. 5315-2 (1° au a du 4°) du code du travail, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) contribue notamment à :

- 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.

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.

Gouvernance et pilotage stratégique

Le contrat d'objectif et de performance pour la période 2020-2023, adopté en conseil d'administration, fixe les orientations stratégiques de l'opérateur.

Perspectives 2023

L'année 2023 sera marquée par le 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). Par ailleurs, l'Afpa poursuivra les grands projets entrepris dans le cadre de son plan de transformation et son COP 2020-2023 : retour sur une trajectoire économique assainie, finalisation de la phase II de son schéma de stratégie immobilière pour rationaliser les implantations de l'Afpa sur le territoire, développement de la transformation de ses centres en Villages de l'insertion et de l'emploi, etc.

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

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	172 000	160 050	180 000	207 600
Subvention pour charges de service public	110 000	110 000	110 000	110 000
Transferts	62 000	50 050	70 000	97 600
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	172 000	160 050	180 000	207 600

La subvention pour charges de service public de l'État à l'AFPA s'élève pour 2023 à 110 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2022 (1)	PLF 2023
Emplois rémunérés par l'opérateur :	5 548	5 487
– sous plafond	5 548	5 487
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Le plan de transformation de l'AFPA prévoit une diminution progressive du plafond d'emplois de l'opérateur pour atteindre 5 492 ETPT avant d'être stabilisé. En sus, une baisse de 5 ETPT sur le plafond 2023 de l'opérateur sera appliquée afin de contribuer à l'effort gouvernemental de maîtrise des emplois publics. En 2023, le plafond d'emplois de l'opérateur s'élève ainsi à **5 487 ETPT**.

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^{er} mars 1976, qui constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Opérateurs

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 a été signé en 2022 pour les années 2022-25 incluses.

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

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2022		PLF 2023	
	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
Total	3 826	3 826	3 826	3 826

La subvention pour charges de service public de l'État à Centre INFFO s'élève pour 2023 à 3,83 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2022 (1)	PLF 2023
Emplois rémunérés par l'opérateur :	72	72
– sous plafond	72	72
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Le plafond d'emploi inscrit en LFI 2022 est maintenu au PLF 2023 à 72 ETPT.

OPÉRATEUR

France Compétences

Missions

France compétences, institution nationale publique créée le 1^{er} 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 (FPSPP) 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 collèges.

Les orientations stratégiques de l'opérateur sont donc déterminées par **une gouvernance quadripartite** composée de l'**État**, des **régions**, des **organisations syndicales** de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel, et de **personnalités qualifiées**.

Ses orientations stratégiques 2020-2022 ont été fixées dans le cadre d'une convention d'objectifs et de performance (COP), signée en avril 2020 entre l'État et France compétences et approuvée par son conseil d'administration.

Perspectives 2023

Si en 2020 et 2021 la masse salariale du secteur privé a été affectée à la baisse par les effets de la crise sanitaire, une augmentation est prévue en 2023, ce qui devrait se traduire par une hausse des recettes de l'opérateur. En effet, les principales recettes de France compétences, en premier lieu la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) mais également la contribution supplémentaire à l'apprentissage et la contribution dédiée au financement du CPF des titulaires d'un CDD, sont assises sur la masse salariale.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Opérateurs

Toutefois, en raison du dynamisme de l'apprentissage, cette hausse en recettes ne couvre pas les dépenses prévisionnelles de France compétences liées à la réalisation de l'ensemble de ses missions.

1 680 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont donc prévus en PLF 2023 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 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	0	0	1 680 000	1 680 000
Subvention pour charges de service public	0	0	1 680 000	1 680 000
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	0	0	1 680 000	1 680 000

L'État accompagne le développement de l'apprentissage à travers une dotation exceptionnelle de 1 680 M€ à l'opérateur France compétences.

Si la loi de finances initiale (LFI) pour 2022 ne prévoyait pas de dotation à l'opérateur, une subvention exceptionnelle de 2 Md€ lui a toutefois été accordée dans le cadre de la loi de finances rectificative du 16 août 2022 au regard de sa situation de trésorerie.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2022 (1)	PLF 2023
Emplois rémunérés par l'opérateur :	86	91
– sous plafond	86	91
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Le PLF 2023 augmente le plafond d'emplois de l'établissement de +5 ETPT par rapport à la LFI 2022, correspondant à un schéma d'emploi de +5 ETP.

Ces effectifs supplémentaires ont vocation à soutenir le développement des systèmes d'information de l'opérateur nécessaires à l'exercice de ses missions.

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 d'entreprises et coordonne et valorise les actions qu'elles déploient en la matière. 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.

Les membres du GIP sont l'État, représenté par le ministre chargé de l'emploi, Pôle emploi et l'association des entreprises partenaires de la communauté « Les entreprises s'engagent ».

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

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	0	0	2 500	2 500
Subvention pour charges de service public	0	0	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
Total	0	0	2 500	2 500

En PLF la subvention de l'État au GIP « Les entreprises s'engagent » s'élève pour 2023 à 2,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

La subvention de l'État versée en 2022 figurant dans les tableaux du « Jaune opérateurs » n'était pas prévu en LFI 2022 car la création du GIP a été décidée au cours de l'année 2022.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2022	PLF 2023
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :		11
– sous plafond		11
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Il s'agit d'une mesure de périmètre qui traduit la qualification de ce GIP d'opérateur de l'État.

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.

Le directeur général du travail est responsable du programme. Il s'appuie sur les services centraux de la direction générale du travail (DGT), les services déconcentrés (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et Directions départementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) – qui forment le Système de l'Inspection du Travail (SIT) - ainsi que les opérateurs du programme :

- l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;
- l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

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 et en engageant le chantier du partage de la valeur. .

Les questions de conditions de travail, de santé au travail et d'organisation du travail, dont l'épidémie de Covid-19 a rappelé l'importance, demeureront au cœur des priorités du ministère du travail en 2023. La mise en œuvre de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail reste ainsi un chantier majeur, notamment en matière de gouvernance, de qualité et de fonctionnement des services de prévention et de santé au travail (SPST). S'y ajouteront une mobilisation et une vigilance constantes de l'ensemble des services de l'État et des SPST dans un contexte sanitaire incertain, afin de garantir au quotidien la protection de la santé des travailleurs.

Ainsi, outre **l'action 1 qui 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 PLF 2023 maintient **l'action n° 6 « renforcement de la sécurité santé au travail », créée par la loi de finances 2022.**

La réforme vise, en premier lieu, **l'amélioration de l'action des SPST** avec la mise en œuvre d'un ensemble socle de services à fournir aux entreprises adhérentes.

Le fonctionnement des équipes pluridisciplinaires des SPST est modernisé grâce aux possibilités accrues de délégations des missions du médecin du travail, notamment vers les infirmiers en santé au travail, dont les obligations de formation sont revues.

La régulation des SPST est renforcée avec l'introduction d'une procédure de certification en complément de leur agrément et de la conclusion de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM). La définition opérationnelle de la procédure de certification, co-construite avec les partenaires sociaux sera un chantier phare de l'année 2023.

La réforme permettra également d'envisager en 2023 d'améliorer la connaissance des SPST par la mise en œuvre d'une remontée centralisée au niveau régional et national de leurs données administratives et de leurs données d'activité.

L'année 2023 sera la deuxième année de mise en œuvre du 4^e plan santé au travail (PST 4) 2021-2025 qui associe l'État, la Sécurité sociale, les organismes de prévention et opérateurs en santé au travail et les partenaires sociaux. Ce plan confirme l'accent mis sur la prévention primaire et l'identification de risques prioritaires, tout en intégrant de nouveaux enjeux, comme la prise en compte des crises (en particulier les conséquences de l'épidémie de

Covid-19), la nécessité de renforcer les liens entre santé au travail, santé publique et santé environnementale et les sujets sociétaux comme les inégalités de genre.

Le PST 4 présente également un axe transversal dédié à la **lutte contre les accidents du travail graves et mortels (PATGM)**. Érigé en priorité de la politique publique de santé au travail, il a été décliné dans un plan spécifique sur la prévention des accidents du travail grave et mortels, publié le 14 mars 2022.

Établi sur 2022-2025, en lien avec les partenaires sociaux, et décliné en 27 mesures articulées autour de quatre axes thématiques et d'un axe transversal, le PATGM est la feuille de route des pouvoirs publics pour réduire drastiquement les accidents graves et mortels pour les quatre prochaines années. 2023 sera l'année du déploiement de ce plan dans les territoires.

En 2023, **l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et ses futures directions régionales (Aract)** resteront mobilisées pour diffuser leur offre et leurs outils de services, prioritairement à destination des TPE-PME. Cette offre permet notamment aux entreprises d'appréhender le dialogue social comme levier d'amélioration des conditions de travail. Elle veillera ainsi 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 nouveau COP 2022-2025**, participera activement à la déclinaison du PST 4 et pilotera de nombreuses actions, en particulier 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.**

Au cours du premier trimestre 2023, le passeport de prévention qui regroupera l'ensemble des formations suivies par les travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail, l'application DEMAT@MIANTE qui assure l'élaboration et la transmission des plans de retrait d'amiante et enfin l'application SISERI qui est l'outil national de suivi de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants seront mises à dispositions des usagers.

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.

Le site internet « **code du travail numérique** », a été ouvert au grand public le 1^{er} janvier 2020, avec l'ambition de favoriser l'accès au droit du travail pour tous, en particulier pour les employeurs et les salariés des TPE. Au fur et à mesure des évolutions du droit et des conventions collectives, le site adapte son contenu et ses services. Le projet continuera d'évoluer en 2023 pour s'élargir et offrir aux usagers des services répondant toujours à leurs attentes.

Dans la perspective du second renouvellement général des conseils de prud'hommes pour la prochaine mandature à compter du 1^{er} janvier 2023, la DGT a procédé à la révision de l'arrêté de répartition des sièges de conseillers prud'homaux au sein des collèges salariés et employeurs par l'arrêté du 14 mars 2022. Il incombe d'ici la fin de l'année 2022 au ministère de la Justice de réaliser le processus de désignation de ces conseillers, en lien avec les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs. Ce processus conduira à la désignation de plus de 14 000 conseillers prud'homaux pour la mandature 2023/2025 sur la base des résultats de l'audience syndicale et patronale publiés en 2021.

S'agissant du dispositif de formation continue des conseillers prud'hommes, le nouveau cycle de conventions de financement pour la période 2023-2025 sera mis en œuvre par la DGT, après la campagne d'agrément des organismes habilités à dispenser cette formation, menée au second semestre 2022.

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).

Les données transmises dans le cadre de l'évaluation des ordonnances recensent 89 934 CSE mis en place à la date du 6 juillet 2021. Après un premier mandat de quatre années, ces instances seront renouvelées, dans leur grande majorité, entre 2022 et fin 2023.

La DGT continuera par ailleurs d'accompagner la mise en place des nouvelles attributions du CSE en matière environnementale (loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets et décret n° 2022-678 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, poursuit les travaux relatifs à la préparation des modalités techniques du transfert de collecte prévu par les dispositions de l'ordonnance° 2021-797 du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Sur choix de la branche, les Urssaf et les caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA) pourront collecter les contributions conventionnelles de dialogue social à compter du 1^{er} janvier 2024. Ces contributions seront ensuite reversées à l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), qui les redistribuera aux organisations de salariés et d'employeurs attributaires concernés.

La DGT sera également particulièrement attentive au cours des 3 prochaines années 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^{er} janvier 2026.

En matière de démocratie sociale, l'année 2023 constituera la troisième année du cycle 2021-2024 de la représentativité syndicale et patronale. L'année 2023 sera ainsi dédiée à la conception des projets de modernisation des systèmes d'information dédiés à la représentativité syndicale : des travaux importants de refonte sont à mettre en œuvre pour améliorer les systèmes existants. Et, comme chaque année, la collecte des résultats des élections professionnelles sera réalisée en vue de la prochaine mesure d'audience syndicale. Le Haut Conseil du dialogue social est consulté sur l'ensemble des sujets concernant la représentativité tout au long de l'année.

L'année 2023 sera la première année complète de mise en œuvre du nouveau cadre de dialogue social sectoriel entre représentants des **travailleurs indépendants de plateformes et représentants des plateformes de la mobilité**.

Après une année 2022 consacrée principalement à la mesure des différentes représentativités côté plateformes et travailleurs, l'Autorité des relations sociales de plateformes d'emploi (**ARPE**) accompagnera, en 2023, le développement du dialogue social en gérant le financement de la formation et de l'indemnisation des représentants des travailleurs, ainsi que leur protection contre les risques de discrimination. Elle observera également les pratiques des plateformes, notamment en matière d'usage des algorithmes, des outils numériques et des données personnelles des travailleurs, et pourra conduire des enquêtes ou études relatives à ces sujets et émettre des avis et préconisations. Dans ce contexte de montée en puissance de l'ARPE, dont le fonctionnement est assuré par une taxe affectée créée en loi de finances pour 2022, la DGT continuera d'assurer la tutelle politique, administrative et financière de cet établissement, conjointement avec la Direction générale des infrastructures, des transports et des mobilités (DGITM) du Ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires.

Afin de renforcer la dynamique de négociation sur les salaires dans un contexte inflationniste, l'année 2023 verra se poursuivre l'accompagnement renforcé des branches professionnelles, en particulier celles dont les salaires minima sont en dessous du SMIC. La loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat complète l'arsenal dont dispose le Ministre du travail pour inciter les branches à se conformer au SMIC.

