

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

2022

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<sup>er</sup> août 2001 relative aux lois de finances (LOLF). Conformément aux dispositions de la loi organique, ce document développe l'ensemble des moyens alloués à une politique publique et regroupés au sein d'une mission. Il comprend les projets annuels de performances (PAP) des programmes qui lui sont associés.

**Cette annexe par mission récapitule les crédits (y compris les fonds de concours et attributions de produits attendus) et les emplois demandés pour 2022 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 2022 et afin de permettre une analyse des écarts avec la loi de finances pour 2021, il a été décidé de retraiter, lorsque cela était pertinent, les données de la loi de finances pour 2021 dans les documents budgétaires annexés au projet de loi de finances pour 2022.

**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 2022 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	
<b>TRAVAIL ET EMPLOI</b>	<b>7</b>
Présentation stratégique de la mission	8
Récapitulation des crédits et des emplois	13
Programme 102	
<b>ACCÈS ET RETOUR À L'EMPLOI</b>	<b>19</b>
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'usager 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	35
Justification au premier euro	39
<i>Éléments transversaux au programme</i>	39
<i>Dépenses pluriannuelles</i>	40
<i>Justification par action</i>	41
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi.....	41
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.....	64
04 – Aide exceptionnelle contrat pro.....	67
<i>Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État</i>	68
Opérateurs	70
Programme 103	
<b>ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI</b>	<b>75</b>
Présentation stratégique du projet annuel de performances	76
Objectifs et indicateurs de performance	80
1 – Assurer l'effectivité du contrôle de la formation professionnelle (objectif transversal).....	80
2 – Sécuriser l'emploi par l'anticipation des mutations économiques.....	81
3 – Contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique.....	85
4 – Faciliter l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance.....	86
5 – Edifier une société de compétences : contribution du Programme d'investissements dans les compétences (PIC).....	89
6 – Favoriser l'accès à l'emploi des résidents dans les quartiers prioritaires.....	92
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	94
Justification au premier euro	99
<i>Éléments transversaux au programme</i>	99
<i>Dépenses pluriannuelles</i>	101
<i>Justification par action</i>	104
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi.....	104
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences.....	110
03 – Développement de l'emploi.....	115
04 – Plan d'investissement des compétences.....	121
05 – Aide exceptionnelle apprentissage.....	125
<i>Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État</i>	126
Opérateurs	128

Programme 111

<b>AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DES RELATIONS DU TRAVAIL</b>	<b>135</b>
Présentation stratégique du projet annuel de performances	136
Objectifs et indicateurs de performance	142
1 – Orienter l'activité des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail.....	142
2 – Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels.....	143
3 – Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social.....	144
4 – Lutter efficacement contre le travail illégal et la fraude au détachement.....	147
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	150
Justification au premier euro	155
<i>Éléments transversaux au programme</i>	155
<i>Dépenses pluriannuelles</i>	156
<i>Justification par action</i>	160
01 – Santé et sécurité au travail.....	160
02 – Qualité et effectivité du droit.....	161
03 – Dialogue social et démocratie sociale.....	163
04 – Lutte contre le travail illégal.....	164
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail.....	165
<i>Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État</i>	166
Opérateurs	168

Programme 155

<b>CONCEPTION, GESTION ET ÉVALUATION DES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL</b>	<b>171</b>
Présentation stratégique du projet annuel de performances	172
Objectifs et indicateurs de performance	174
1 – Développer la gestion des emplois, des effectifs et des compétences.....	174
2 – Accroître l'efficacité de la gestion des moyens.....	176
3 – Améliorer la qualité du service rendu dans les autres fonctions transversales.....	179
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	182
Justification au premier euro	185
<i>Éléments transversaux au programme</i>	185
<i>Dépenses pluriannuelles</i>	194
<i>Justification par action</i>	195
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences.....	195
07 – Fonds social européen - Assistance technique.....	196
08 – Fonctionnement des services.....	197
09 – Systèmes d'information.....	198
11 – Communication.....	200
12 – Études, statistiques évaluation et recherche.....	201
13 – Politique des ressources humaines.....	202
14 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi.....	203
15 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi.....	204
16 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail.....	204
17 – Personnels de statistiques, Études et recherche.....	205
18 – Personnels transversaux et de soutien.....	206
<i>Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État</i>	207
Opérateurs	209

MISSION

---

**TRAVAIL ET EMPLOI**

## PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DE LA MISSION

### PRÉSENTATION STRATÉGIQUE

La mission « Travail et emploi » porte les crédits destinés à la mise en œuvre des politiques publiques relatives à 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 nouveau réseau des Directions (régionales) de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (D(R)EETS) créé par regroupement, en 2021, des compétences des anciennes directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DI(R)ECCTE) et des missions de cohésion sociale des anciennes directions (régionales) (et départementales) de la jeunesse, du sport et de la cohésion sociale (D(R)JSCS).

L'année 2021 a permis de poursuivre l'action gouvernementale de transformation du modèle social et la montée en charge des dispositifs issus de cette réforme. Elle a également été celle de l'adaptation des dispositifs dans un contexte de crise sanitaire, notamment en direction des entreprises et des salariés les plus éloignés de l'emploi. Tout en s'inscrivant dans la continuité de la réforme engagée en 2018, l'année 2022 verra les dispositifs de soutien persister, en réponse aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire.

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

Ces deux programmes portent les moyens dédiés à la politique de l'emploi et de la formation professionnelle du gouvernement. Complémentaire des mesures générales de réduction du coût du travail (exonérations de cotisations sociales, primes et aides à l'embauche) qui ont d'ailleurs été renforcées dans le cadre du plan de relance, 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 mais aussi 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 a pour objectif l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés du secteur concurrentiel (16 millions de personnes), au moyen de plusieurs leviers : la qualité du droit, sa diffusion et le contrôle de sa mise en œuvre, le conseil et l'appui au dialogue social. L'amélioration de la qualité de l'emploi permet de garantir aux salariés des conditions de rémunération et de travail conformes aux normes collectives tout en protégeant leur santé et leur sécurité au travail. Améliorer la qualité des relations du travail, c'est contribuer à l'instauration d'un

dialogue social dynamique et équilibré ainsi qu'à la résorption des discriminations, et favoriser l'accompagnement des mutations économiques.

### 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 du nouveau réseau des D(R)EETS. En 2022, le renforcement significatif des moyens de personnels (+370 ETPT) est motivé par deux raisons techniques. En premier lieu, une forte mobilisation des agents du ministère depuis le printemps 2020 liée aux conséquences de la crise sanitaire sur la situation économique et sociale du pays et la poursuite du renforcement des services déconcentrés liés à la crise dans le PLF 2022. En second lieu, le déploiement de la réforme de l'organisation territoriale de l'État qui a eu un très fort impact sur les effectifs du ministère et a conduit à rehausser le plafond d'emploi du ministère.

Il porte également des moyens de fonctionnement pour le ministère, 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 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 du ministère. Il faut toutefois noter qu'une large part des moyens de fonctionnement du ministère est mutualisée sur d'autres programmes (le programme 124 pour les crédits immobiliers, de fonctionnement courant et de bureautique et infrastructures informatiques d'administration centrale et le programme 354 pour le fonctionnement courant des D(R)EETS).

Il porte en outre les crédits (masse salariale et fonctionnement) destinés au soutien du déploiement du PIC.