L'année 2023 sera également dédiée à la **poursuite de la mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle, prévu par l'article 104 de la loi n° 2018-771 du 05 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail**. Ce texte et ceux qui l'ont complété, prévoient des obligations de résultat en matière d'égalité salariale, qui visent plus de 35 000 entreprises en France, et engagent

aussi 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 son décret d'application n° 2022-680 du 26 avril 2022 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**. Les entreprises devront atteindre un objectif de 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes à partir du 1^{er} mars 2026. Cet objectif sera de 40 % à partir du 1^{er} mars 2029. La DGT sera donc particulièrement impliquée en 2023 pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de ces nouvelles obligations et pour en faire le bilan.

L'année 2023 verra la poursuite de la diffusion des dispositifs de partage de la valeur, avec de nouvelles évolutions prévues dans la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat visant à favoriser le développement de l'intéressement, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés, avec notamment la mise en place d'une procédure d'accords type, et une mesure de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale, dont la mise en œuvre sera accompagnée, comme le sera le dispositif de rachat des journées de réduction du temps de travail.

L'action 4 concerne l'action de l'inspection du travail, dont les crédits de rémunération et les moyens de fonctionnement sont portés par le programme 155. En 2023, 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.

La lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement restent une mission essentielle du système d'inspection du travail.

En effet, même si le PNA 2020-2022 arrive à son terme et que les modalités de pilotage du SIT sont amenées à évoluer en 2023, les situations d'emplois irréguliers font parties des infractions majeures du Code du Travail sur lesquelles les inspecteurs du travail sont particulièrement vigilants.

Ainsi, l'année 2023 sera caractérisée par le maintien du fort engagement de l'administration du travail dans la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement.

Au-delà de la dissimulation d'activité et d'emploi salarié, l'action des agents de contrôle va surtout être orientée sur les situations complexes qui créent des préjudices aux travailleurs comme la dissimulation d'heures de travail, le prêt illicite de main d'œuvre, le marchandage, les faux statuts qui excluent les travailleurs des dispositions protectrices du code du travail et l'emploi d'étrangers sans-titre liés à des situations d'exploitation. Sur ce sujet, l'action de l'inspection du travail doit avoir pour objet de rétablir le salarié dans ses droits et d'agir en faveur d'une régularisation de la situation de travail lorsque les conditions sont réunies.

En 2023, la DGT poursuivra son travail d'information des entreprises et des salariés sur le droit applicable en cas de détachement sur le territoire national, par la mise à jour régulière du site Internet national unique prévu par les textes européens, et hébergé sur le site du ministère du travail, et par l'élaboration de fiches rendant accessible le contenu des principales conventions collectives de branche dans les secteurs concernés par le détachement.

L'objectif est de permettre de lutter contre les abus du recours au travail détaché afin de protéger les travailleurs les plus vulnérables et de garantir l'égalité des droits entre les travailleurs détachés et travailleurs français, en veillant au respect des droits fondamentaux des travailleurs : rémunération, durée du travail, hébergement, sécurité au travail.

Sur le thème de la fraude au détachement, la connaissance fine de la réglementation du travail par les agents de l'inspection du travail doit amener les inspecteurs du travail à rechercher, outre les infractions liées à la vérification des obligations formelles nécessaires au contrôle (déclaration préalable de détachement, désignation d'un représentant, etc.) :

- Les infractions liées à la réalité du détachement (faux établissement en France) ;
- Les infractions liées au respect des droits fondamentaux des travailleurs et du noyau dur (rémunération, durée du travail, hébergement, sécurité au travail) ;
- Les infractions liées au respect des droits des salariés victimes d'accidents du travail.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF 1 : Orienter l'activité des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail

INDICATEUR 1.1 : Part de l'activité des services de l'inspection du travail portant sur les priorités nationales de la politique du 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 oeuvre des actions relevant du PST4 et des PRST

INDICATEUR 2.2 : Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail 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 : Lutter efficacement contre le travail illégal et la fraude au détachement

INDICATEUR 4.1 : Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal

INDICATEUR 4.2 : Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre les fraudes au détachement

Objectifs et indicateurs de performance

ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

Pour 2023, la signature du nouveau contrat d'objectifs et de performances de l'ANACT, pour la période 2022-2025, a conduit à intervenir sur l'indicateur qui évalue l'action menée par l'opérateur dans le cadre du plans santé au travail (indicateur 2-1).

OBJECTIF

1 – Orienter l'activité des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail

Cet objectif est transversal à l'ensemble du programme. Pour contribuer à l'atteinte des objectifs d'efficacité socio-économique du programme, les services d'inspection du travail doivent inscrire leurs interventions dans les entreprises sur les priorités définies dans le cadre de la politique du travail.

Ainsi, sur la totalité des contrôles opérés par l'inspection du travail, 50% ont vocation à porter sur les priorités d'action qui ont été définies au niveau national en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail des travailleurs, de lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement, d'appui au dialogue social et de développement de la négociation collective et, enfin, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le reste de l'activité de contrôle prend en compte des priorités d'action identifiées au niveau régional ou des unités de contrôle, afin de répondre aux demandes émanant localement des salariés ou de leurs représentants, d'intervenir en cas d'accident du travail ou de conflits collectifs ou plus globalement sur tous les sujets sur lesquels la vie économique de l'entreprise va rendre nécessaire l'intervention des services de l'inspection du travail sans que cela soit prévisible.

INDICATEUR

1.1 – Part de l'activité des services de l'inspection du travail portant sur les priorités nationales de la politique du travail

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur les priorités de la politique du travail, sur l'ensemble des interventions	%	60,2	66	50	50	50	50
Part des interventions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les interventions relatives aux priorités nationales	%	Non connu	Non connu	10	8	8	8

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT

Mode de calcul : Le premier sous-indicateur, calculé via les données fournies par le système d'information WIKI'T, porte sur la synthèse des **interventions** effectués sur les priorités de la politique du travail par rapport à l'ensemble des interventions effectués par l'inspection du travail.

Le second sous-indicateur calculé via les données fournies par le système d'information WIKI'T, porte sur la part des interventions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les interventions relatives aux priorités nationales (*Nombre d'interventions portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes / Nombre d'interventions sur les priorités de la politique du travail*) x 100

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les quatre principaux axes de priorité d'action du SIT, définis en 2020 pour la période 2020-2022, au titre de la politique du travail, portaient sur la santé et la sécurité des travailleurs, la lutte contre le travail illégal, la lutte contre les fraudes au détachement et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils s'inscrivaient dans une continuité déjà installée depuis plusieurs années. Pour 2023, les modalités de pilotage du SIT sont amenées à évoluer : l'objectif sera de renforcer la présence en contrôle des agents, sur les lieux où sont occupés les travailleurs, et d'intervenir sur les droits fondamentaux.

A ce stade, la décision sur les objectifs fixés n'est pas encore arrêtée quant à ses modalités de mise en œuvre, qui s'inscriront cependant dans un cadre plus proche des réalités territoriales des unités de contrôle.

S'agissant de l'égalité professionnelle, l'action de l'inspection du travail s'inscrira dans la lutte contre toutes les formes d'inégalités au travail : l'égalité salariale via notamment les dispositions de l'Index et le respect des augmentations au retour de congé maternité, mais également la négociation d'entreprise comme facteur d'amélioration de la situation des femmes, les conditions de travail des femmes notamment dans les secteurs où l'emploi est fortement féminisé et les discriminations à l'embauche, dans l'emploi, en retour de congé maternité.

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^{er} 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^{er} 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^{er} 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.

Dès lors, l'indicateur PAP jusqu'ici mobilisé évolue : il continue de mesurer 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.

L'indicateur relatif aux interventions liées à l'amiante a lui pour objet de mesurer le renforcement des interventions en la matière. En effet, chaque année, entre 3000 et 4000 maladies professionnelles liées à l'amiante sont reconnues, dont environ 1400 cancers. Ces maladies sont au premier rang des indemnités versées au titre des maladies professionnelles. La création, dans le cadre de la réforme de l'inspection du travail, d'unités spécialisées sur le risque « amiante », les « réseaux risques particuliers amiante », s'inscrit dans le cadre de ce renforcement.

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part du temps opérationnel consacré à la mise en oeuvre des actions relevant du PST4 et des PRST	%	Sans objet	Sans objet	65	65	65	65

Précisions méthodologiques

Le numérateur couvre le temps d'activité consacré aux champs suivants, et directement mesurable dans l'outil GASPARD :

Priorité 1 du COP, et ses 3 objectifs : Orienter l'activité du réseau sur les priorités des politiques de santé au travail ;

Objectif 8 : Contribuer à renforcer le dialogue social sur les conditions de réalisation du travail au sein des TPE PME et les transformations auxquelles elles doivent faire face ;

Objectif 9 : Renforcer les coopérations interinstitutionnelles en soutien à la mise en œuvre des Plans santé au travail ;

Objectif 11 : Développer de nouvelles modalités de coopération au service de l'innovation ;

Thématique égalité professionnelle (traitée de manière transversale dans le nouveau COP, et intégrée également au PST).

Le dénominateur représente le temps total opérationnel consacré aux projets et actions relevant du COP hors temps d'activité lié au fonctionnement, également directement mesurable dans l'outil GASPARD.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Le quatrième plan santé au travail (PST 4) a été publié en décembre 2021.

Aujourd'hui, les pilotes et contributeurs restent en cours d'identification pour certaines actions. Par ailleurs les différents PRST ont vocation à être finalisés au cours de l'année, de sorte que tous les objectifs et chantiers ne sont pas encore connus.

Les champs couverts par l'indicateur 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 œuvre du PST4 et des PRST, tout en garantissant la globalité de l'activité de l'opérateur.

INDICATEUR

2.2 – Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions	%	4	5,5	6,5	6,5	6,5	6,5

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT

Mode de calcul : L'indicateur, calculé via les données fournies par le système d'information WIKI'T, porte sur le rapport entre les interventions sur le champ de l'amiante et les interventions des services de l'inspection du travail.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Pour 2023, dans la poursuite de la mise en œuvre du 4^e plan santé au travail (2021-2024), les démarches stratégiques des DREETS sur le sujet sont renforcées. Pour ce faire, l'activité spécifique des réseaux des risques particuliers est confortée et intensifiée, notamment en veillant au contrôle des organismes de formation des salariés pour s'assurer d'une bonne et réelle formation délivrée aux opérateurs les plus exposés, mais aussi au contrôle des entreprises de désamiantage dans leur siège social afin d'appréhender les phases amont des chantiers.

L'action vis-à-vis de tous les acteurs, et non des seules entreprises de BTP en charge de procéder à du désamiantage, doit se poursuivre afin de sensibiliser au mieux l'ensemble des secteurs concernés et tendre à une prévention plus efficace. L'action de contrôle devra également se concentrer sur le repérage d'amiante avant travaux avec une campagne sur les immeubles bâtis et une campagne concernant les navires.

Enfin une action de contrôle des organismes de formation des travailleurs en sous-section 3, en charge des opérations d'encapsulation et de retrait d'amiante, doit également être programmée pour les régions qui ne l'auraient pas encore réalisée

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 de la négociation collective 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^{er} 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 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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des entreprises employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	18,5	18	20	20	20	20
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	52,9	51,7	60	60	60	61
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 11 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	63,5	62,6	65	65	65	65
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	80,4	80,1	85	85	85	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 2022, les acteurs de la négociation collective, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, continuent 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, un retour à la normal devrait être constaté en 2022. Cependant, force est de constater que la négociation collective s'est

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | Objectifs et indicateurs de performance

également révélée un puissant levier pour faire face à la crise. Ainsi, entre mars 2020 et décembre 2021, plus de 12 900 accords d'entreprise portant spécifiquement sur des mesures permettant de faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de COVID-19 ont été conclus. Après un retour à la normal constaté en 2022, on prévoit en 2023, une reprise de la dynamique de dialogue social dans les entreprises de toutes tailles.

INDICATEUR**3.2 – Délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche**

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des accords de branche étendus en moins de six mois par l'administration du travail	%	69	80	80	80	80	80

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

La procédure d'extension a connu deux évolutions majeures introduites par les ordonnances n° 2018-1385 et 2018-1388 du 22 septembre 2017 relatives au renforcement de la négociation collective :

- d'une part, la ministre ne peut étendre que les accords qui contiennent des clauses relatives aux TPE ou qui justifient de l'absence de nécessité d'en prévoir ;
- d'autre part, est instauré un groupe d'experts chargé d'apprécier les impacts sociaux-économiques de l'extension des accords.

La mise en œuvre de ces mesures et leur délai d'appropriation par les partenaires sociaux ont conduit à une baisse de la valeur de l'indicateur en 2018, une partie des accords conclus en 2018 ayant été étendus en 2019.

En outre, le décalage de l'extension des accords de 2018 à 2019 a également eu un impact sur les résultats de l'année 2019, année durant laquelle l'administration a été particulièrement mobilisée pour résorber le stock d'accords en attente d'extension.

Alors qu'il était prévu un retour à la normale en 2020, la forte mobilisation des services instructeurs du ministère du travail et du ministère de la santé dans la gestion de l'épidémie de COVID 19 et dans la mise en œuvre de mesures visant à faire face à ses conséquences ont encore impacté le délai de traitement des demandes d'extension en 2020.

Cependant, la DGT a mis en œuvre fin 2020 un plan d'action visant à la résorption du stock d'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 ont ainsi permis 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 sur le délai d'extension des accords se confirmeront en 2023.

OBJECTIF**4 – Lutter efficacement contre le travail illégal et la fraude au détachement**

La lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement demeurent une priorité de la politique du travail. L'efficacité de l'intervention des services de l'État sur le sujet nécessite à la fois une couverture massive et homogène du territoire et une approche ciblée afin d'agir plus directement sur les secteurs et entreprises délictueux. L'objectif poursuivi est notamment de faire reculer le travail illégal par une présence dissuasive des services de contrôle de l'inspection du travail et un ciblage optimal des situations pour rétablir les travailleurs dans leurs droits. L'ensemble du système d'inspection du travail doit également contribuer à la prévention de ce type de fraudes par des actions de sensibilisation.

Travail illégal :

L'indicateur permet d'apprécier l'action des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal au quotidien dans son activité de contrôle. Car l'action des services doit à la fois permettre, et c'est l'objet notamment du travail en interministériel, de démanteler les réseaux de fraudes lourdes, mais aussi de veiller à lutter contre les formes plus simples de travail illégal qui au quotidien obèrent les capacités et les ressorts économiques.

Détachement de travailleurs :

En matière de lutte contre les fraudes au détachement, l'action des services s'apprécie sur le respect du noyau dur du droit du travail français applicable aux prestataires de service détachant des salariés en France (obligations déclaratives, durées maximales du travail et repos, respect des minima légaux et conventionnels de rémunération...). Les nouveaux leviers de sanction introduits et complétés par les textes (amendes administratives, suspensions de la prestation de service international, obligation de vigilance et responsabilité solidaire du donneur d'ordre ou maître d'ouvrage) sont pleinement mobilisés pour lutter contre les fraudes aux règles du détachement. Grâce également à un système d'information créé en 2016 et modernisé en 2019 (SIPSI), ces outils ont notamment permis une réduction des situations de détachements non déclarés, qui empêchaient par le passé tout contrôle effectif des situations de travail. Le cadre légal également mis à jour des dernières évolutions au niveau européen, notamment du principe d'égalité de rémunération, veille à ne pas faire peser des charges administratives inutiles sur le détachement légal essentiel au fonctionnement du marché unique, notamment dans les zones frontalières. Des situations à moindre risque de fraude ont ainsi été exemptées de certaines formalités en 2019, sur le modèle des principaux voisins et partenaires de la France.

INDICATEUR**4.1 – Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal**

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal, sur l'ensemble des interventions	%	17	17,3	8,5	15	15	15
Part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal ayant donné lieu à procès-verbal, sur l'ensemble des interventions portant sur la lutte contre le travail illégal	%	1,1	1,3	3	2	2	2

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT (base WIKI'T)

Mode de calcul : sous-indicateur 1 : Nombre total d'interventions sur la LTI par rapport au nombre total d'interventions

Sous-indicateur 2 : Nombre d'interventions sur la LTI ayant conduit à PV par rapport au nombre total d'interventions en LTI

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | Objectifs et indicateurs de performance

JUSTIFICATION DES CIBLES

La lutte contre le travail illégal est un enjeu fort pour les services de l'inspection du travail et une problématique que les agents de contrôle retrouvent fréquemment lors de leurs interventions.

Face aux constats remontant du terrain depuis des années et au regard de la part de l'activité dédiée de manière générale à ces sujets, nous proposons de faire progresser la cible du premier sous indicateur de 8,5 % à 15 % sur les prochaines années.

S'agissant du second sous-indicateur, la sous réalisation constatée depuis 2020 s'explique par le recours plus fréquent à d'autres voies de sanction des infractions souvent plus rapides, comme les demandes de régularisation ou les signalements au Parquet. La cible à partir de 2023 est revue en conséquence.

INDICATEUR**4.2 – Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre les fraudes au détachement**

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de prestations de service internationales, sur l'ensemble des interventions	%	5,3	6,4	6,5	6,5	6,5	6,5
Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de prestations de service internationales ayant donné lieu à sanction administrative et/ou procès-verbal, sur l'ensemble des interventions en matière de prestations de service internationales	%	3,7	4	3,5	4	4	4

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT (base WIKI'T)

Mode de calcul : sous-indicateur 1 : Nombre d'interventions en matière de prestations de service internationales/nombre total d'interventions

sous-indicateur 2 : Nombre d'interventions en matière de PSI ayant donné lieu à sanctions administratives et/ou à procès-verbaux en matière de prestations de service internationales/nombre d'interventions sur les PSI

JUSTIFICATION DES CIBLES

S'agissant du 1^{er} sous-indicateur, les restrictions imposées aux frontières pour la circulation des salariés étrangers en raison de la situation sanitaire ont eu un impact direct sur le nombre de prestations de service internationales en 2020. Ces restrictions n'ayant plus cours, la cible a été atteinte en 2021. Dès lors, cette cible est maintenue pour les années à venir.

Pour le 2^e sous indicateur, le résultat 2021 de 4 % s'est avéré supérieur à la cible fixée.

La lutte contre la fraude au détachement reste un enjeu majeur de l'action de l'inspection du travail, et la cible pour la période 2023-2025 est revue en conséquence à 4 %.

Présentation des crédits et des dépenses fiscales

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2022 ET 2023

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement		Titre 6 Dépenses d'intervention		Total	FdC et AdP attendus
	LFI 2022 PLF 2023					
01 – Santé et sécurité au travail		17 980 000	6 350 000		24 330 000	0
		17 980 000	5 750 000		23 730 000	0
02 – Qualité et effectivité du droit		726 304	16 055 142		16 781 446	0
		242 101	18 290 142		18 532 243	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale		2 491 547	2 004 050		4 495 597	0
		5 651 547	2 004 050		7 655 597	0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail		5 890 000	5 900 000		11 790 000	0
		8 230 000	15 600 000		23 830 000	0
Totaux		27 087 851	30 309 192		57 397 043	0
		32 103 648	41 644 192		73 747 840	0

CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement		Titre 6 Dépenses d'intervention		Total	FdC et AdP attendus
	LFI 2022 PLF 2023					
01 – Santé et sécurité au travail		17 980 000	6 050 000		24 030 000	0
		17 980 000	6 050 000		24 030 000	0
02 – Qualité et effectivité du droit		726 304	16 055 142		16 781 446	0
		242 101	18 290 142		18 532 243	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale		3 820 000	36 004 050		39 824 050	0
		7 910 000	36 004 050		43 914 050	0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail		5 890 000	5 900 000		11 790 000	0
		8 230 000	15 750 000		23 980 000	0
Totaux		28 416 304	64 009 192		92 425 496	0
		34 362 101	76 094 192		110 456 293	0

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 PAR TITRE POUR 2022, 2023, 2024 ET 2025

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2022 PLF 2023 Prévision indicative 2024 Prévision indicative 2025			
3 - Dépenses de fonctionnement	27 087 851 32 103 648 50 223 648 24 707 851		28 416 304 34 362 101 48 282 101 27 586 304	
6 - Dépenses d'intervention	30 309 192 41 644 192 127 884 192 24 524 192		64 009 192 76 094 192 59 584 192 58 824 192	
Totaux	57 397 043 73 747 840 178 107 840 49 232 043		92 425 496 110 456 293 107 866 293 86 410 496	

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2022 ET 2023

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2022 PLF 2023			
3 – Dépenses de fonctionnement	27 087 851 32 103 648		28 416 304 34 362 101	
31 – Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	3 217 851 5 893 648		4 546 304 8 152 101	
32 – Subventions pour charges de service public	23 870 000 26 210 000		23 870 000 26 210 000	
6 – Dépenses d'intervention	30 309 192 41 644 192		64 009 192 76 094 192	
61 – Transferts aux ménages	740 000 740 000		740 000 740 000	
62 – Transferts aux entreprises	4 572 000 4 572 000		4 572 000 4 572 000	
64 – Transferts aux autres collectivités	24 997 192 36 332 192		58 697 192 70 782 192	
Totaux	57 397 043 73 747 840		92 425 496 110 456 293	

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 2023 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2023. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2023 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 2023, le montant pris en compte dans le total 2023 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2022 ou 2021); 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 2021	Chiffrage 2022	Chiffrage 2023
120111	Exonération de la participation des employeurs au financement des titres-restaurant Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2021 : 4400000 Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1967 - Dernière modification : 2022 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-19°</i>	431	437	431
730207	Taux de 10% pour les recettes provenant de la fourniture des repas par les cantines d'entreprises ou d'administrations Assiette et taux <i>Bénéficiaires 2021 : (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>	330	364	382
110202	Crédit d'impôt au titre des cotisations versées aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux associations professionnelles nationales de militaires Calcul de l'impôt <i>Bénéficiaires 2021 : 1298903 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>	145	144	144
120116	Exonération des gratifications allouées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2021 : 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
300109	Exonération des syndicats professionnels et de leurs unions pour leurs activités portant sur l'étude et la défense des droits et des intérêts collectifs matériels ou moraux de leurs membres ou des personnes qu'ils représentent Exonérations <i>Bénéficiaires 2021 : (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>	ε	ε	ε

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | Présentation des crédits et des dépenses fiscales

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffre 2021	Chiffre 2022	Chiffre 2023
120113	<p>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</p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 2021 : 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>	116	120	nc
Total		1 030	1 073	1 085

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	23 730 000	23 730 000	0	24 030 000	24 030 000
02 – Qualité et effectivité du droit	0	18 532 243	18 532 243	0	18 532 243	18 532 243
03 – Dialogue social et démocratie sociale	0	7 655 597	7 655 597	0	43 914 050	43 914 050
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	0	0	0	0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail	0	23 830 000	23 830 000	0	23 980 000	23 980 000
Total	0	73 747 840	73 747 840	0	110 456 293	110 456 293

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 et TPE 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.

Initié pour la première fois à compter de 2015, le projet « Représentativité patronale » permet, grâce à un système d'information dédié (SI RP), le traitement des candidatures déposées auprès des services de la Direction générale du travail.

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, après le troisième cycle qui couvrait la période 2017-2020.

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)

	2020 et années précédentes		2021 Exécution		2022 Prévision		2023 Prévision		2024 et années suivantes		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Hors titre 2	0,00	0,00	3,01	1,45	3,33	2,59	6,55	7,91	25,56	26,52	38,46	38,46
Titre 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	0,00	0,00	3,01	1,45	3,33	2,59	6,55	7,91	25,56	26,52	38,46	38,46

Évolution du coût et de la durée

	Au lancement	Actualisation	Écart en %
Coût total en M€	38,46	38,46	0,00
Durée totale en mois	48	48	0,00

Dans leurs différents cycles, ces 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. Durant le cycle 2017-2020, les évolutions marquantes du projet ont été la mise en place du traitement dématérialisé des PV des élections professionnelles au sein des entreprises et les adaptations structurelles liées à la mise en place des CSE instaurés par les ordonnances de 2017.

Le système d'information MARS est à présent obsolète ; il a été développé en 2010 pour le 1^{er} cycle et 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 durant le présent cycle et qui a débuté en 2022, avec les études préalables, avant les premières réalisations programmées en 2023 et sa mise en service définitive en 2024. Durant cette période, le SI MARS actuel continue sa production de données.

Les dépenses du projet « **TPE** » se concentrent essentiellement dans l'année qui précède la tenue du scrutin, avec un lancement des opérations l'année précédente et des paiements résiduels l'année suivante. L'année 2023 verra le lancement des premières études pour l'évolution ou la refonte des SI développés durant le cycle précédent.

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 38,46 M€ sur la période 2021-2024.

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.

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | Justification au premier euro

ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2022

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2021 (RAP 2021)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2021 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2021	AE (LFI + LFR + Décret d'avance) 2022 + Reports 2021 vers 2022 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance) 2022 + Reports 2021 vers 2022 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2022
88 106 384	0	60 197 043	94 992 501	41 186 727

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2023	CP 2024	CP 2025	CP au-delà de 2025
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2022	CP demandés sur AE antérieures à 2023 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2024 sur AE antérieures à 2023	Estimation des CP 2025 sur AE antérieures à 2023	Estimation des CP au-delà de 2025 sur AE antérieures à 2023
41 186 727	39 494 875 0	241 852	7 500	1 442 500
AE nouvelles pour 2023 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2023 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2024 sur AE nouvelles en 2023	Estimation des CP 2025 sur AE nouvelles en 2023	Estimation des CP au-delà de 2025 sur AE nouvelles en 2023
73 747 840 0	70 961 418 0	2 619 079	167 343	0
Totaux	110 456 293	2 860 931	174 843	1 442 500

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2023

CP 2023 demandés sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP 2024 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP 2025 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP au-delà de 2025 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023
96,22 %	3,55 %	0,23 %	0,00 %

Au 31 décembre 2022, les engagements non couverts par des paiements, à hauteur de 41,19 M€, concerneront principalement :

- 34 M€ au titre des conventions triennales conclues en 2021 en faveur du fonds paritaire et des organismes chargés d'assurer la formation économique, sociale et syndicale ;
- 2,4 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 ;
- 3,2 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 ».

Justification par action

ACTION (32,2 %)

01 – Santé et sécurité au travail

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	23 730 000	23 730 000	0
Crédits de paiement	0	24 030 000	24 030 000	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	17 980 000	17 980 000
Subventions pour charges de service public	17 980 000	17 980 000
Dépenses d'intervention	5 750 000	6 050 000
Transferts aux entreprises	2 000 000	2 000 000
Transferts aux autres collectivités	3 750 000	4 050 000
Total	23 730 000	24 030 000

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**. La mission principale de l'établissement est de réaliser et de fournir aux autorités compétentes une expertise scientifique indépendante et pluridisciplinaire, ainsi que l'appui scientifique et technique nécessaire à l'élaboration des politiques de protection de la santé, liées à des expositions environnementales, professionnelles ou alimentaires, et à la mise en œuvre des mesures de gestion des risques dans ses domaines de compétence.
- L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), à hauteur de **9,77 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).

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | Justification au premier euro

Dépenses d'intervention

Les crédits d'intervention, 5,75 M€ d'AE et 6,05 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, 3,75 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), 2,00 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.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

ACTION (25,1 %)**02 – Qualité et effectivité du droit**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	18 532 243	18 532 243	0
Crédits de paiement	0	18 532 243	18 532 243	0

Le droit du travail doit répondre à une double exigence : assurer le respect des droits fondamentaux des salariés et contribuer à la performance des entreprises, source de croissance et d'emploi.