## TAXES AFFECTÉES PLAFONNÉES

(en millions d'euros)

Programme	Taxe	Plafond 2021	Plafond 2022
103	Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance	9 475,4	9 475,4

## PRINCIPALES RÉFORMES

La crise sanitaire et ses conséquences sur la situation économique ont particulièrement fragilisé les personnes les plus éloignées de l'emploi. Si la situation économique s'améliore désormais progressivement, la politique de l'emploi doit maintenir en 2022 ses efforts 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**. Dans cette perspective la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, ainsi que celle en faveur de la transformation de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés s'avèrent d'autant plus pertinentes en cette période de sortie de crise pour lutter contre les phénomènes de décrochage et d'exclusion. Les dispositifs du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE), regroupant au niveau régional les moyens d'interventions relatifs aux parcours emploi compétences, à l'insertion par l'activité économique et aux entreprises adaptées joueront à cet égard un rôle clé. Ce fonds permet aux préfets de région de disposer de marges de manœuvre conséquentes pour favoriser une meilleure articulation des outils de parcours individualisés d'accès à l'emploi et de s'adapter au plus près aux problématiques territoriales.

L'exercice 2022 sera par ailleurs marqué par la poursuite et l'amélioration des mesures déployées dans le champ de **l'emploi et de la formation des jeunes**. Ces actions permettront, en cette période marquée par de nombreuses mutations, de donner à chaque jeune l'opportunité de trouver un emploi, une formation ou un accompagnement vers l'emploi adapté à ses besoins. La politique en faveur des jeunes reposera sur la poursuite de l'effort engagé en 2020 et en 2021 en faveur de l'insertion des jeunes dans le cadre du plan #1jeune1solution. Si la situation économique s'améliore, il subsiste en effet un grand nombre de jeunes ni en Études, ni en emploi, ni en formation touchés par une inactivité de longue durée. Cette tendance de fond se conjugue à un risque d'afflux de jeunes sur le marché du travail compte-tenu du nombre élevé de jeunes étudiants ayant poursuivi leurs Études l'année dernière, en augmentation par rapport à l'année précédente.

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 à développer des synergies locales pour atteindre les objectifs communs de la mission : Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi. La mise en place du plan #1jeune1solution annoncé en juillet 2020 a permis de renforcer ces collaborations entre les acteurs du SPE autour du public jeunes fortement affecté par la crise, à travers la mise en place d'objectifs territoriaux partagés entre Pôle emploi et les missions locales. Cette recherche de complémentarité sera amplifiée en 2022, notamment en poursuivant le déploiement du service public d'insertion et de l'emploi (SPIE).

Dans le cadre de la sortie de crise progressive anticipée en 2022, la mission Travail et emploi sera par ailleurs mobilisée pour **soutenir les entreprises dans la transformation de leur activité et accompagner le développement des compétences des actifs**, pour s'adapter aux transitions, notamment technologiques et écologiques, des différents pans de notre économie.

L'activité partielle de longue durée demeure fortement mobilisée pour les entreprises qui continuent à subir des difficultés économiques afin de leur permettre de maintenir les emplois et les compétences.

L'action du Gouvernement s'appuiera sur les dispositifs de soutien des mutations économiques inscrits dans le programme 103, les actions financées en lien avec les régions dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC), mais également le soutien à la forte dynamique de développement de l'apprentissage.

Annoncé en 2017 et lancé au cours de l'année 2018, **le plan d'investissement dans les compétences (PIC)** mobilise, à travers un effort sans précédent, près de 13,6 Md€ entre 2018 et 2022 dans la formation à destination des jeunes et des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés. 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. Le PIC a maintenu un objectif ambitieux d'entrées en formation en 2021 pour entretenir l'employabilité des personnes en recherche d'emploi au moment du retour de la croissance. Il a été renforcé sur son volet jeunes, dans le cadre du Plan #1jeune1solution, avec notamment le financement de 100 000 formations qualifiantes ou pré-qualifiantes supplémentaires sur des métiers stratégiques et d'avenir à destination de jeunes pas ou peu qualifiés ou disposant déjà d'un bac mais en situation d'échec dans l'enseignement supérieur. A fin août 2021, les entrées en formation des demandeurs d'emploi sont en hausse de 85% en comparaison des résultats observés à la même époque en 2020 et de 73 % en comparaison des résultats observés à la même époque en 2019.

Par ailleurs, **la formation professionnelle** par la voie de l'alternance est un outil reconnu d'insertion rapide et durable dans l'emploi, particulièrement chez les plus jeunes de nos concitoyens choisissant l'apprentissage. Les années 2019 et 2020 ont vu le nombre de contrats d'apprentissage conclus dans notre pays augmenter, atteignant en 2020 des niveaux record malgré les conditions économiques dégradées par la crise sanitaire. Cette performance, que l'année 2021 devrait réitérer, 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 : plus de 525 000 jeunes ont signé un contrat en 2020 contre moins de 300 000 en 2017.

**Les questions de conditions de travail et de santé au travail demeureront au cœur des priorités du ministère du travail en 2022.** L'épidémie de Covid-19 a mis en lumière la place essentielle de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Elle renforce aussi l'importance de la réforme de la prévention en santé au travail qui se déploiera dès 2022.

La concertation initiée en 2019 **avec les partenaires sociaux, en vue d'identifier les contours d'une future réforme de la santé au travail**, a permis de conclure un **accord national interprofessionnel (accord pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail en date du 10 décembre 2020)**. Ce texte a été transposé et enrichi dans le cadre d'une proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail, déposée en décembre 2020 à l'Assemblée nationale et promulguée le 2 août 2021 (**loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail**). **Cette réforme permet notamment de :**

1. **renforcer la prévention des risques professionnels dans les entreprises** (exemple : renforcement du document unique d'évaluation des risques dans les entreprises) ;
2. **moderniser et améliorer l'action des services de santé au travail auprès des entreprises** (exemples : introduction d'une offre socle de services à fournir aux entreprises adhérentes et d'une procédure de certification des services) ;
3. **mieux prendre en charge et orienter les salariés vulnérables** (exemples : possibilité d'un suivi des travailleurs indépendants par les services de santé au travail ; amélioration des dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle) ;

4. **faire évoluer la gouvernance du système de santé au travail** (exemple : organiser une meilleure coordination des acteurs : face à leur multiplicité, il s'agit de décloisonner leur action et de mieux articuler leurs responsabilités, afin de répondre à l'ambition d'une réforme réellement efficiente qui garantisse la qualité du service rendu) ;
5. **renforcer les liens entre santé publique et santé au travail** (exemple : interopérabilité de données entre dossier médical partagé et dossier médical en santé au travail).

Par ailleurs, 2022 sera la première année d'exécution effective du 4ème plan santé au travail (PST 4) 2021-2025, ainsi que l'année de mise en œuvre du nouveau COP 2022-2025 de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) qui s'inscrira dans la continuité du précédent tout en renforçant certains objectifs liés aux évolutions actuelles du travail (travail hybride, écologie et travail, risques émergents, santé publique, santé mentale etc.).

**S'agissant du champ des relations individuelles et collectives du travail, l'année 2022 sera d'abord marquée par la poursuite de la mise en œuvre de la réforme du dialogue social, impulsée par les ordonnances de septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social, qui élargissent la place de la négociation collective, notamment au niveau de l'entreprise.**

En 2022, la DGT accompagnera particulièrement la mise en place des nouvelles attributions du CSE en matière environnementale, prévues dans la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.

En matière de démocratie sociale et de mesure de la représentativité, l'année 2022 sera aussi marquée par la mise en œuvre de l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation. L'ordonnance prévoit la création de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), établissement public placé sous la tutelle du ministère chargé de l'emploi et du ministère chargé des transports, dédié à la régulation des relations sociales entre plateformes et travailleurs indépendants qui recourent aux plateformes, à la diffusion d'informations et à la concertation. Les missions de l'ARPE seront financées par les plateformes de la mobilité par le biais d'une contribution. Par ailleurs l'ordonnance prévoit qu'une élection nationale soit organisée par l'ARPE avant le 31 décembre 2022, pour permettre aux travailleurs indépendants de désigner les organisations qui les représenteront.