C'est pourquoi il importe de définir des règles équilibrées conciliant efficacité économique et progrès social, de les rendre accessibles aux usagers et de veiller à leur pleine application, en prévenant et corrigeant les situations illégales.

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	18 290 142	18 290 142
Transferts aux ménages	740 000	740 000
Transferts aux entreprises	572 000	572 000
Transferts aux autres collectivités	16 978 142	16 978 142
Total	18 532 243	18 532 243

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^e cycle de désignation 2023-2025 des conseillers prud'hommes nécessite en 2023 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 **18,29 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 2023, le montant de l'ensemble des dépenses relatives à la formation continue des conseillers prud'hommes est estimé à **15,98 M€ en AE et en CP**. En application de l'ordonnance n° 2020-388 du 1^{er} avril 2020, qui a prolongé d'un an leur mandat, le renouvellement général des conseils de prud'hommes est intervenu en 2022, pour débiter leur mandat, d'une durée exceptionnelle de 3 ans, au lieu de 4 ans habituellement, le 1^{er} janvier 2023.

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

1,31 M€ en AE et en CP sont prévus ; ils permettront de financer les dépenses suivantes :

- **1,17 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

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | Justification au premier euro

la fois un transfert aux ménages (0,60 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 (0,57 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 2023, 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 (10,4 %)**03 – Dialogue social et démocratie sociale**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	7 655 597	7 655 597	0
Crédits de paiement	0	43 914 050	43 914 050	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 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	5 651 547	7 910 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	5 651 547	7 910 000
Dépenses d'intervention	2 004 050	36 004 050
Transferts aux autres collectivités	2 004 050	36 004 050
Total	7 655 597	43 914 050

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 et syndicale des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

32,6 M€ en CP sont prévus à ce titre pour l'année 2023, 3^e année de la convention triennale (2021-23) de financement du fonds paritaire, engagée en 2021, à hauteur de 97,8 M€ en AE.

1,4 M€ en CP sont prévus à ce titre pour l'année 2022, 3^e année des conventions triennales (2021-23) destinées aux douze organismes agréés par le ministère du travail pour assurer la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, engagées en 2021, à hauteur de 4,2 M€ en AE.

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.

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | Justification au premier euro

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

ACTION (32,3 %)**06 – Renforcement de la prévention en santé au travail**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	23 830 000	23 830 000	0
Crédits de paiement	0	23 980 000	23 980 000	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 n'ont pas vocation à être pérennes.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	8 230 000	8 230 000
Subventions pour charges de service public	8 230 000	8 230 000
Dépenses d'intervention	15 600 000	15 750 000
Transferts aux entreprises	2 000 000	2 000 000
Transferts aux autres collectivités	13 600 000	13 750 000
Total	23 830 000	23 980 000

Dépenses de fonctionnement : 8,23 M€ en AE et CP

Ces crédits viennent alimenter la subvention pour charges de service public de l'ANACT pour permettre la réorganisation de l'opérateur et la sécurisation juridique de son réseau déconcentré des ARACT. En 2023, ils financeront la seconde tranche des chantiers de la réforme relatifs à la première année de fonctionnement du nouvel établissement public intégrant ses services territoriaux, ainsi qu'à la mise en place de son modèle économique.

Dépenses d'intervention : 15,60 M€ en AE et 15,75 M€ en CP

Ces crédits financent trois postes de dépenses générés par la mise en œuvre de la Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

- **11,5 M€ en AE et 11,65 M€ en CP**, pour l'accompagnement de la modernisation des services de prévention et de santé au travail, pour cofinancer l'exercice de certification par le biais d'un fonds d'amorçage qui finance au cas par cas selon les besoins exprimés par les SST. Ces crédits financeront les projets d'équipements des SST qui le nécessitent, notamment pour l'achat d'équipements de visioconférence permettant un fonctionnement sécurisé de la télémédecine, ou encore pour l'achat d'équipements permettant une interopérabilité des systèmes d'information des différents SST, afin de permettre la portabilité des dossiers médicaux en santé au travail ;
- **2,1 M€ en AE et CP** pour l'accompagnement des actions du plan santé au travail (PST4) et des plans régionaux de santé au travail, par la mise en place d'un fonds pour la mise en œuvre d'actions pilotes. Ce fonds piloté par l'ANACT permettrait de financer des actions du plan sur la base d'appels à projets. Ce fonds piloté par l'ANACT permettrait de financer des actions du plan sur la base d'appels à projets ;
- **2 M€** pour un financement exceptionnel du FACT pour des appels à projets supplémentaires liés à la réforme.

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | 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 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
ANSéS - Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (P206)	8 210 000	8 210 000	8 210 000	8 210 000
Subventions pour charges de service public	8 210 000	8 210 000	8 210 000	8 210 000
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (P111)	19 860 000	19 860 000	22 200 000	22 200 000
Subventions pour charges de service public	15 660 000	15 660 000	18 000 000	18 000 000
Transferts	4 200 000	4 200 000	4 200 000	4 200 000
Total	28 070 000	28 070 000	30 410 000	30 410 000
Total des subventions pour charges de service public	23 870 000	23 870 000	26 210 000	26 210 000
Total des dotations en fonds propres	0	0	0	0
Total des transferts	4 200 000	4 200 000	4 200 000	4 200 000
Total des subventions pour charges d'investissement	0	0	0	0

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 2022				PLF 2023					
	ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs		ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs			
			sous plafond	hors plafond			dont contrats aidés	dont apprentis	sous plafond	hors plafond
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail			249	9	3			265	25	3
Total ETPT			249	9	3			265	25	3

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

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

	ETPT
Emplois sous plafond 2022	249
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2022	1
Impact du schéma d'emplois 2023	
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	15
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2023	265
Rappel du schéma d'emplois 2023 en ETP	

Opérateurs

Avertissement

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2023. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2022 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2022 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2022 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) ne seront plus publiés dans le PAP mais le seront, 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 inscrit 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 ».

1. 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 de seize associations régionales (Aract) qui deviendront des directions régionales de l'établissement public à compter du 1^{er} janvier 2023.

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).

2. 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.

3. Perspectives 2023

L'année 2023 marque la deuxième année de mise en œuvre du COP 2022-2025. Ce troisième COP confirme le rôle majeur de l'opérateur dans l'amélioration des conditions de travail, la promotion de la qualité des emplois et l'accompagnement des mutations du travail.

A cette fin, ce COP a notamment pour objectif de renforcer la capacité de l'ANACT et de son réseau, à travers une offre lisible et cohérente centrée sur les PME et TPE, à :

- Accompagner les entreprises et les branches dans le **développement d'emplois de qualité**, en lien avec les chantiers en cours sur l'attractivité des métiers ;
- Accompagner la reprise de l'activité post-crise sanitaire en déployant une offre et des solutions pour **accompagner les publics plus vulnérables**. L'accent sera donc mis sur la prévention des risques psychosociaux et la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- 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 ;
- faciliter la capacité d'action sur les **transformations du travail et des organisations**, en particulier celles issues de la crise sanitaire, liées au numérique (télétravail...) et aux exigences environnementales ; accompagner les acteurs dans leur conduite concertée de ces transformations ;
- permettre l'amélioration de la **qualité des relations sociales, managériales et professionnelles** ;
- développer une **approche en santé au travail différenciée** selon les sexes et promouvoir **l'égalité professionnelle**.

Le COP conforte également le positionnement du réseau Anact-Aract 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 2 ;
- de diversification de ses modalités d'intervention, notamment en mixant davantage distanciel et présentiel comme la crise de la Covid-19 en a révélé la nécessité ;
- 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'intégration des Aract à l'Anact est prévue au 1^{er} janvier 2023 par l'article 38 de la loi n° 2021-1018 du 02 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. L'année 2023 verra la concrétisation du nouveau format de l'établissement public administratif. C'est une transformation majeure puisque l'Anact aura absorbé plus de 180 ETP des Aract. Les seize Aract seront transformées en seize directions régionales de l'Anact. Les modalités de la fusion et d'organisation du nouvel établissement sont précisées dans le décret n° 2022-624 du 22 avril 2022.

L'axe consacré au pilotage du nouveau 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.

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | Opérateurs

Par ailleurs, en 2023 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.

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 2023, trois appels à projet seront lancés portant sur :

- Améliorer l'attractivité des entreprises en agissant sur les conditions de travail ;
- Dialogue social et accompagnement des négociations ;
- Secteur des industries.

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

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P111 Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	19 860	19 860	22 200	22 200
Subvention pour charges de service public	15 660	15 660	18 000	18 000
Transferts	4 200	4 200	4 200	4 200
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	19 860	19 860	22 200	22 200

Les crédits alloués à l'ANACT se répartissent en :

- **18 M€** au titre de la subvention pour charge de service public de l'opérateur, dont **9,77 M€** au titre de la subvention pour charge de service public de l'opérateur et **8,23 M€** au titre du financement de la réorganisation du réseau ANACT-ARACT, prévu par la Loi n° 2021-1078 du 02 août 2021 pour le renforcement de la santé au travail ;
- **4,2 M€** au titre des transferts, dont **2 M€** au titre de la subvention annuelle au Fonds d'amélioration des conditions de travail (FACT), **2 M€** au titre du renforcement du FACT en 2022, prévu par la Loi n° 2021-1078 du 2 août 2021 pour le renforcement de la santé au travail, et **0,2 M€** pour le financement du réseau ARESO.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2022	PLF 2023
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :	258	290
– sous plafond	249	265
– hors plafond	9	25
<i>dont contrats aidés</i>	3	3
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Pour 2023, une mesure de périmètre est fixée à +15 ETPT et les emplois hors plafond sont rehaussés de +16 ETPT pour achever l'intégration des personnels des ARACT à l'EPA ANACT réorganisé, en application des dispositions de la Loi n° 2021-1108 du 02 août 2021, pour le renforcement de la prévention en santé au travail.

Le plafond d'emplois de l'ANACT est porté à 265 ETPT en 2023.

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, sont inscrits sur le programme 155. Volet majeur du Grand plan d'investissement 2018-2022, les dispositifs du PIC et les moyens support mobilisés pour son déploiement opérationnel (communication, statistiques, informatique) se poursuivront en 2023. La réalisation de l'objectif visant à intégrer sur le marché du travail les jeunes et les demandeurs d'emploi grâce à une politique active de renforcement des qualifications restera une priorité du gouvernement.

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 responsable de programme et sous l'égide également 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 l'égide du ministère de l'Intérieur.

En matière de personnel, le programme 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) en charge de l'économie, du travail, de l'emploi et des solidarités (D(R)ETS), réseau 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 2023 intègre un schéma d'emplois positif pour le ministère, pour la première fois depuis plus de 10 ans. Ainsi, le schéma d'emplois est positif à +60 ETP, dont 49 ETP seront dédiés au renforcement des missions permanentes, et 11 ETP seront destinés à la préparation des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024.

En revanche, le plafond d'emplois est en baisse en 2023, en raison de corrections techniques et de transferts externes. Une première baisse du plafond de 40 ETPT est appliquée puisque 120 ETPT ont été maintenus sur les 160 ETPT accordés en 2022 à titre exceptionnel, s'agissant des conséquences de la réforme de l'organisation territoriale de l'État. En effet, il s'agit de permettre temporairement aux services déconcentrés du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion de continuer à faire face aux inadéquations provenant de l'écart entre les postes transférés au ministère de l'intérieur et les personnes physiques qui ont réellement rejoint ces postes ; ces agents continuent donc à être rémunérés sur le programme 155.

En outre, dans un contexte de décélération des conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire, les renforts en emplois, qui ont été octroyés à titre exceptionnel, pour accompagner les restructurations économiques et le plan de relance dans les services déconcentrés sont maintenus à hauteur de 105 ETPT sur 210 ETPT accordés en 2022. Une seconde baisse technique de 105 ETPT est donc opérée.

Enfin, 76 ETPT sont inclus dans des transferts sortants vers le ministère de l'Intérieur, dans le contexte de la finalisation de la réforme OTE.

In fine, le plafond d'emplois baisse de 188 ETPT passant de 7 961 ETPT en LFI 2022 à 7 773 ETPT en PLF 2023, en partie du fait du transfert de responsabilités entre le ministère du travail et le ministère de l'intérieur.

En 2023, les crédits de masse salariale prévoient par ailleurs des mesures catégorielles pour un montant de 2,58 M€ hors CAS Pensions, mesures destinées principalement à l'augmentation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versée aux agents du système de l'inspection de travail.

Enfin, hors dépenses de personnel, 12 M€ de moyens supplémentaires ont été inscrits en PLF 2023 afin de permettre tout particulièrement l'accélération de la modernisation numérique du ministère ainsi que le financement de campagnes nationales de communication relatives par exemple à l'emploi des jeunes.

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 permises par la mutualisation de la gestion administrative en administration centrale sont en partie neutralisées 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 ces dernières années, afin de tenir compte notamment du transfert au 1^{er} avril 2021 vers le ministère de l'Intérieur d'une partie des personnels exerçant des fonctions support dans les 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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Ratio d'efficacité de la gestion des ressources humaines	%	4,02	3,12	2,88	3,10	3,04	2,98
Pour information : effectifs gérés	effectifs physiques	17283	12 366	13 294	12 210	12 210	12 210

Précisions méthodologiques

Source des données : direction des ressources humaines (DRH)

Mode de calcul : le ratio d'efficience 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 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 intervenus au 1^{er} janvier 2021 (création des DRAJES) et au 1^{er} avril 2021 (création des SGC), l'assiette des effectifs gérés mais aussi celle des effectifs gérants (en administration centrale et en services déconcentrés) sont en forte baisse (-23 % pour les effectifs gérés et -44 % pour les effectifs gérants). La cible actualisée pour 2023 assignée au ratio d'efficience de la GRH est fixée à 3,10 %.

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein des effectifs de la mission	%	6	6	6	6	6	6

Précisions méthodologiques

Source des données : direction des ressources humaines (DRH) / Département qualité de vie au travail, SST, Politique du handicap et médecine de prévention/Mission accidents, maladies et instances médicales

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 1^{er} janvier de l'année écoulée, à l'ensemble des effectifs physiques rémunérés au 1^{er} janvier de l'année écoulée 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 renseigné par chaque gestionnaire, régional ou central. La DRH réalise une requête permettant de connaître le taux, dans le calendrier imparti par le FIPHFP. Les données présentées en RAP sont provisoires, et font l'objet d'une consolidation au 30 juin de l'année N+1.

A compter de la déclaration 2025 sur les effectifs 2024, le mode de calcul actuel sera remplacé par la déclaration sociale nominative (DSN). Cela pourrait avoir une conséquence sur le taux d'emploi si les données ne sont pas correctement reportées sur le SI Renoirh.

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.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Cet indicateur est en cours de redéfinition dans le contexte du nouveau Plan des achats de l'État (PAE). C'est pourquoi les cibles ne sont pas fixées.

La DAE a soumis à la conférence générale des achats du 27 juin 2019 les résultats du plan triennal sur la performance achat et a proposé d'engager un audit des ministères pour fixer les objectifs d'économies achat selon un plan quadriennal.

Ainsi elle a lancé le Plan des achats de l'État, dont le comité de pilotage est présidé par le Secrétaire général du gouvernement, qui vise à mieux structurer et professionnaliser la fonction achats dans l'ensemble des ministères et à générer des économies budgétaires substantielles. Les conclusions de l'audit, actuellement en phase d'étude, devront à terme déboucher sur la mise en œuvre d'un plan d'économie quadriennal.

Le commissariat général au développement durable va par ailleurs déployer le nouveau plan national des achats durables (PNAD). Un double objectif va nécessiter la mobilisation des acheteurs publics dans les procédures qui seront planifiées à partir de 2022 :

- D'ici 2025, 100 % des procédures notifiées devront comporter une considération environnementale (clauses, critères, recommandations ou un mixte de ces trois possibilités) :
- D'ici 2025, 30 % des procédures notifiées devront comporter une considération sociale (clauses, critères, recommandations ou un mixte de ces trois possibilités).

Les ministères sociaux valoriseront les résultats dans un suivi annuel de ces objectifs de performance des achats publics ainsi que les actions menées pour y parvenir.

Par ailleurs les ministères sociaux sont mobilisés pour réaliser les économies attendues en matière de prestations intellectuelles conformément aux orientations gouvernementales définies en la matière début 2022.

INDICATEUR

2.2 – Respect des coûts et délais des grands projets

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux d'écart calendaire agrégé (projets informatiques)	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Taux d'écart budgétaire agrégé (projets informatiques)	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet

Précisions méthodologiques

Source des données :

Mode de calcul :

JUSTIFICATION DES CIBLES

Selon la méthodologie interministérielle retenue, il n'est pas prévu que le programme porte en 2023 un grand projet.

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.

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Nombre de citations dans un panel de publications	Nb retombées médias	5558	4610	5000	5 000	5 000	6 000
Visite sur le site (web) de la DARES	Nb	Non déterminé	1 061 216	700 000	900 000	1 000 000	1 000 000
Occasion de voir	Nb	Non déterminé	598 532 503	200 000 000	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, ajouté à la maquette de performance à partir de 2021, 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, ajouté à la maquette de performance à partir de 2021, 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 prévision concernant le nombre de citations dans un panel de publications est légèrement revue à la baisse pour l'année 2023. Si les publications Dares liées à la crise sanitaire ont généré de nombreux articles entre mars 2020 et fin 2021, l'intérêt pour ce sujet a décru depuis début 2022. La reprise des publications hors Covid-19, qui a été progressive, laisse présager au vu des premiers chiffres 2022 un retour aux moyennes d'avant crise. La notoriété de la Dares, déjà importante, qui s'est accrue notamment dans des médias à forte diffusion est désormais relativement stable ; « l'occasion de voir » devrait donc se maintenir à son niveau sur le moyen terme.

Le site internet de la Dares, désormais bien implanté dans l'écosystème des sites statistiques, a vu ses audiences croître depuis sa mise en ligne en janvier 2021, grâce à un travail important concernant la collecte des indicateurs, afin qu'il soit le plus proche de la réalité, mais aussi la création de nouveaux contenus. La création du compte Twitter de la Dares, en juin 2022, est un relais supplémentaire vers le site, ce qui laisse espérer une hausse des visites à moyen terme.

Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | Présentation des crédits et des dépenses fiscales

Présentation des crédits et des dépenses fiscales

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2022 ET 2023

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action LFI 2022 PLF 2023	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 5 Dépenses d'investissement	Total	FdC et AdP attendus
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	10 640 000 10 640 000	0 0	1 155 990 2 059 384	0 0	11 795 990 12 699 384	0 0
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	10 785 000 11 320 000
08 – Fonctionnement des services	2 395 687 2 395 687	193 306 193 306	0 0	0 0	2 588 993 2 588 993	0 0
09 – Systèmes d'information	38 862 887 43 909 677	0 0	0 0	0 0	38 862 887 43 909 677	0 0
11 – Communication	3 414 856 9 719 906	0 0	0 0	0 0	3 414 856 9 719 906	0 0
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	8 146 925 8 146 925	0 0	0 0	0 0	8 146 925 8 146 925	0 0
13 – Politique des ressources humaines	27 852 596 27 397 617	0 0	0 0	0 1 249 507	27 852 596 28 647 124	0 0
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	0 0	0 0	65 687 507 70 837 317	0 0	65 687 507 70 837 317	0 0
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	0 0	0 0	98 206 751 93 853 338	0 0	98 206 751 93 853 338	0 0
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	0 0	0 0	317 634 525 330 124 554	0 0	317 634 525 330 124 554	0 0
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	0 0	0 0	19 948 870 20 739 946	0 0	19 948 870 20 739 946	0 0
18 – Personnels transversaux et de soutien	0 0	0 0	67 532 668 65 343 089	0 0	67 532 668 65 343 089	0 0
Totaux	91 312 951 102 209 812	193 306 193 306	570 166 311 582 957 628	0 1 249 507	661 672 568 686 610 253	10 785 000 11 320 000

CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action LFI 2022 PLF 2023	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 5 Dépenses d'investissement	Total	FdC et AdP attendus
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	10 640 000 10 640 000	0 0	1 155 990 2 059 384	0 0	11 795 990 12 699 384	0 0
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	10 785 000 11 320 000
08 – Fonctionnement des services	2 613 192 2 613 192	193 280 193 280	0 0	0 0	2 806 472 2 806 472	0 0
09 – Systèmes d'information	34 360 853 39 407 643	0 0	0 0	0 0	34 360 853 39 407 643	0 0
11 – Communication	3 487 363 9 792 413	0 0	0 0	0 0	3 487 363 9 792 413	0 0

Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Présentation des crédits et des dépenses fiscales | Programme n° 155

Action / Sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 5 Dépenses d'investissement	Total	FdC et AdP attendus
LFI 2022 PLF 2023						
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	7 752 003 7 752 003	0 0	0 0	0 0	7 752 003 7 752 003	0 0
13 – Politique des ressources humaines	26 923 354 26 614 442	0 0	0 0	0 1 103 440	26 923 354 27 717 882	0 0
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	0 0	0 0	65 687 507 70 837 317	0 0	65 687 507 70 837 317	0 0
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	0 0	0 0	98 206 751 93 853 338	0 0	98 206 751 93 853 338	0 0
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	0 0	0 0	317 634 525 330 124 554	0 0	317 634 525 330 124 554	0 0
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	0 0	0 0	19 948 870 20 739 946	0 0	19 948 870 20 739 946	0 0
18 – Personnels transversaux et de soutien	0 0	0 0	67 532 668 65 343 089	0 0	67 532 668 65 343 089	0 0
Totaux	85 776 765 96 819 693	193 280 193 280	570 166 311 582 957 628	0 1 103 440	656 136 356 681 074 041	10 785 000 11 320 000

Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | Présentation des crédits et des dépenses fiscales

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2022, 2023, 2024 ET 2025

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
LFI 2022 PLF 2023 Prévision indicative 2024 Prévision indicative 2025				
2 - Dépenses de personnel	570 166 311 582 957 628 579 109 184 575 156 431	2 785 000 3 320 000	570 166 311 582 957 628 579 109 184 575 156 431	2 785 000 3 320 000
3 - Dépenses de fonctionnement	91 312 951 102 209 812 102 163 444 102 163 444	8 000 000 8 000 000	85 776 765 96 819 693 96 773 325 96 773 325	8 000 000 8 000 000
5 - Dépenses d'investissement	1 249 507 1 249 507 1 249 507		1 103 440 1 103 440 1 103 440	
6 - Dépenses d'intervention	193 306 193 306 193 306 193 306		193 280 193 280 193 280 193 280	
Totaux	661 672 568 686 610 253 682 715 441 678 762 688	10 785 000 11 320 000	656 136 356 681 074 041 677 179 229 673 226 476	10 785 000 11 320 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2022 ET 2023

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
LFI 2022 PLF 2023				
2 – Dépenses de personnel	570 166 311 582 957 628	2 785 000 3 320 000	570 166 311 582 957 628	2 785 000 3 320 000
21 – Rémunérations d'activité	351 408 236 358 878 873	2 785 000 3 320 000	351 408 236 358 878 873	2 785 000 3 320 000
22 – Cotisations et contributions sociales	214 350 213 218 973 208		214 350 213 218 973 208	
23 – Prestations sociales et allocations diverses	4 407 862 5 105 547		4 407 862 5 105 547	
3 – Dépenses de fonctionnement	91 312 951 102 209 812	8 000 000 8 000 000	85 776 765 96 819 693	8 000 000 8 000 000
31 – Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	77 025 778 89 172 146	8 000 000 8 000 000	71 489 592 83 635 960	8 000 000 8 000 000
32 – Subventions pour charges de service public	14 287 173 13 037 666		14 287 173 13 183 733	

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
LFI 2022 PLF 2023 5 – Dépenses d'investissement	1 249 507		1 103 440	
53 – Subventions pour charges d'investissement	1 249 507		1 103 440	
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	
Totaux	661 672 568 686 610 253	10 785 000 11 320 000	656 136 356 681 074 041	10 785 000 11 320 000

Justification au premier euro

Éléments transversaux au programme

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

Action / Sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	2 059 384	10 640 000	12 699 384	2 059 384	10 640 000	12 699 384
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	43 909 677	43 909 677	0	39 407 643	39 407 643
11 – Communication	0	9 719 906	9 719 906	0	9 792 413	9 792 413
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	0	8 146 925	8 146 925	0	7 752 003	7 752 003
13 – Politique des ressources humaines	0	28 647 124	28 647 124	0	27 717 882	27 717 882
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	70 837 317	0	70 837 317	70 837 317	0	70 837 317
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	93 853 338	0	93 853 338	93 853 338	0	93 853 338
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	330 124 554	0	330 124 554	330 124 554	0	330 124 554
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	20 739 946	0	20 739 946	20 739 946	0	20 739 946
18 – Personnels transversaux et de soutien	65 343 089	0	65 343 089	65 343 089	0	65 343 089
Total	582 957 628	103 652 625	686 610 253	582 957 628	98 116 413	681 074 041

ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS

L'achèvement de la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE), intervenue en 2021 et poursuivie en 2022, donne lieu à des transferts complémentaires d'emplois et de crédits en 2023, notamment en matière d'action sociale.

MODIFICATIONS DE MAQUETTE

Aucune modification de maquette n'est prévue pour 2023 sur le programme 155.

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		-3 995 235	-1 707 443	-5 702 678	-25 632	-25 632	-5 728 310	-5 728 310
"Sac à dos" d'action sociale	► 216				-25 632	-25 632	-25 632	-25 632
Transfert des personnels ESIC (emplois des services d'information et de communication)	► 354	-1 913 519	-820 080	-2 733 599			-2 733 599	-2 733 599
Transfert reliquat emplois DATE - directions départementales de l'emploi, du travail et solidarité	► 354	-2 019 545	-865 519	-2 885 064			-2 885 064	-2 885 064
Intégration de la direction de programme identité numérique à l'ANTS	► 354	-62 171	-21 844	-84 015			-84 015	-84 015

TRANSFERTS EN ETPT

	Prog Source / Cible	ETPT ministériels	ETPT hors État
Transferts entrants			
Transferts sortants			-76,00
Transfert des personnels ESIC (emplois des services d'information et de communication)	► 354	-54,00	
Transfert reliquat emplois DATE - directions départementales de l'emploi, du travail et solidarité	► 354	-21,00	
Intégration de la direction de programme identité numérique à l'ANTS	► 354	-1,00	

Les transferts de titre 2

Les transferts sortants de crédits de titre 2 du programme 155 s'élèvent au total à -5 702 678 € (dont -3 995 235 € HCAS Pensions et -1 707 443 € au titre du CAS pensions) pour -76 ETPT.

Il s'agit de trois transferts sortants à destination du programme 354 « Administration territoriale de l'État » de la mission « Administration générale et territoriale de l'État » :

- un transfert de crédits de titre 2 d'un montant de 2 733 599 € en AE et CP et de 54 ETPT et destiné au financement des services du support informatique intégrés dans les secrétariats généraux communs (achèvement de la réforme de l'OTE) ;
- un transfert de crédits de titre 2 d'un montant de 2 885 064 € en AE et CP et de 21 ETPT et destiné au financement d'emplois de directeurs d'administration territoriale de l'État (achèvement de réforme de l'OTE) ;
- un transfert de crédits de titre 2 d'un montant de 84 015 € en AE et CP et d'un ETPT et destiné au pilotage de l'identité numérique au sein de l'Agence nationale des titres sécurisés (ANTS).