S'agissant de **l'action de l'inspection du travail**, ses services poursuivront en 2022 la mission qui leur est dévolue de mise en œuvre de la politique du travail dans les territoires. L'année sera caractérisée par le maintien du fort engagement de l'administration du travail dans la **lutte contre le travail illégal, la fraude au détachement et la santé au travail**. Le nouveau plan pluriannuel national de lutte contre le travail illégal a été présenté en juillet 2019, et le sujet figure explicitement parmi les axes d'actions prioritaires assignés au système d'inspection du travail pour la période 2020-2022. Les priorités demeureront la **lutte contre les conditions indignes de travail et d'hébergement**. Enfin **les interventions relatives au contrôle de la fraude à l'activité partielle**, qui se sont ajoutées sur les années 2020 et 2021 du fait de la crise sanitaire, se poursuivront en 2022.

## 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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux d'emploi au sein des 15-24 ans	%	29,6	28,5	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Taux d'emploi au sein des 25-54 ans	%	80,9	80,8	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Taux d'emploi au sein des 55-64 ans	%	53,1	53,8	Non déterminé	Non déterminé	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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des entreprises employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	17,7	17,9	20	20	20	21
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	51,9	51,6	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	61,9	65	65	65	65,5
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	80,4	78,4	85	85	85	86

## RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ET DES EMPLOIS

## ÉVOLUTION DEPUIS LE PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2021

Programme ou type de dépense	2021				2022
	PLF	LFI	LFR	LFI +LFR	PLF
102 – Accès et retour à l'emploi	6 638 200 000 6 553 800 000	6 819 265 608 6 734 865 608	-50 000 000 -50 000 000	6 769 265 608 6 684 865 608	7 577 732 461 7 278 012 645
Autres dépenses (Hors titre 2)	6 638 200 000 6 553 800 000	6 819 265 608 6 734 865 608	-50 000 000 -50 000 000	6 769 265 608 6 684 865 608	7 577 732 461 7 278 012 645
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	6 718 856 148 6 109 728 074	6 699 447 756 6 090 319 682	-47 518 314 -47 518 314	6 651 929 442 6 042 801 368	6 457 967 120 5 389 233 677
Autres dépenses (Hors titre 2)	6 718 856 148 6 109 728 074	6 699 447 756 6 090 319 682	-47 518 314 -47 518 314	6 651 929 442 6 042 801 368	6 457 967 120 5 389 233 677
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	149 152 815 88 710 549	149 152 815 88 710 549		149 152 815 88 710 549	57 397 043 92 425 496
Autres dépenses (Hors titre 2)	149 152 815 88 710 549	149 152 815 88 710 549		149 152 815 88 710 549	57 397 043 92 425 496
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	634 230 292 628 694 080	634 230 292 628 694 080		634 230 292 628 694 080	648 787 568 643 251 356
Dépenses de personnel (Titre 2)	558 636 812 558 636 812	558 636 812 558 636 812		558 636 812 558 636 812	570 166 311 570 166 311
Autres dépenses (Hors titre 2)	75 593 480 70 057 268	75 593 480 70 057 268		75 593 480 70 057 268	78 621 257 73 085 045

## RÉCAPITULATION DES EMPLOIS PAR PROGRAMME

Numéro et intitulé du programme	LFI 2021					PLF 2022				
	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			50 518		50 518			49 368	4 052	53 420
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi			5 891		5 891			5 706		5 706
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail			68	9	77			249	9	258
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	7 804	3	86	10	96	8 058	1	87		87
<b>Total</b>	<b>7 804</b>	<b>3</b>	<b>56 563</b>	<b>19</b>	<b>56 582</b>	<b>8 058</b>	<b>1</b>	<b>55 410</b>	<b>4 061</b>	<b>59 471</b>

## Travail et emploi

Mission RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ET DES EMPLOIS

## RÉCAPITULATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME ET ACTION

Numéro et intitulé du programme ou de l'action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2021	Demandées pour 2022	Variation 2022 / 2021 en %	Ouverts en LFI pour 2021	Demandés pour 2022	Variation 2022 / 2021 en %
102 – Accès et retour à l'emploi	6 819 265 608	7 577 732 461	+11,12	6 734 865 608	7 278 012 645	+8,06
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	3 461 959 404	3 404 259 160	-1,67	3 461 959 404	3 404 259 160	-1,67
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	2 545 558 704	3 596 616 449	+41,29	2 487 590 343	3 194 684 224	+28,42
03 – Plan d'investissement des compétences	811 747 500	576 856 852	-28,94	785 315 861	679 069 261	-13,53
04 – Aide exceptionnelle contrat pro	0	0		0	0	
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	6 699 447 756	6 457 967 120	-3,60	6 090 319 682	5 389 233 677	-11,51
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	389 472 874	463 751 657	+19,07	186 564 682	240 136 511	+28,71
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	1 746 423 767	2 221 896 765	+27,23	1 546 767 189	1 585 649 652	+2,51
03 – Développement de l'emploi	3 652 383 252	3 462 066 484	-5,21	3 650 863 719	3 466 638 091	-5,05
04 – Plan d'investissement des compétences	911 167 863	310 252 214	-65,95	706 124 092	96 809 423	-86,29
05 – Aide exceptionnelle apprentissage	0	0		0	0	
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	149 152 815	57 397 043	-61,52	88 710 549	92 425 496	+4,19
01 – Santé et sécurité au travail	23 855 000	24 330 000	+1,99	24 155 000	24 030 000	-0,52
02 – Qualité et effectivité du droit	17 585 021	16 781 446	-4,57	17 585 021	16 781 446	-4,57
03 – Dialogue social et démocratie sociale	107 712 794	4 495 597	-95,83	46 970 528	39 824 050	-15,21
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0		0	0	
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail (nouvelle)	0	11 790 000		0	11 790 000	
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	634 230 292	648 787 568	+2,30	628 694 080	643 251 356	+2,32
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	11 795 990	11 795 990	0,00	11 795 990	11 795 990	0,00
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0	0		0	0	
08 – Fonctionnement des services	2 589 118	2 589 118	0,00	2 806 597	2 806 597	0,00
09 – Systèmes d'information	20 362 887	25 862 887	+27,01	15 860 853	21 360 853	+34,68
11 – Communication	3 417 236	3 417 236	0,00	3 489 743	3 489 743	0,00
12 – Études, statistiques évaluation et recherche	8 222 778	8 222 778	0,00	7 827 856	7 827 856	0,00
13 – Politique des ressources humaines	30 361 461	27 889 238	-8,14	29 432 219	26 959 996	-8,40
14 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	66 551 928	65 687 507	-1,30	66 551 928	65 687 507	-1,30
15 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	80 140 949	98 206 751	+22,54	80 140 949	98 206 751	+22,54

Numéro et intitulé du programme ou de l'action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2021	Demandées pour 2022	Variation 2022 / 2021 en %	Ouverts en LFI pour 2021	Demandés pour 2022	Variation 2022 / 2021 en %
16 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	322 567 584	317 634 525	-1,53	322 567 584	317 634 525	-1,53
17 – Personnels de statistiques, Études et recherche	19 873 589	19 948 870	+0,38	19 873 589	19 948 870	+0,38
18 – Personnels transversaux et de soutien	68 346 772	67 532 668	-1,19	68 346 772	67 532 668	-1,19
<b>Total pour la mission</b>	<b>14 302 096 471</b>	<b>14 741 884 192</b>	<b>+3,07</b>	<b>13 542 589 919</b>	<b>13 402 923 174</b>	<b>-1,03</b>