Un transfert impacte les crédits hors titre 2 du programme 155 en 2023.

Il s'agit d'un transfert sortant de 25 632 € en AE et CP vers le programme 216 « Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur », au titre des crédits d'action sociale des agents du secteur travail transférés en 2021, dans le cadre de la réforme OTE, au ministère de l'Intérieur (effectifs transférés liés à l'extension du périmètre du SGAMM d'Ile-de-France, au support des SIC dans les secrétariats généraux communs départementaux (SGCD), et les services main-d'œuvre étrangère (MOE)).

Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | Justification au premier euro

EMPLOIS ET DÉPENSES DE PERSONNEL

EMPLOIS RÉMUNÉRÉS PAR LE PROGRAMME

(en ETPT)

Catégorie d'emplois	Plafond autorisé pour 2022	Effet des mesures de périmètre pour 2023	Effet des mesures de transfert pour 2023	Effet des corrections techniques pour 2023	Impact des schémas d'emplois pour 2023	dont extension en année pleine des schémas d'emplois 2022 sur 2023	dont impact des schémas d'emplois 2023 sur 2023	Plafond demandé pour 2023
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = 6-1-2-3-4			(6)
1072 - Emplois fonctionnels	90,00	0,00	-21,00	-1,34	+2,34	+3,64	-1,30	70,00
1073 - A administratifs	1 543,00	0,00	-1,00	-61,52	+146,52	+84,82	+61,70	1 627,00
1074 - A techniques	2 737,00	0,00	0,00	-2,61	+61,61	-69,79	+131,40	2 796,00
1075 - B administratifs	949,00	0,00	-27,00	-29,59	+43,59	+68,62	-25,03	936,00
1076 - B techniques	1 075,00	0,00	0,00	-3,65	-89,35	-47,32	-42,03	982,00
1077 - Catégorie C	1 567,00	0,00	-27,00	-45,93	-132,07	-39,98	-92,09	1 362,00
Total	7 961,00	0,00	-76,00	-144,64	+32,64	-0,01	+32,65	7 773,00

Le plafond d'emplois de la mission « Travail et emploi » pour 2023 est en baisse de 188 ETPT par rapport à 2022 et passe à 7 773 ETPT.

Cette évolution (par rapport au plafond 2022 de 7 961 ETPT) s'explique par plusieurs facteurs.

En premier lieu, le schéma d'emplois est positif pour la première fois depuis plus de 10 ans avec +60 ETP qui se déclinent en +46 ETP pour le renforcement des services du ministère au titre de ses missions permanentes, ainsi que +11 ETP destinés à la préparation des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 et +3 ETP correspondant aux moyens accordés aux délégués ministériels à l'encadrement supérieur de l'État, permettant la mise en œuvre des lignes directrices de gestion interministérielle et en particulier le renforcement de l'évaluation professionnelle des membres de la haute fonction publique.

En outre, le plafond d'emplois tient compte d'une correction technique de -145 ETPT, par comparaison avec la correction technique de +360 ETPT accordée en LFI 2022 et qui est partiellement maintenue. Cette correction technique est ainsi répartie :

- -105 ETPT, soit un volume de 105 ETPT conservés sur les 210 ETPT de correction technique obtenus en 2022 qui permettront de maintenir durant l'année 2023 les renforts exceptionnels dans les services déconcentrés au titre de l'accompagnement des restructurations économiques et du plan de relance ;
- -40 ETPT, soit 120 ETPT maintenus sur les 160 ETPT de correction technique accordés en 2022 au titre de l'accompagnement des services déconcentrés pour trouver des réponses adaptées en matière de redéploiement d'effectifs. En effet, la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE) qui a vu la création des Secrétariats généraux communs (SGC) en 2021, a dû s'ajuster car des agents du ministère n'ont pas suivi le transfert de certaines de leurs missions. Cette situation d'inadéquation temporaire entre les transferts théoriques de ressources en 2021 et les transferts réels d'agents dans le cadre de la mise en œuvre de l'OTE a notamment pour conséquence que la rémunération des agents concernés continue d'être prise en charge par le programme 155.

En conséquence, pour aboutir au plafond d'emplois pour 2023, le plafond d'emplois de 2022 évolue sur la base :

- de la correction technique de -145 ETPT précédemment évoquée ;
- d'un schéma d'emplois dont l'impact correspond à +34 ETPT en 2023 (pour +60 ETP) ;
- de transferts sortants pour un total de -76 ETPT dont le détail est indiqué précédemment dans les éléments transversaux.

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	21,00	9,00	7,00	24,00	0,00	8,40	+3,00
A administratifs	262,00	41,00	7,00	506,00	61,00	8,43	+244,00
A techniques	198,00	112,00	7,00	320,00	200,00	4,36	+122,00
B administratifs	179,00	49,00	7,00	126,00	68,00	6,86	-53,00
B techniques	96,00	84,00	7,00	13,00	0,00	7,49	-83,00
Catégorie C	228,00	143,00	7,00	55,00	8,00	8,22	-173,00
Total	984,00	438,00		1 044,00	337,00		+60,00

Le schéma d'emplois, solde des entrées et sorties prévues en 2023, s'élève à +60 ETP.

HYPOTHESES DE SORTIES

Les sorties prévues pour 2023 (hors promotions vers la catégorie d'emplois supérieure) s'élèvent à 984 ETP :

- 438 départs à la retraite ;
- 546 autres sorties (détachements sortants, fins de détachement entrants, etc.).

HYPOTHESES D'ENTRÉES

Les entrées prévues en 2021 (hors promotions vers la catégorie d'emplois supérieure) s'élèvent à 1043 ETP :

- 337 primo recrutements ;
- 707 autres entrées (réintégrations, détachements entrants, etc.).

Parmi les entrées sont comptabilisés 11 ETP au titre de la préparation des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 et 3 ETP au titre de la délégation ministérielle à l'encadrement supérieur de l'État.

EFFECTIFS ET ACTIVITÉS DES SERVICES

RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR SERVICE

(en ETPT)

Service	LFI 2022	PLF 2023	dont mesures de transfert	dont mesures de périmètre	dont corrections techniques	Impact des schémas d'emplois pour 2023	dont extension en année pleine du schéma d'emplois 2022 sur 2023	dont impact du schéma d'emplois 2023 sur 2023
Administration centrale	1 088,00	1 092,00	-1,00	0,00	0,00	+5,96	-7,04	+13,00
Services régionaux	1 645,00	1 647,10	-18,70	0,00	-33,89	+7,14	+1,91	+5,23
Opérateurs	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Services à l'étranger	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Services départementaux	5 169,00	4 967,90	-56,30	0,00	-110,75	+19,54	+5,12	+14,42
Autres	58,00	65,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	7 961,00	7 773,00	-76,00	0,00	-144,64	+32,64	-0,01	+32,65

Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | Justification au premier euro

(en ETP)

Service	Schéma d'emplois	ETP au 31/12/2023
Administration centrale	+22,00	1 112,00
Services régionaux	+9,00	1 585,00
Opérateurs	0,00	0,00
Services à l'étranger	0,00	0,00
Services départementaux	+29,00	4 778,00
Autres	0,00	78,00
Total	+60,00	7 553,00

La répartition présentée à ce stade entre l'administration centrale et les services déconcentrés est indicative. Elle tient compte des mesures de transferts et des corrections techniques, en particulier :

- de la diminution de 105 ETPT au sein des services régionaux et départementaux au titre des renforts pour l'accompagnement des restructurations (maintien d'une autorisation de 105 ETPT tout au long de l'année 2023) ;
- de la résorption, à hauteur de -40 ETPT, au sein des services régionaux et départementaux, de la compensation des effectifs qui n'ont pas rejoint le ministère de l'intérieur à la suite de la réforme de l'OTE. Une compensation provisoire de 120 ETPT est donc maintenue au sein des services déconcentrés ;
- de la création de 3 ETPT destinés à constituer l'équipe rapprochée du Délégué ministériel à l'encadrement supérieur.

La catégorie « Autres » correspond aux élèves inspecteurs du travail en formation à l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). Ces agents ont tous vocation à rejoindre les services déconcentrés à l'issue de leur formation.

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	934,00
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	1 298,00
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	4 336,00
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	240,00
18 – Personnels transversaux et de soutien	883,00
Total	7 773,00

La présente répartition est indicative. Elle est établie, avant schéma d'emploi et mesures de transferts, sur la base du poids des effectifs affectés à la mise en oeuvre de chaque politique publique et aux fonctions de soutien, tel qu'observé, pour les services territoriaux, dans l'enquête activité réalisée au 1^{er} avril 2021 lors de la création des DREETS et DDETS.

Les effectifs relevant de l'action 1 « soutien du plan d'investissement dans les compétences », dont la prolongation a été actée au-delà de 2023, sont en progression de +4 ETPT pour atteindre 22 ETPT.

Les effectifs relevant de l'action 15 intègrent la baisse du plafond résultant des +105 ETPT obtenus en renfort au titre de l'accompagnement des mutations économiques, contre +210 en 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 2023, qui tiendra compte des priorités gouvernementales, notamment celles relatives au renfort des effectifs territoriaux de l'État.

RECENSEMENT DU NOMBRE D'APPRENTIS

Nombre d'apprentis pour l'année scolaire 2022-2023	Dépenses de titre 2 Coût total chargé (en M€)	Dépenses hors titre 2 Coût total (en M€)
154,00	2,40	0,70

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR CATÉGORIE ET CONTRIBUTIONS EMPLOYEURS

Catégorie	LFI 2022	PLF 2023
Rémunération d'activité	351 408 236	358 878 873
Cotisations et contributions sociales	214 350 213	218 973 208
Contributions d'équilibre au CAS Pensions :	161 097 649	166 052 557
– Civils (y.c. ATI)	161 097 649	166 052 557
– Militaires		
– Ouvriers de l'État (subvention d'équilibre au FSPOEIE)		
– Autres (Cultes et subvention exceptionnelle au CAS Pensions)		
Cotisation employeur au FSPOEIE		
Autres cotisations	53 252 564	52 920 651
Prestations sociales et allocations diverses	4 407 862	5 105 547
Total en titre 2	570 166 311	582 957 628
Total en titre 2 hors CAS Pensions	409 068 662	416 905 071
<i>FDC et ADP prévus en titre 2</i>	<i>2 785 000</i>	<i>3 320 000</i>

ÉLÉMENTS SALARIAUX

(en millions d'euros)

Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	
Socle Exécution 2022 retraitée	389,09
Prévision Exécution 2022 hors CAS Pensions	411,60
Impact des mesures de transfert et de périmètre 2022–2023	-4,00
Débasage de dépenses au profil atypique :	-18,51
– GIPA	-0,13
– Indemnisation des jours de CET	-2,51
– Mesures de restructurations	-0,46
– Autres	-15,42

Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | Justification au premier euro

(en millions d'euros)

Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	
Impact du schéma d'emplois	2,31
EAP schéma d'emplois 2022	-1,23
Schéma d'emplois 2023	3,54
Mesures catégorielles	2,58
Mesures générales	5,43
Rebasage de la GIPA	0,13
Variation du point de la fonction publique	5,30
Mesures bas salaires	0,00
GVT solde	0,05
GVT positif	6,05
GVT négatif	-6,00
Rebasage de dépenses au profil atypique – hors GIPA	14,73
Indemnisation des jours de CET	2,45
Mesures de restructurations	0,00
Autres	12,28
Autres variations des dépenses de personnel	2,72
Prestations sociales et allocations diverses - catégorie 23	0,00
Autres	2,72
Total	416,91

Socle Exécution 2022 retraitée

Le poste « Prévision d'exécution 2022 hors CAS Pension » intègre notamment les mesures nouvelles de la gestion 2022 (et qui n'apparaissent pas dans la LFI 2022 du programme) : la prime au bénéfice des maîtres d'apprentissage, l'allocation forfaitaire de télétravail, la revalorisation indemnitaire des agents des catégories A et B de la filière administrative, ainsi que celle des administrateurs de l'État.

La ligne « autres » des débasages comprend notamment la masse salariale (6,9 M€) des agents recrutés en renfort dans les services déconcentrés pour l'accompagnement des restructurations économiques et du plan de relance (120 ETPT) ainsi que pour le contrôle de l'activité partielle. Cette ligne intègre aussi la masse salariale des agents n'ayant pas suivi les emplois budgétaires transférés en LFI 2021 pour rejoindre le ministère de l'intérieur dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État.

Mesures générales

Les mesures générales couvrent la hausse du point d'indice de la fonction publique de +3,5 % au 1^{er} juillet 2022 laquelle entraînera une dépense supplémentaire estimée en année pleine à 10,6 M€.

GVT solde

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) positif, hors CAS Pensions, est estimé à 6 M€, soit 1,4 % des crédits hors CAS Pensions prévus en 2023. Il est néanmoins compensé par le GVT négatif, économie réalisée au titre de l'écart de rémunération entre les entrants et les sortants, estimé à -6 M€.

Rebasage de dépenses au profil atypique –hors GIPA

La ligne « autres » des dépenses au profil atypique correspond notamment à la rémunération des apprentis (1,5 M€), au maintien de renforts dans les services déconcentrés destinés à accompagner les effets de la crise sanitaire (5,3 M€) et à l'ajustement de masse salariale nécessaire pour compenser temporairement les inadéquations, entre le transfert des postes budgétaires et celui des agents physiques, liées à la réforme de l'OTE (4,7 M€ pour 120 ETPT).