Numéro et intitulé du programme ou de l'action	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Demandées pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022	Demandés pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
102 – Accès et retour à l'emploi	7 577 732 461	0	7 278 012 645	0
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	3 404 259 160	0	3 404 259 160	0
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	3 596 616 449	0	3 194 684 224	0
03 – Plan d'investissement des compétences	576 856 852	0	679 069 261	0
04 – Aide exceptionnelle contrat pro	0	0	0	0
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	6 457 967 120	1 684 000 000	5 389 233 677	1 684 000 000
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	463 751 657	0	240 136 511	0
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	2 221 896 765	0	1 585 649 652	0
03 – Développement de l'emploi	3 462 066 484	0	3 466 638 091	0
04 – Plan d'investissement des compétences	310 252 214	1 684 000 000	96 809 423	1 684 000 000
05 – Aide exceptionnelle apprentissage	0	0	0	0
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	57 397 043	0	92 425 496	0
01 – Santé et sécurité au travail	24 330 000	0	24 030 000	0
02 – Qualité et effectivité du droit	16 781 446	0	16 781 446	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	4 495 597	0	39 824 050	0
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	0	0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail (nouvelle)	11 790 000	0	11 790 000	0
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	648 787 568	10 785 000	643 251 356	10 785 000
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	11 795 990	0	11 795 990	0
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0	10 785 000	0	10 785 000
08 – Fonctionnement des services	2 589 118	0	2 806 597	0
09 – Systèmes d'information	25 862 887	0	21 360 853	0
11 – Communication	3 417 236	0	3 489 743	0
12 – Études, statistiques évaluation et recherche	8 222 778	0	7 827 856	0
13 – Politique des ressources humaines	27 889 238	0	26 959 996	0
14 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	65 687 507	0	65 687 507	0
15 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	98 206 751	0	98 206 751	0
16 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	317 634 525	0	317 634 525	0
17 – Personnels de statistiques, Études et recherche	19 948 870	0	19 948 870	0
18 – Personnels transversaux et de soutien	67 532 668	0	67 532 668	0
<b>Total pour la mission</b>	<b>14 741 884 192</b>	<b>1 694 785 000</b>	<b>13 402 923 174</b>	<b>1 694 785 000</b>

## Travail et emploi

Mission RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ET DES EMPLOIS

## RÉCAPITULATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME ET TITRE

Numéro et intitulé du programme ou du titre	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2021	Demandées pour 2022	Variation 2022 / 2021 en %	Ouverts en LFI pour 2021	Demandés pour 2022	Variation 2022 / 2021 en %
102 – Accès et retour à l'emploi	6 819 265 608	7 577 732 461	+11,12	6 734 865 608	7 278 012 645	+8,06
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	1 266 615 641	1 186 187 771	-6,35	1 266 615 641	1 186 187 771	-6,35
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	5 549 497 039	6 377 544 690	+14,92	5 465 097 039	6 077 824 874	+11,21
<i>Titre 7 - Dépenses d'opérations financières</i>	3 152 928	14 000 000	+344,03	3 152 928	14 000 000	+344,03
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	6 699 447 756	6 457 967 120	-3,60	6 090 319 682	5 389 233 677	-11,51
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	113 898 468	113 826 125	-0,06	113 898 468	113 826 125	-0,06
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	6 585 549 288	6 344 140 995	-3,67	5 976 421 214	5 275 407 552	-11,73
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	149 152 815	57 397 043	-61,52	88 710 549	92 425 496	+4,19
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	23 013 873	27 087 851	+17,70	30 271 607	28 416 304	-6,13
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	126 138 942	30 309 192	-75,97	58 438 942	64 009 192	+9,53
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	634 230 292	648 787 568	+2,30	628 694 080	643 251 356	+2,32
Titre 2 - Dépenses de personnel	558 636 812	570 166 311	+2,06	558 636 812	570 166 311	+2,06
Autres dépenses :	75 593 480	78 621 257	+4,01	70 057 268	73 085 045	+4,32
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	75 400 174	78 427 951	+4,02	69 863 988	72 891 765	+4,33
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	193 306	193 306	0,00	193 280	193 280	0,00
<b>Total pour la mission</b>	<b>14 302 096 471</b>	<b>14 741 884 192</b>	<b>+3,07</b>	<b>13 542 589 919</b>	<b>13 402 923 174</b>	<b>-1,03</b>
<b>dont :</b>						
Titre 2 - Dépenses de personnel	558 636 812	570 166 311	+2,06	558 636 812	570 166 311	+2,06
Autres dépenses :	13 743 459 659	14 171 717 881	+3,12	12 983 953 107	12 832 756 863	-1,16
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	1 478 928 156	1 405 529 698	-4,96	1 480 649 704	1 401 321 965	-5,36
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	12 261 378 575	12 752 188 183	+4,00	11 500 150 475	11 417 434 898	-0,72
<i>Titre 7 - Dépenses d'opérations financières</i>	3 152 928	14 000 000	+344,03	3 152 928	14 000 000	+344,03

Numéro et intitulé du programme ou du titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Demandées pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022	Demandés pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
102 – Accès et retour à l'emploi	7 577 732 461	0	7 278 012 645	0
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	1 186 187 771	0	1 186 187 771	0
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	6 377 544 690	0	6 077 824 874	0
<i>Titre 7 - Dépenses d'opérations financières</i>	14 000 000	0	14 000 000	0
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	6 457 967 120	1 684 000 000	5 389 233 677	1 684 000 000
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	113 826 125	0	113 826 125	0
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	6 344 140 995	1 684 000 000	5 275 407 552	1 684 000 000
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	57 397 043	0	92 425 496	0
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	27 087 851	0	28 416 304	0
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	30 309 192	0	64 009 192	0
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	648 787 568	10 785 000	643 251 356	10 785 000
Titre 2 - Dépenses de personnel	570 166 311	2 785 000	570 166 311	2 785 000
Autres dépenses :	78 621 257	8 000 000	73 085 045	8 000 000
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	78 427 951	8 000 000	72 891 765	8 000 000
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	193 306	0	193 280	0
<b>Total pour la mission</b>	<b>14 741 884 192</b>	<b>1 694 785 000</b>	<b>13 402 923 174</b>	<b>1 694 785 000</b>
<b>dont :</b>				
Titre 2 - Dépenses de personnel	570 166 311	2 785 000	570 166 311	2 785 000
Autres dépenses :	14 171 717 881	1 692 000 000	12 832 756 863	1 692 000 000
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	1 405 529 698	8 000 000	1 401 321 965	8 000 000
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	12 752 188 183	1 684 000 000	11 417 434 898	1 684 000 000
<i>Titre 7 - Dépenses d'opérations financières</i>	14 000 000	0	14 000 000	0



PROGRAMME 102

---

**ACCÈS ET RETOUR À L'EMPLOI**

MINISTRE CONCERNÉE : ELISABETH BORNE, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'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, 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. Si la situation économique s'améliore désormais progressivement, la politique de l'emploi doit maintenir en 2022 ses efforts 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**. Dans cette perspective la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, ainsi que de la transformation de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés s'avèrent d'autant plus pertinentes en cette période de sortie de crise pour lutter contre les phénomènes de décrochage et d'exclusion.

L'exercice 2022 sera par ailleurs marqué par la poursuite et l'amélioration des mesures déployées dans le champ de **l'emploi et de la formation des jeunes**. Ces actions permettront, en cette période marquée par de nombreuses mutations, de donner à chaque jeune l'opportunité de trouver un emploi, une formation ou un accompagnement vers l'emploi adapté à ses besoins. La politique en faveur des jeunes reposera sur la poursuite de l'effort engagé en 2020 et en 2021 en faveur de l'insertion des jeunes dans le cadre du plan #1jeune1solution. Si la situation économique s'améliore, il subsiste en effet un grand nombre de jeunes ni en Études, ni en emploi, ni en formation touchés par une inactivité de longue durée. Cette tendance de fond se conjugue à un risque d'afflux de jeunes sur le marché du travail compte-tenu du nombre élevé de jeunes étudiants ayant poursuivi leurs Études l'année dernière.

### 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.

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 à développer des synergies locales pour atteindre les objectifs communs du programme : Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi.

La mise en place du plan #1jeune1solution annoncé en juillet 2020 a permis de développer plus avant les collaborations entre les acteurs du SPE autour du public jeunes fortement affecté par la crise, notamment à travers la mise en place d'objectifs territoriaux partagés entre Pôle emploi et les missions locales. Cette recherche de complémentarité sera amplifiée en 2022. 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 SPE pour les usagers, de favoriser les mutualisations et d'accélérer la mise en œuvre des transformations structurelles nécessaires à la lutte contre le chômage. L'année 2022 sera marquée par la généralisation du projet de rapprochement entre Pôle emploi et les Cap emploi à travers la mise en place d'un lieu d'accueil unique. Cette généralisation doit s'achever en mai 2022. 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. La poursuite du plan Objectif premier emploi par l'APEC au profit des jeunes diplômés à la rentrée de septembre 2021 permet de conforter l'engagement de l'APEC auprès de ce public, grâce notamment aux jeunes qui lui sont adressés par Pôle emploi ;
- poursuivre le déploiement du Service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE) associant État, service public de l'emploi, collectivités territoriales, CAF/MSA, associations et entreprises et par lequel l'ensemble des professionnels de l'insertion coopèrent pour construire, avec les personnes en difficulté, des parcours les plus denses et efficaces possibles. Leur capacité renforcée à travailler ensemble prendra appui sur des solutions

numériques et un accompagnement au développement de ces coopérations interprofessionnelles, pour déployer l'accompagnement « sans couture » ;

Le renouvellement du cadre conventionnel de l'intervention de la plupart des acteurs du SPE, en particulier Pôle emploi, les missions locales et le réseau des Cap emploi, a permis d'inscrire cette impulsion nouvelle dans les objectifs pluriannuels de chacun de ces réseaux pour la période 2019-2022 et de leur fixer les orientations majeures en termes de politiques publiques pour cette période. Le nouveau cadre de performance 2019-2022 des missions locales a ainsi pour objectif de faciliter le dialogue entre les acteurs, en tenant compte des particularités socioéconomiques territoriales.

La convention quinquartite entre l'État, Pôle emploi, Chéops, l'Agefiph et le Fiphfp, signée le 4 septembre 2020 et s'achevant au plus tard le 31 octobre 2023, porte les orientations, fixe les objectifs, précise les engagements et moyens associés s'agissant de l'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap et de l'appui aux employeurs publics et privés dans leurs recrutements et dans l'insertion dans l'emploi des nouveaux salariés et agents publics. Depuis 2021, une nouvelle gouvernance a été mise en œuvre avec un pilotage des Cap emploi par les résultats, Pôle emploi étant en charge des dialogues budgétaires et de performance. Par ailleurs, dans le cadre du rapprochement des réseaux Pôle Emploi et Cap Emploi et de la construction d'une nouvelle offre de service à destination des demandeurs d'emploi en situation de handicap et à destination des employeurs, des travaux importants ont été réalisés en 2021 en vue de sécuriser le cadre juridique relatif aux systèmes d'information.

Les travaux menés dans le cadre du SPE en 2022 viseront également à cibler les actions d'accompagnement sur les personnes rencontrant les difficultés d'insertion les plus importantes à l'issue de la crise.

Ainsi, il est prévu d'améliorer et adapter l'offre de service de Pôle emploi en direction d'une part des demandeurs d'emploi (diagnostic approfondi et actualisé des besoins du demandeur d'emploi, offre personnalisée et différenciée en fonction des besoins, notamment pour les personnes les plus éloignées de l'emploi avec un effort accru vers l'accompagnement global et à destination des jeunes, mutation vers une approche de compétence) et d'autre part des entreprises (mobilisation renforcée en faveur des entreprises et des secteurs qui connaissent des difficultés de recrutement) afin de faire face aux conséquences de la crise.

Les orientations et actions stratégiques de Pôle emploi définies par la convention tripartite 2019-2022 conclue entre l'État, Pôle emploi et l'Unédic, ainsi que les objectifs et cibles associés, devront être adaptés afin de tenir compte des conséquences de la crise sanitaire et économique. Les moyens supplémentaires dont a bénéficié Pôle emploi dans le cadre du plan de relance ont permis à faire face à une hausse du nombre de demandeurs d'emploi, tout en maintenant la qualité de l'accompagnement, en particulier en direction des publics les plus éloignés de l'emploi et les plus fragilisés, sans pour autant remettre en cause les actions structurantes de la convention tripartite qui restent pertinentes malgré le contexte économique dégradé (nouveau diagnostic de la situation et des besoins du demandeur d'emploi, personnalisation accrue de l'accompagnement, développement de l'accompagnement global, appui renforcé au recrutement en cas de difficultés de recrutement). L'année 2022 sera notamment consacrée à l'évaluation et aux négociations entre État, Unédic et Pôle emploi en vue de préparer la nouvelle convention tripartite.

Il est également prévu en 2022 de soutenir la mobilisation du réseau des missions locales dans l'accompagnement des jeunes, notamment en réponse à l'obligation de formation jusqu'à 18 ans, et la montée en puissance du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et de la Garantie Jeunes et dans l'orientation des jeunes vers les parcours de formation qualifiants vers les métiers d'avenir, en intégrant lorsque c'est nécessaire une étape préalable de formation préqualifiante.

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. Ces allocations sont notamment 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.), ainsi que le dispositif d'indemnisation des intermittents du spectacle qui comprend, en 2022, l'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS) et l'allocation de fin de droits (AFD). L'APS est attribuée dans les mêmes conditions que l'allocation d'assurance chômage, mais 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. En 2022, une dépense exceptionnellement importante est attendue sur le dispositif de l'APS, en lien avec la fin de l'année blanche pour les intermittents. Environ 9 000 bénéficiaires sont attendus en 2022, parmi les intermittents qui ne parviendront pas à réunir les conditions d'activité pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

## 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 2022. Le FIE regroupe au niveau régional les moyens d'interventions relatifs aux parcours emploi compétences, 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 2022 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 réponse aux effets de la crise sanitaire, le plan « #1jeune1solution », a permis le financement de nombreux contrats dédiés aux jeunes en 2021 dans le secteur non-marchand (Parcours emploi compétences - PEC) et dans le secteur marchand (Contrats initiative emploi - CIE), grâce aux financements de la mission « Plan de relance ». En complément, 48 000 parcours emploi compétences destinés aux résidents en quartiers prioritaires politique de la ville (QPV) ou en zone de revitalisation rurale (ZRR), soit le doublement du réalisé de 2020 ont été ouverts, dans le cadre de nouvelles mesures pour prévenir et lutter contre la pauvreté. En 2022, dans le contexte de la sortie progressive de la crise, le PLF prévoit de revenir à un contingent PEC plus proche du tendanciel pré-crise, qui permettra d'assurer le renouvellement éventuel des contrats signés en 2021, et de financer 45 000 nouvelles entrées en CIE jeunes.

Les exigences qualitatives attachées aux contrats aidés (accompagnement, formation obligatoire pour les PEC) depuis la réforme de 2018 se poursuivront en 2022. La réforme qualitative des contrats aidés concerne aussi bien les PEC du secteur non-marchand que les CIE du secteur marchand déployés depuis 2021. Ainsi la prestation « Compétences PEC » se poursuivra en 2022 et s'appliquera systématiquement à toutes les entrées en contrats aidés. Cette prestation, lancée en 2019 dans une phase expérimentale et financée dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), propose une valorisation des acquis de l'expérience permettant d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle. Elle confirme ainsi les compétences acquises par le bénéficiaire en situation de travail avant ou pendant la durée d'exécution du contrat, et permet de ce fait de considérer le poste de travail occupé pendant le PEC comme lui-même générateur de compétences. Ces compétences peuvent faire l'objet d'une certification dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), de reconnaissance des savoir-faire professionnels (RFSP) ou de certification Cléa socle.