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	111 699	123 135	117 182	99 498	110 492	105 660
A administratifs	50 475	59 847	57 146	43 481	49 551	49 395
A techniques	45 286	54 621	56 756	39 167	47 807	49 030
B administratifs	33 059	35 354	35 505	28 292	29 876	30 538
B techniques	41 547	46 579	48 162	35 783	41 018	41 577
Catégorie C	30 170	33 862	34 990	25 934	29 374	30 143

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 2023	Coût	Coût en année pleine
Mesures statutaires						80 000	80 000
Revalorisation indiciaire des corps de catégorie B		B		01-2023	12	80 000	80 000
Mesures indemnitaires						2 500 000	2 500 000
Revalorisation de l'IFSE du corps de l'inspection du travail	3 000	A	Inspection du travail	01-2023	12	2 500 000	2 500 000
Total						2 580 000	2 580 000

Les mesures catégorielles prévues en 2023 s'élèvent à 2,58 M€ hors CAS Pensions et concernent les mesures suivantes :

- la revalorisation statutaire des corps communs de catégorie B, dont les secrétaires administratifs, pour un coût estimé à 0,08 M€ hors CAS Pensions;
- l'augmentation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versées aux agents du système de l'inspection de travail, pour un coût estimé à 2,5 M€ hors CAS Pensions.

ACTION SOCIALE - HORS TITRE 2

Type de dépenses	Effectif concerné (ETP)	Prévision Titre 3	Prévision Titre 5	Total
Restauration		1 728 390		1 728 390
Logement				
Famille, vacances		789 357		789 357
Mutuelles, associations		701 357		701 357
Prévention / secours		831 144		831 144
Autres		996 841		996 841
Total		5 047 089		5 047 089

Les crédits d'action sociale -hors titre 2- se répartissent sur cinq postes :

1. 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.
2. 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.
3. La ligne *Autres* regroupe les dépenses suivantes :
 - Le poste *Restauration collective* représente environ 34 % du budget dédié à l'action sociale.
 - Le poste *Famille, vacances* regroupe les dépenses liées à l'organisation des arbres de Noël et à la distribution des Chèques Emploi Service Universel (CESU) préfinancés.
 - 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 31/12/2022

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2021 (RAP 2021)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2021 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2021	AE (LFI + LFR + Décret d'avance) 2022 + Reports 2021 vers 2022 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance) 2022 + Reports 2021 vers 2022 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2022
50 951 933	0	111 524 929	119 212 313	45 498 276

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2023	CP 2024	CP 2025	CP au-delà de 2025
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2022	CP demandés sur AE antérieures à 2023 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2024 sur AE antérieures à 2023	Estimation des CP 2025 sur AE antérieures à 2023	Estimation des CP au-delà de 2025 sur AE antérieures à 2023
45 498 276	34 384 668 0	11 113 608	0	0
AE nouvelles pour 2023 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2023 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2024 sur AE nouvelles en 2023	Estimation des CP 2025 sur AE nouvelles en 2023	Estimation des CP au-delà de 2025 sur AE nouvelles en 2023
103 652 625 8 000 000	63 731 745 8 000 000	30 497 671	9 423 209	0
Totaux	106 116 413	41 611 279	9 423 209	0

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2023

CP 2023 demandés sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP 2024 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP 2025 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP au-delà de 2025 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023
64,25 %	27,31 %	8,44 %	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	2 059 384	10 640 000	12 699 384	0
Crédits de paiement	2 059 384	10 640 000	12 699 384	0

Le nombre d'agents recrutés en administration centrale pour la mise en œuvre du plan d'investissement dans les compétences est fixé à 22 ETPT en 2023, pour une masse salariale évaluée à 2,1 M€ en AE et CP.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	2 059 384	2 059 384
Rémunérations d'activité	1 377 483	1 377 483
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
Total	12 699 384	12 699 384

Le ministère du Travail porte la partie du Grand Plan d'investissement dite « *plan d'investissement dans les compétences* » (PIC) qui a pour objectif de favoriser l'intégration des jeunes et le retour des demandeurs d'emploi sur le marché du travail en rehaussant le niveau de qualification. Doté de 13,8 Mds€ sur la période 2018-2022, 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 doit permettre de former et d'accompagner deux millions de jeunes et demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés, tout en accélérant, par l'investissement, la transformation du système de formation professionnelle continue. Afin d'assurer la continuité des efforts entrepris, les principaux dispositifs du PIC sont reconduits en 2023.

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 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 5,60 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 :

- 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, développé par Pôle emploi en collaboration avec la région Grand-Est ;
- le renforcement du pilotage et de l'exploitation des données du référentiel des parcours de formation via le projet AGORA ;
- le financement d'une étude d'opportunité afin de développer un outil de dématérialisation de l'émargement en formation.
- ainsi que d'autres outils tels que I-MILO (missions locales), Portail alternance, ExtraPro (contrats de professionnalisation)

Communication : 1,5 M€ en AE et 2,5 M€ en CP

La crise sanitaire ayant accru les besoins en formation des jeunes, des salariés et des chômeurs, la communication sur les dispositifs de formation en vigueur sera maintenue en 2023.

Avec l'objectif du plein emploi, dans un contexte de tensions sur le marché de l'emploi, la communication aura pour objectif d'informer et d'orienter vers ces dispositifs, en particulier pour les publics les plus éloignés qui peuvent avoir accès à la formation professionnelle mais qui ne l'envisagent pas (demandeurs d'emploi et les jeunes qui ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation).

Études, statistiques évaluation et recherche : 1,5 M€ en AE et 2,5 M€ en CP

Pour 2023, 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, l'évaluation du dispositif « Prépa apprentissage » et le financement d'études qualitatives pour le suivi et l'évaluation du Plan d'investissement. Elle poursuivra également les enquêtes relatives aux sortants de formations et 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 », « Insertion Professionnelle des Réfugiés », 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	11 320 000
Crédits de paiement	0	0	0	11 320 000

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 2023 au programme 155 est estimé à 10,5 M€ en AE et CP, sur la base du montant à programmer et à réaliser au titre des deux programmations FSE 2014-2020 et 2021-2027. Il convient de rappeler que le financement et la durée d'exécution des opérations et projets inscrits sur une programmation (par exemple 2014-2020) peuvent dépasser la période de programmation définie par l'Union européenne.

Les crédits du FSE inscrits sur cette action concourent, pour 8 M€, au financement, en HT2, 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'évènements de grande ampleur) et l'évaluation des programmes (études générales d'évaluation et d'impact, colloques, séminaires, publications, etc.).

Ces crédits permettent également, pour 3,32 M€ en titre 2, de rémunérer une soixantaine d'agents contractuels recrutés sur 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	2 588 993	0
Crédits de paiement	0	2 806 472	2 806 472	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 et une contribution en faveur de l'opérateur de coopération technique internationale Expertise France au titre de projets dans le domaine du travail ou de l'emploi. 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
Total	2 588 993	2 806 472

Le montant des crédits inscrit pour 2023 sur l'action n° 08 est stable par rapport aux crédits inscrits sur l'action en loi de finances 2022.

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT

Les dépenses de fonctionnement concernent principalement les frais de justice et réparations civiles : 1,50 M€ en AE et 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.

On peut aussi citer les dépenses correspondant aux coûts de fonctionnement du Service de l'Inspection du Travail et des Affaires Sociales (SITAS) de la collectivité de Wallis-et-Futuna.

DÉPENSES D'INTERVENTION

Subvention à Expertise France : 0,19 M€ en AE et CP

Une contribution d'un montant maximum de 193 306 € en AE et 193 280 € en CP est budgétée en 2023 en faveur de l'opérateur de coopération technique internationale Expertise France (projets « travail »).

ACTION (6,4 %)**09 – Systèmes d'information**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	43 909 677	43 909 677	0
Crédits de paiement	0	39 407 643	39 407 643	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	43 909 677	39 407 643
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	43 909 677	39 407 643
Total	43 909 677	39 407 643

La majeure partie des crédits numériques est pilotée par la direction du numérique (DNUM) : 37,65 M€ en AE et 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 7,7 M€ en AE et CP est inscrite sur l'action 9 pour 2023. Elle se répartit de la manière suivante :

- 3,5 M€ en AE et 3,7 M€ en CP pour financer les systèmes d'information du champ emploi et formation professionnelle pilotés par la Délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle (DGEFP) ;
- 3,1 M€ en AE et 2,9 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 (DNUM) ;
- 1,1 M€ en AE et en CP au titre des politiques DATA de la Direction générale du travail (DGT).

Ces crédits permettront, notamment, de soutenir les projets ou opérations suivants en 2023 :

- la fin du développement et du déploiement du nouveau système d'information de l'inspection du travail (SUIT, ex WIKI-T) particulièrement axé sur l'exercice des activités de l'inspection en mobilité. Ce déploiement est accéléré par le changement de l'environnement technique des postes de travail entre le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, et le ministère de l'Intérieur, induit par la réforme OTE, et doit permettre de faciliter le travail des agents, d'améliorer le recueil de données et le partage des pratiques ;
- la reprise du Portail de services « un jeune une solution » pour la mise en œuvre des évolutions et l'intégration de nouveaux services au sein de la plateforme, pour garantir la visibilité et l'accessibilité de la plateforme, et pour réaliser la maintenance et les mises à jour de sécurité ;
- 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) dont 1,1 M€ en AE et CP de mesures nouvelles dévolues à la DGT ;
- le renforcement de la sécurisation et de la fiabilisation de l'hébergement des données ;
- la lutte contre l'obsolescence des applications pour améliorer la sécurité de certains systèmes d'information vieillissants.

Ces crédits comprennent 10 M€ en AE et CP au titre des dépenses informatiques dédiées au contrat d'engagement jeunes (CEJ). Pour rappel, ces crédits avaient été inscrits intégralement en LFI 2022 sur l'action n° 9 relative aux systèmes d'information, ils font l'objet en 2023 d'une nouvelle répartition entre les actions 9 et 11.

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 et constitue une modalité d'accompagnement distincte du Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA).

Le CEJ s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus (ou 29 ans révolus lorsqu'ils disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et présentent des difficultés d'accès à l'emploi durable. En vigueur depuis le 1^{er} 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. De nouveaux acteurs ont également vocation à contribuer à l'extension du champ du CEJ. Tous les organismes mettant en œuvre ce contrat s'inscrivent 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^e Chance...), volontariat en service civique ou période de mise en situation en milieu professionnel ;
- un suivi par un conseiller référent dédié, jalonné de points réguliers.

En 2023, les crédits prévus en PLF pour le programme 155 permettront la poursuite des développements SI engagés pour accompagner le déploiement du CEJ en 2022. Un montant de **10 M€ en AE et en CP** est ainsi prévu. Ces crédits permettront la poursuite des développements du système d'information des missions locales, ainsi que la poursuite des développements de l'application Pass emploi.

Une enveloppe de 1,76 M€ en AE et CP sur les crédits inscrits sur cette action est en outre destinée à l'informatique statistique, sous l'égide de la DARES.

Une mesure nouvelle de 0,3 M€ en AE et CP est inscrite à ce titre en 2023 afin notamment de financer l'accompagnement de la DARES à l'utilisation d'Escal (espace sécurisé de calcul), en partenariat avec la Direction de la recherche, des études et des statistiques en santé (DREES) et la Direction du numérique (DNUM). Cette nouvelle infrastructure informatique vise à sécuriser les données des deux directions statistiques des ministères sociaux et à améliorer les conditions de travail des chargés d'études.

Les dépenses prévues par la DARES, en matière d'informatique statistique, concernent des évolutions nécessaires pour continuer à exploiter la DSN (Déclaration sociale nominative), 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.

ACTION (1,4 %)

11 – Communication

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	9 719 906	9 719 906	0
Crédits de paiement	0	9 792 413	9 792 413	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	9 719 906	9 792 413
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	9 719 906	9 792 413
Total	9 719 906	9 792 413

Un total de 3,31 M€ en AE et en CP de mesure nouvelle est inscrit sur l'action 11 en 2023. Ces moyens supplémentaires permettront notamment de financer la communication relative à l'emploi des jeunes (actions de communication d'envergure sur une des réformes dans le champ de l'emploi et du travail ou actions plus ciblées sur deux ou trois dispositifs de la politique de l'emploi).

Le Gouvernement s'étant engagé à garantir à chaque jeune une solution (un emploi, une mission, une formation) en facilitant l'entrée dans la vie professionnelle, en orientant vers les secteurs et les métiers d'avenir et en construisant des parcours d'insertion sur mesure, ces crédits seront mobilisés pour :

- faire connaître tous les dispositifs existants,
- assurer leur visibilité dans la durée (site internet, réseaux sociaux, numéro vert, sms, presse, TV et radio),
- adapter les messages aux différentes cibles visées (employeurs, jeunes, parents, service public de l'emploi et de l'insertion etc.),
- équiper les relais dans les territoires (missions locales, Pôle Emploi, collectivités locales) et dans les médias (relais d'opinion, journalistes, influenceur sur les réseaux sociaux).