#### *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. La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté et le pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique portent une stratégie de croissance exceptionnelle pour le secteur, avec pour ambition la création de 100 000 places supplémentaires en IAE à horizon 2022 par rapport à 2018, et développer ainsi les solutions d'inclusion par le travail.

Si cette stratégie de croissance 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 conserver la trajectoire de création de 100 000 parcours en insertion d'ici 2022. Il s'agit en particulier du Plan de relance pour l'inclusion, soutenu par les crédits du Fonds de développement de l'inclusion (FDI) et stimulant les investissements et le développement du secteur malgré la crise, au service du maintien et de la création d'emplois.

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 dès l'année 2019 et intensifiés en 2020 et 2021 avec plus d'un milliard d'euros de crédits budgétaires. Le PLF 2022 conforte cette dynamique en assurant le financement de l'IAE à hauteur de 1,3 Md € en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) constitue, 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€. Cet effort se poursuit en 2022 pour conforter cette dynamique.

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

La période inédite liée à la crise sanitaire a rappelé le rôle pivot dans les territoires des entreprises adaptées (EA) pour accompagner vers l'emploi les travailleurs en situation de handicap les plus éloignés du marché du travail ou ceux qui risquent de perdre leur emploi en raison de leur handicap.

Le fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA) permet d'accompagner le changement d'échelle des EA en soutenant des filières porteuses et créatrices d'emplois. L'exercice 2022 permettra de poursuivre des projets nationaux ambitieux lancés pendant la crise sanitaire et dont l'ambition s'étend sur plusieurs années.

La période de la crise sanitaire a représenté pour le secteur une opportunité et un défi, celui de renouveler dans chaque bassin d'emploi le pacte productif entre les entreprises adaptées et les autres employeurs. C'est le sens de la réforme des EA lancée en 2019, dont l'un des objectifs centraux est de renforcer l'accompagnement des salariés pour la définition de leur parcours professionnel et pour une sortie au sein d'entreprises dites « classiques », et de l'engagement national signé avec l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), APF handicap et l'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales, et de leurs amis (UNAPEI). Les expérimentations CDD Tremplin et entreprise adaptée de travail temporaire, dont le terme sera prolongé d'une année pour donner de la visibilité au secteur, sont les outils de la transformation engagée. Ces emplois peuvent concourir à une économie plus solidaire et résiliente.

En complément, l'entreprise adaptée en milieu pénitentiaire vient enrichir l'éventail de solutions mobilisables en 2022 pour rendre possible la construction d'un parcours de réinsertion et la réalisation de projets professionnels avant la sortie de détention.

Ces innovations peuvent favoriser des évolutions majeures d'une réponse accompagnée de proximité au bénéfice des personnes en situation de handicap et des employeurs privés et publics en facilitant les transitions professionnelles. Elles permettent, tout en confortant la vocation économique et sociale des entreprises adaptées, de faire évoluer le modèle des EA vers un modèle plus inclusif.

En parallèle de la réforme des entreprises adaptées, les 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.) se déploient progressivement avec l'objectif de développer toutes les opportunités de mises en emploi en faveur des personnes en situation de handicap.

L'État et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) ont 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

En matière d'insertion des jeunes dans l'emploi, l'année 2022 s'inscrit dans le prolongement de la mise en œuvre du plan d'investissement dans les compétences (PIC), du plan #1jeune1solution et de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

- plusieurs programmes du PIC renforcent l'efficacité des démarches d'amélioration et de territorialisation en faveur de l'accès des jeunes à l'emploi. Ainsi, les actions prévues pour le repérage des jeunes les plus en difficulté engagées en 2019 se poursuivent en 2022 dans le cadre d'une 2<sup>nd</sup>e vague d'appels à projets dotés de 40 M€. En complément de la dimension territoriale de cet appel à projets, un volet national vise à « aller vers » les publics dits « invisibles » à travers des « maraudes » dans l'espace numérique, afin de prendre en compte la présence plus importante des jeunes dans l'espace numérique, amplifiée par la crise. Le plan finance également des parcours supplémentaires au sein du réseau des écoles de la 2<sup>e</sup> chance (E2C) ou de l'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) ;
- un ensemble de mesures d'ampleur à destination des jeunes a été mis en œuvre dans le cadre du plan #1jeune1solution pour faire face aux crises sanitaire et économique traversées depuis mars 2020. Le plan renforce plusieurs dispositifs mis en œuvre grâce aux crédits portés dans le programme 102. En 2021, les moyens supplémentaires alloués aux missions locales ont porté l'ambition du renforcement des entrées en parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et en Garantie jeunes. Cette ambition sera poursuivie en 2022 et assurée par le déploiement d'une enveloppe de 689,26 M€ en autorisations d'engagement et 596,78 M€ en crédits de paiements à destination des missions locales permettant notamment l'accompagnement de 200 000 nouveaux bénéficiaires en Garantie jeunes ;
- dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, une obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans a été instaurée en septembre 2020. Cette mesure 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. Un montant de 20 M€ est prévu à ce titre au sein de la dotation globalisée des missions locales. Il est également prévu en 2022, dans la continuité des exercices précédents, une augmentation de l'allocation PACEA, destinée à soutenir l'amplification des solutions d'accompagnement de tous les jeunes notamment par la levée de certains freins périphériques (mobilité, santé, etc...), en cohérence avec la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. L'allocation peut en effet être versée aux jeunes s'engageant dans un PACEA, en fonction de l'appréciation au cas par cas de leurs besoins et objectifs, dans une logique d'individualisation maximale des parcours en Missions locales.

## RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

<b>OBJECTIF 1</b>	<b>Favoriser l'accès et le retour à l'emploi</b>
INDICATEUR 1.1	Nombre de retours à l'emploi
INDICATEUR 1.2	Taux de retour à l'emploi de tous les publics
<b>OBJECTIF 2</b>	<b>Améliorer l'efficacité du service rendu à l'utilisateur par Pôle emploi</b>
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
<b>OBJECTIF 3</b>	<b>Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées du marché du travail</b>
INDICATEUR 3.1	Taux d'insertion dans l'emploi 6 mois après la sortie d'un contrat aidé
INDICATEUR 3.2	Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des structures d'insertion par l'activité économique
INDICATEUR 3.3	Taux de retour à l'emploi des travailleurs handicapés
INDICATEUR 3.4	Taux de sortie vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un parcours d'accompagnement
INDICATEUR 3.5	Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les entreprises adaptées hors expérimentation sortis en emploi durable

## OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

### OBJECTIF

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

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

### INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Nombre de retours à l'emploi	Nb	4 320 090	4 106 838	Non déterminé	4 170 000	Non déterminé	Non déterminé
Nombre de retours à l'emploi durable				Sans objet	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 :

Au vu des incertitudes liées au contexte de la crise sanitaire, il a été convenu que les cibles 2022 seraient fixées fin 2021. Les résultats observés au cours des mois précédents tendent à se redresser mais ils restent très impactés par la crise.

#### 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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les orientations et actions stratégiques de Pôle emploi telles que prévues dans la convention 2019-2022, ainsi que les objectifs et cibles associés, doivent être adaptés afin de tenir compte des conséquences de la crise sanitaire et économique. À ce stade, les cibles pour 2022 et 2023 n'ont pas été définies par le Comité de pilotage national de la convention tripartite.

## INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Tous publics	%	8,1	7,4	7	7,7	Non déterminé	Non déterminé
Tous publics (retour à l'emploi durable uniquement)	%	34,3	26,6	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Demandeurs d'emploi de longue durée	%	6,5	6,1	5,6	6,1	Non déterminé	Non déterminé
Bénéficiaires du RSA et de l'ASS	%	3,6	2,8	3,1	2,6	Non déterminé	Non déterminé
Seniors de plus de 50 ans	%	4,8	4,5	4,1	4,5	Non déterminé	Non déterminé
Travailleurs handicapés	%	3,9	3,5	Non déterminé	3,7	Non déterminé	Non déterminé
Personnes résidant en QPV	%	5,4	6,1	4,7	6,4	Non déterminé	Non déterminé
Jeunes -25 ans	%	9,8	9,0	8,5	9,5	Non déterminé	Non déterminé
Femmes	%	7,8	7,2	6,7	7,4	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 :

Au vu des incertitudes liées au contexte de la crise sanitaire, il a été convenu que les cibles 2022 seraient fixées fin 2021. Les résultats observés au cours des mois précédents tendent à se redresser mais ils restent très impactés par la crise.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les orientations et actions stratégiques de Pôle emploi telles que prévues dans la convention 2019-2022, ainsi que les objectifs et cibles associés, doivent être adaptés afin de tenir compte des conséquences de la crise sanitaire et économique. À ce stade, les cibles pour 2022 et 2023 n'ont pas été définies par le Comité de pilotage national de la convention tripartite.

## OBJECTIF

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

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

## INDICATEUR

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

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation prescrite par Pôle emploi - tous publics	%	56,8	50,1	54,5	52	Non déterminé	Non déterminé
Taux d'accès à l'emploi des femmes 6 mois après la fin d'une formation prescrite par Pôle emploi	%	54,8	48,5	Sans objet	51	Non déterminé	Non déterminé
Taux d'accès à l'emploi des hommes 6 mois après la fin d'une formation prescrite par Pôle emploi	%	58,6	51,6	Sans objet	53	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).

**Accès et retour à l'emploi**

Programme n° 102 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

Les orientations et actions stratégiques de Pôle emploi telles que prévues dans la convention 2019-2022, ainsi que les objectifs et cibles associés, doivent être adaptés afin de tenir compte des conséquences de la crise sanitaire et économique. A ce stade, les cibles pour 2022 et 2023 n'ont pas été définies par le Comité de pilotage national de la convention tripartite.

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

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux de satisfaction des demandeurs d'emploi concernant le suivi dont ils bénéficient	%	75,4	78,4	76	79	80	80
Taux de satisfaction des entreprises vis-à-vis des services rendus par pôle emploi	%	74,4	84,8	75	85	86	80

**Précisions méthodologiques**

Source des données : Pôle emploi, enquêtes trimestrielles

**1<sup>er</sup> 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 ».

**Taux de réponse à l'enquête :** 15% en moyenne en 2014.

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

Des évolutions méthodologiques ont été apportées à cet indicateur avec :

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

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

Enquête locale de satisfaction – questionnaire entreprise – réalisée par mail avec une fréquence hebdomadaire (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.

#### Mode de calcul :

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

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

Ensemble des demandeurs d'emploi des catégories ABCDE, hors demandeurs d'emploi en maladie, rattachés à un portefeuille de conseiller référent, ayant plus de 3 mois d'ancienneté 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 trimestriel :

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

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

Les orientations et actions stratégiques de Pôle emploi telles que prévues dans la convention 2019-2022, ainsi que les objectifs et cibles associés, doivent être adaptés afin de tenir compte des conséquences de la crise sanitaire et économique.

**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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	53	57	58	58	58,5	59
Taux d'insertion des femmes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	55	60	61	61	61,5	62
Taux d'insertion des hommes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	49	49	50	50	50,5	51
Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - volet jeune	%	57	59	Sans objet	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Taux d'insertion dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	41	44	47	47	47,5	48
Taux d'insertion des femmes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	42	47	48	48	48,5	49
Taux d'insertion des hommes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	36	37	38	38	38,5	39
Taux d'insertion dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - volet jeune	%	43	42	Sans objet	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
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	%	39	46	47	47	47,5	48
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleuses handicapées à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	40	49	47	49	49	48
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleurs handicapés à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	38	40	47	47	47,5	48

**Précisions méthodologiques****Note :**

Pour l'année 2019, les taux d'insertion dans l'emploi concernent exclusivement des personnes en CAE. L'effectif de personnes sortant de PEC interrogées est en effet trop faible pour produire des taux d'insertion.

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 » sont nouveaux.

**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 disponibilités de la donnée.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les exigences qualitatives attachées aux PEC s'appliquent aux CIE : 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, montée en puissance de la prestation « Compétences PEC » pour obtenir une certification dans le cadre du parcours. Le maintien des exigences relatives au socle qualitatif des PEC a vocation à faire progresser le taux d'insertion professionnelle des sortants de PEC.

Le cadre qualitatif attaché aux parcours emploi compétences et appliqué aux PEC (CUI-CAE) et aux CUI-CIE fait de ces contrats de véritables outils d'insertion durable dans l'emploi.

## 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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise d'insertion (EI)	%	26,5	22	35	35	35	35
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une EI	%	14,4	12,0	20	18	19	20
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)	%	51,4	43,7	58	56	57	58
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une ETTI	%	26,2	21,3	33	31	32	33
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une association intermédiaire (AI)	%	47,2	29,5	53	51	52	53
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une AI	%	26,4	16,4	30	28	29	30
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	26,0	21,7	30	30	30	30
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	11,4	10,1	14	14	14	14

**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),

Remarque : La série longue a été reprise en 2019 et tient compte des nouvelles règles de comptage des sorties du dispositif.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) accueillent des publics plus éloignés de l'emploi, ce qui explique des taux de sortie dans l'emploi moins importants. 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, les résultats sont en baisse en 2020 du fait de l'impact de la crise sanitaire principalement sur les structures d'insertion ayant les meilleurs résultats auparavant: -4,4 % d'insertion dans l'emploi durable pour les ETTI, et -10,2 % pour les AI.

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 2021-2022 sont réajustées par rapport aux cibles initialement retenues tout en maintenant une dynamique de hausse, en cohérence avec les objectifs fixés par la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté du Gouvernement et le pacte d'ambition pour l'IAE présenté par le Conseil de l'inclusion dans l'emploi, qui visent à faire de l'IAE un levier important de l'inclusion des personnes éloignées de l'emploi.

Le développement de l'insertion par l'activité économique bénéficie également aux jeunes de moins de 30 ans rencontrant des difficultés qui représentent 31,9 % du public accompagné en SIAE.

## INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux de retour à l'emploi des travailleurs handicapés	%	3,9	3,5	Non déterminé	3,7	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 janvier 2020 sur 19 sites pilotes et de la co-construction d'une offre de services commune et intégrée entre ces deux opérateurs, par 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 a été élargie à compter de janvier 2021 à l'ensemble des départements qui comptent un site pilotage, puis déployée sur l'ensemble des territoires (y compris ultra-marins) sur le second trimestre 2021.

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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

De manière générale, les demandeurs d'emploi handicapés présentent une plus grande vulnérabilité sur le marché de l'emploi, avec un taux de chômage deux fois supérieur à la population active, une ancienneté dans le chômage plus importante (64 % sont au chômage depuis plus d'un an versus 50 %) que l'ensemble des demandeurs d'emploi, un niveau de qualification globalement moins élevé et une population plus âgée (51 % ont 50 ans et plus versus 26 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi). Leur taux d'emploi est de 37% versus 66% pour l'ensemble de la population.

Au vu de la crise sanitaire et de ses impacts économiques, les travailleurs handicapés sont davantage encore exposés au risque de perte d'emploi et donc de chômage, face à un marché de l'emploi plus tendu.

## 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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux de sortie vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié de la Garantie jeunes, dans le mois suivant la sortie du parcours	%	76	35,4	39,5	39,5	39,5	43
Taux de sorties vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un PACEA dans le mois suivant la sortie du parcours	%	Non déterminé	39,8	43	43	43	45

#### 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 vers l'emploi et l'alternance des jeunes ayant bénéficié de la Garantie jeunes** : Nombre de jeunes en sortie emploi et en sortie alternance / nombre de jeunes sortis de la Garantie jeunes

- numérateur : nombre de jeunes étant en emploi ou alternance le jour de leur sortie de Garantie Jeunes, ou ayant débuté une situation emploi ou alternance dans les 30 jours suivant la sortie du parcours en Garantie jeunes d'une durée de 12 ou 18 mois ;
- dénominateur : nombre de jeunes sortis à terme de la Garantie jeunes (12 ou 18 mois).