Les dépenses de communication peuvent être réparties en plusieurs catégories :

- **les dépenses transversales** dites « de socle » correspondent à des prestations de communication venant en appui de l'activité des services tout au long de l'année. 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). Il est à noter que, dans la continuité du chantier lancé en 2022, les sites internet des ministères sociaux feront l'objet d'une refonte. Cette refonte motivée à la fois 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) prendra également en compte la redéfinition des périmètres ministériels.
- **les dépenses de communication pour accompagner des réformes et des politiques publiques** : la communication accompagnera les politiques de soutien de l'emploi, en particulier à destination des jeunes, les politiques publiques du travail comme la promotion de l'index égalité professionnelle, ou la réforme de l'assurance chômage, la mise en place de France travail,... ainsi que les politiques de l'insertion professionnelle et économique, notamment en matière de revenu de solidarité universel et de sensibilisation sur les métiers en tension.
- **les dépenses relatives à l'organisation de manifestations publiques** : elles concernent principalement l'organisation de conférences sur des sujets sociétaux ou des colloques techniques à destination de publics internes ou externes selon les cas. Elles recouvrent également la participation à des salons professionnels.
- **les dépenses relatives à la communication sur le contrat d'engagement jeune** : **3 M€ en AE et CP sont inscrits à ce titre sur l'action 11.** Pour mémoire, ces crédits avaient été inscrits intégralement en LFI 2022 sur l'action n° 9 relative aux systèmes d'information puis redéployés en gestion vers les actions 9 et 11. En 2022, les dépenses de communication sur le CEJ ont eu pour objectif de faire connaître ce nouveau dispositif aux jeunes, à leurs parents, ainsi qu'aux entreprises. Des actions d'information spécifiques ont également été menées sur le contrat d'engagement pour les jeunes en rupture, qui vise plus particulièrement les jeunes en grande difficulté. Ces actions de communication sur le CEJ se poursuivront en 2023, afin d'étendre sa notoriété et d'inciter les publics concernés à y recourir, ce dispositif participant de l'objectif gouvernemental de plein emploi.

ACTION (1,2 %)**12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	8 146 925	8 146 925	0
Crédits de paiement	0	7 752 003	7 752 003	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^{er} janvier 2021.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	8 146 925	7 752 003
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	7 232 784	6 837 862
Subventions pour charges de service public	914 141	914 141
Total	8 146 925	7 752 003

Le montant des crédits inscrit pour 2023 sur l'action n° 12 reste stable par rapport à la LFI 2022.

Les dépenses de fonctionnement : 7,23 M€ en AE et 6,84 M€ en CP

Les crédits de fonctionnement financent les travaux menés d'une part par la DARES (6,75 M€ en AE et 6,35 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 2023 la poursuite de la nouvelle édition de l'enquête sur les relations professionnelles et les négociations d'entreprise (REPONSE 2023) et de la seconde édition de l'enquête TRACOV permettant de mesurer les impacts concrets de la crise sanitaire liée à la COVID-19. Elle lancera par ailleurs des premiers travaux d'évaluation du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) et poursuivra le financement et suivi de projets de recherche sur l'évaluation de la réforme de l'assurance chômage.

La subvention pour charges de service public au CEREQ : 0,91 M€ en AE et CP

Comme en 2022, est budgétée une subvention pour charges de service public d'un montant de 914 141 € en AE et en CP au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ). Des 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 (4,2 %)

13 – Politique des ressources humaines

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	28 647 124	28 647 124	0
Crédits de paiement	0	27 717 882	27 717 882	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 (SCSP) 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	27 397 617	26 614 442
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	15 274 092	14 344 850
Subventions pour charges de service public	12 123 525	12 269 592
Dépenses d'investissement	1 249 507	1 103 440
Subventions pour charges d'investissement	1 249 507	1 103 440
Total	28 647 124	27 717 882

Les crédits inscrits sur l'action n° 13 augmentent par rapport à ceux inscrits en LFI 2022 en raison de l'obtention de mesures nouvelles, à hauteur de 0,82 M€ en AE et en CP pour le financement :

- des gratifications de stagiaires et la formation des apprentis en services déconcentrés, dans le cadre du plan d'action en faveur du recrutement des jeunes dans la fonction publique (plan jeunes) (0,65 M€ en AE et en CP) ;
- de l'extension de la participation des employeurs aux frais de restauration collective des agents rémunérés sur le programme 155 (0,1 M€ en AE et en CP) ;
- et la participation pour le programme 155 aux crédits additionnels hors titre 2 alloués au titre de l'accompagnement individuel de l'encadrement supérieur (0,07 M€ en AE et en CP).

Les dépenses de fonctionnement se répartissent ainsi :

L'action sociale : 5 M€ en AE et 4,8 M€ en CP

La ventilation de ces crédits est développée dans la partie « Emplois et dépenses de personnel / Action sociale – hors titre 2 » du présent document.

Le montant de ces crédits évolue, par rapport aux crédits inscrits en LFI 2022, en raison du transfert (0,03 M€ en AE et CP) vers le programme 216 piloté par le ministère de l'Intérieur, au titre des crédits d'action sociale accompagnant les effectifs transférés vers le ministère de l'Intérieur (effectifs transférés liés à l'extension du périmètre du SGAMM d'Île-de-France, au support des SIC dans les secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) et les services main-d'œuvre étrangère (MOE)).

Le recrutement et 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 part consacrée aux gratifications de stagiaires est en progression (0,6 M€) car leur nombre augmente au sein du ministère suite à la poursuite du plan d'action en faveur du recrutement des jeunes dans la fonction publique.

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 2,5 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 mobilité carrière, agents en mobilité, 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 mobilité carrières, 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.

Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | Justification au premier euro

ACTION (10,3 %)

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	70 837 317	0	70 837 317	0
Crédits de paiement	70 837 317	0	70 837 317	0

Constitués 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 effectifs de l'action n° 14 contribuent aux politiques de lutte contre le chômage et l'exclusion durable du marché du travail. Leur nombre est estimé à 934 ETPT annuels, soit de façon indicative à 12 % du plafond d'emplois autorisé pour 2023.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	70 837 317	70 837 317
Rémunérations d'activité	44 550 277	44 550 277
Cotisations et contributions sociales	25 564 124	25 564 124
Prestations sociales et allocations diverses	722 916	722 916
Total	70 837 317	70 837 317

ACTION (13,7 %)

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	93 853 338	0	93 853 338	0
Crédits de paiement	93 853 338	0	93 853 338	0

Constitués 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 effectifs de l'action n° 15 contribuent aux politiques visant à prévenir et à prévoir l'impact des restructurations économiques. Leur nombre est estimé à 1298 ETPT annuels, soit de façon indicative à 16,7 % du plafond d'emplois autorisé pour 2023.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	93 853 338	93 853 338
Rémunérations d'activité	58 295 708	58 295 708
Cotisations et contributions sociales	34 823 343	34 823 343
Prestations sociales et allocations diverses	734 287	734 287
Total	93 853 338	93 853 338

ACTION (48,1 %)**16 – Personnels mettant en oeuvre 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	330 124 554	0	330 124 554	0
Crédits de paiement	330 124 554	0	330 124 554	0

Les effectifs de l'action n° 16 sont les plus nombreux. Ils 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 que de lutte contre le travail illégal. Ils regroupent les effectifs de la direction générale du travail (DGT) et des agents des services déconcentrés notamment les effectifs de l'inspection du travail affectés dans les unités de contrôle. Leur nombre est estimé à 4336 ETPT annuels, soit de façon indicative à 55,8 % du plafond d'emplois autorisé pour 2023.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	330 124 554	330 124 554
Rémunérations d'activité	199 584 033	199 584 033
Cotisations et contributions sociales	128 401 322	128 401 322
Prestations sociales et allocations diverses	2 139 199	2 139 199
Total	330 124 554	330 124 554

ACTION (3,0 %)**17 – Personnels de statistiques, études et recherche**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	20 739 946	0	20 739 946	0
Crédits de paiement	20 739 946	0	20 739 946	0

Les effectifs de l'action n° 17 participent, 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, 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. Leur nombre est estimé à 240 ETPT annuels, soit de façon indicative à 3,1 % du plafond d'emplois autorisé pour 2023.

Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | Justification au premier euro

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	20 739 946	20 739 946
Rémunérations d'activité	13 316 870	13 316 870
Cotisations et contributions sociales	7 010 552	7 010 552
Prestations sociales et allocations diverses	412 524	412 524
Total	20 739 946	20 739 946

ACTION (9,5 %)

18 – Personnels transversaux et de soutien

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	65 343 089	0	65 343 089	0
Crédits de paiement	65 343 089	0	65 343 089	0

Constitués des agents chargés des fonctions d'état-major et de soutien des cabinets ministériels, des agents des directions support du secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales et des agents des services déconcentrés exerçant des fonctions analogues, les effectifs de l'action n° 18 correspondent de façon indicative à 11,3 % du plafond d'emplois autorisé pour 2023, soit 880 ETPT annuels.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	65 343 089	65 343 089
Rémunérations d'activité	41 754 502	41 754 502
Cotisations et contributions sociales	22 542 120	22 542 120
Prestations sociales et allocations diverses	1 046 467	1 046 467
Total	65 343 089	65 343 089

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 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (P155)	13 373 032	13 373 032	13 373 032	13 373 032
Subventions pour charges de service public	13 373 032	13 373 032	12 123 525	12 269 592
Subventions pour charges d'investissement	0	0	1 249 507	1 103 440
CEREQ - Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (P214)	914 141	914 141	914 141	914 141
Subventions pour charges de service public	914 141	914 141	914 141	914 141
Total	14 287 173	14 287 173	14 287 173	14 287 173
Total des subventions pour charges de service public	14 287 173	14 287 173	13 037 666	13 183 733
Total des dotations en fonds propres	0	0	0	0
Total des transferts	0	0	0	0
Total des subventions pour charges d'investissement	0	0	1 249 507	1 103 440

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 2022				PLF 2023				
	ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programm e (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs		ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programm e (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs		
			sous plafond	hors plafond			dont contrats aidés	dont apprentis	sous plafond
INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle		1	87				91	6	3
Total ETPT		1	87				91	6	3

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

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

	ETPT
Emplois sous plafond 2022	87
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2022	
Impact du schéma d'emplois 2023	4
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2023	91
Rappel du schéma d'emplois 2023 en ETP	4

Opérateurs

Avertissement

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2023. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2022 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2022 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2022 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) ne seront plus publiés dans le PAP mais le seront, 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, Paris.

Les emplois et la principale ressource de l'INTEFP, sa subvention pour charges de service public, sont portés sur le programme 155.

Ses missions, définies par le décret 2005-1555 du 15 décembre 2005 modifié par le décret 2021-1706 du 17 décembre 2021, sont les suivantes :

- la formation professionnelle initiale et continue des inspecteurs du travail ;
- la formation professionnelle continue des agents du ministère assurant des fonctions dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, déterminée annuellement entre les directions d'administration centrale, le secrétariat général des ministères sociaux et l'opérateur ;
- la mise en œuvre d'actions de partenariat et de coopération nationales, européennes et internationales, avec d'autres organismes publics ou privés dans ses champs de compétences ;
- la contribution aux travaux de veille, de recherche et de diffusion sur les transformations dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Parallèlement à ces missions structurantes, l'INTEFP dispense, en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les formations communes destinées aux salariés et aux employeurs et à leurs représentants.

Dans un contexte marqué par de profonds bouleversements que la crise sanitaire a amplifiés, et a fortiori 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.

En capitalisant sur l'expérience acquise durant la crise sanitaire, l'INTEFP s'est engagé dans une réforme dite de « virage numérique » en développant son offre de formation pour les personnels du ministère.

Gouvernance et pilotage stratégique

Un nouveau contrat d'objectifs et de performance (COP) pour 2022-2024 été signé le 21 décembre 2021 par la Ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et le Directeur de l'Institut. Il vise notamment la mise en œuvre de transformations profondes et très attendues. Il s'inscrit en effet dans le contexte de la réforme administrative de l'organisation territoriale de l'État (OTE) et de la refonte de la formation initiale et continue de la haute fonction publique. Enfin il joue depuis quelques années un rôle en matière de formation des partenaires sociaux.

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 rénovée 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 2023

L'INTEFP joue un rôle essentiel dans l'évolution des métiers de l'inspection du travail. Son activité sera ainsi fortement impactée en matière de formation statutaire à partir de 2023, en raison de l'augmentation significative des promotions d'élèves en formation statutaire à partir de 2023 : la promotion d'inspecteurs élèves du travail va passer de 67 en 2021 à 200 en 2023 avec une durée de formation de 18 mois, contre 12 mois actuellement.

Dans ce cadre et pour conduire au mieux l'ensemble de ses missions, l'opérateur bénéficiera en 2023 d'un schéma d'emplois positif (+4 ETP), portant son plafond d'emplois à 91 ETPT.

Participation de l'opérateur au plan de relance

L'INTEFP n'est pas concerné.

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

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2022		PLF 2023	
	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	13 373	13 373	12 124	12 270
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	1 250	1 103
Total	13 373	13 373	13 373	13 373

En PLF 2023, la subvention pour charges de service public (SCSP) prévue pour l'INTEFP est de 12,1 M€ en AE et de 12,2 M€ en CP.

Le montant estimatif de la subvention pour charges d'investissement (SCI) pour l'INTEFP inscrit en projet de loi de finances pour 2023 s'établit à 1,2 M€ en AE et 1,1 M€ en CP. Ce montant est à ce stade valorisé à partir des dépenses d'investissement inscrites aux budgets initiaux de l'institut sur les trois dernières années. Le dispositif étant nouveau, le montant sera stabilisé fin 2022 et en cours de gestion 2023.

Au total pour 2023, la subvention de l'opérateur s'élève à 13,4 M€, identique à celle fixée en LFI 2022.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2022 (1)	PLF 2023
Emplois rémunérés par l'opérateur :	87	97
– sous plafond	87	91
– hors plafond		6
<i>dont contrats aidés</i>		3
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :	1	
– rémunérés par l'État par ce programme	1	
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

L'augmentation des promotions d'élèves inspecteurs du travail programmée s'accompagne d'une augmentation du plafond d'emplois de l'établissement en 2023 de +4 ETPT pour être porté à 91 ETPT.

L'établissement devrait également continuer à compter des emplois hors plafond. En 2022, il en dénombre six, notamment trois contrats aidés sur des missions d'informatique et de communication. Par ailleurs, deux agents seront mis à disposition par la DRH des ministères sociaux notamment pour faire face à la poursuite de la réforme de la formation initiale des inspecteurs élèves du travail (IET).