**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:

L'indicateur 3.4 a été modifié lors de la revue des indicateurs du PAP 2020. Les données de réalisation 2018 et 2019 indiquées ci-dessus ne doivent donc pas être comparées avec les prévisions 2020, 2021, 2023 car elles ne reposent pas sur la même méthodologie de calcul. Les sorties en formation professionnelle ont notamment été sorties du numérateur.

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

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

En 2019, une nouvelle stratégie pluriannuelle de performance des missions locales a été définie au niveau national pour la période 2019-2022. Cette stratégie instaure une démarche de performance renouvelée et renforcée avec une allocation des moyens davantage appuyée sur la performance des missions locales.

Les deux indicateurs présentés dans le cadre du projet annuel de performance font partie des dix indicateurs participant à cette démarche de performance et spécifiquement suivis dans ce cadre. Ils permettent d'apprécier les sorties vers l'emploi et l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) ou de la Garantie jeunes.

S'agissant de la définition des prévisions et de cibles, à la suite à la crise sanitaire et dans un contexte de possible rebond économique au 2<sup>nd</sup> semestre 2021 et en 2022, afin de prendre en compte ces effets peu anticipables en matière d'opportunité d'emploi pour les jeunes, les cibles prévisionnelles de sorties vers l'emploi et l'alternance des jeunes ayant bénéficié de la Garantie jeunes et du PACEA sont maintenues respectivement à 39,5% et 43%, pour 2021 et 2022.

### 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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les entreprises adaptées hors expérimentation sortis en emploi durable	%	Non déterminé	1	1,5	0,5	1,5	2

#### 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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

L'année 2022 devait être la troisième année de la réforme des entreprises adaptées. Parmi les évolutions visées par la réforme, 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 constituaient l'un des enjeux centraux.

En 2021, les effets de la crise économique restent perceptibles ; ainsi, le nombre de sorties en « emploi durable » est plus faible en 2021 qu'en 2020 sur la même période. Le nombre de sorties en formation ou en emploi de transition a sensiblement progressé néanmoins. Le nombre de licenciements pour motif économique et de ruptures conventionnelles a également augmenté en 2021. L'amélioration prévue de la situation économique en 2022 permet d'anticiper une hausse des sorties vers l'emploi durable.

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

## 2022 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS DEMANDÉS

## 2022 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	1 064 446 848	2 339 812 312	0	<b>3 404 259 160</b>	0
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	0	2 339 812 312	0	<b>2 339 812 312</b>	0
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	1 064 446 848	0	0	<b>1 064 446 848</b>	0
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	121 740 923	3 460 875 526	14 000 000	<b>3 596 616 449</b>	0
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	59 300 000	758 993 436	14 000 000	<b>832 293 436</b>	0
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	62 440 923	2 701 882 090	0	<b>2 764 323 013</b>	0
03 – Plan d'investissement des compétences	0	576 856 852	0	<b>576 856 852</b>	0
04 – Aide exceptionnelle contrat pro	0	0	0	<b>0</b>	0
<b>Total</b>	<b>1 186 187 771</b>	<b>6 377 544 690</b>	<b>14 000 000</b>	<b>7 577 732 461</b>	<b>0</b>

## 2022 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	1 064 446 848	2 339 812 312	0	<b>3 404 259 160</b>	0
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	0	2 339 812 312	0	<b>2 339 812 312</b>	0
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	1 064 446 848	0	0	<b>1 064 446 848</b>	0
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	121 740 923	3 058 943 301	14 000 000	<b>3 194 684 224</b>	0
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	59 300 000	504 347 875	14 000 000	<b>577 647 875</b>	0
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	62 440 923	2 554 595 426	0	<b>2 617 036 349</b>	0
03 – Plan d'investissement des compétences	0	679 069 261	0	<b>679 069 261</b>	0
04 – Aide exceptionnelle contrat pro	0	0	0	<b>0</b>	0
<b>Total</b>	<b>1 186 187 771</b>	<b>6 077 824 874</b>	<b>14 000 000</b>	<b>7 278 012 645</b>	<b>0</b>

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

## 2021 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LOI DE FINANCES INITIALE)

## 2021 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total pour 2021	FdC et AdP prévus en 2021
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	1 149 874 718	2 312 084 686	0	<b>3 461 959 404</b>	0
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	0	2 307 084 686	0	<b>2 307 084 686</b>	0
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	1 149 874 718	0	0	<b>1 149 874 718</b>	0
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	0	5 000 000	0	<b>5 000 000</b>	0
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	116 740 923	2 425 664 853	3 152 928	<b>2 545 558 704</b>	0
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	54 900 000	0	0	<b>54 900 000</b>	0
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	0	430 634 324	0	<b>430 634 324</b>	0
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	0	0	3 152 928	<b>3 152 928</b>	0
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	61 840 923	0	0	<b>61 840 923</b>	0
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	0	1 995 030 529	0	<b>1 995 030 529</b>	0
03 – Plan d'investissement des compétences	0	811 747 500	0	<b>811 747 500</b>	39 865 718
<b>Total</b>	<b>1 266 615 641</b>	<b>5 549 497 039</b>	<b>3 152 928</b>	<b>6 819 265 608</b>	<b>39 865 718</b>

## 2021 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total pour 2021	FdC et AdP prévus en 2021
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	1 149 874 718	2 312 084 686	0	<b>3 461 959 404</b>	0
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	0	2 307 084 686	0	<b>2 307 084 686</b>	0
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	1 149 874 718	0	0	<b>1 149 874 718</b>	0
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	0	5 000 000	0	<b>5 000 000</b>	0
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	116 740 923	2 367 696 492	3 152 928	<b>2 487 590 343</b>	0
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	54 900 000	0	0	<b>54 900 000</b>	0
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	0	372 665 963	0	<b>372 665 963</b>	0
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	0	0	3 152 928	<b>3 152 928</b>	0
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	61 840 923	0	0	<b>61 840 923</b>	0
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	0	1 995 030 529	0	<b>1 995 030 529</b>	0
03 – Plan d'investissement des compétences	0	785 315 861	0	<b>785 315 861</b>	39 865 718
<b>Total</b>	<b>1 266 615 641</b>	<b>5 465 097 039</b>	<b>3 152 928</b>	<b>6 734 865 608</b>	<b>39 865 718</b>

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE

Titre ou catégorie	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2021	Demandées pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022	Ouverts en LFI pour 2021	Demandés pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	1 266 615 641	1 186 187 771	0	1 266 615 641	1 186 187 771	0
Subventions pour charges de service public	1 266 615 641	1 186 187 771	0	1 266 615 641	1 186 187 771	0
Titre 6 – Dépenses d'intervention	5 549 497 039	6 377 544 690	0	5 465 097 039	6 077 824 874	0
Transferts aux ménages	2 972 484 686	3 132 706 347	0	2 972 484 686	3 132 706 347	0
Transferts aux entreprises	484 490 332	602 356 627	0	487 022 094	460 733 002	0
Transferts aux collectivités territoriales	136 910 006	145 959 913	0	117 612 831	111 926 937	0
Transferts aux autres collectivités	1 955 612 015	2 496 521 803	0	1 887 977 428	2 372 458 588	0
Titre 7 – Dépenses d'opérations financières	3 152 928	14 000 000	0	3 152 928	14 000 000	0
Dotations en fonds propres	3 152 928	14 000 000	0	3 152 928	14 000 000	0
<b>Total</b>	<b>6 819 265 608</b>	<b>7 577 732 461</b>	<b>0</b>	<b>6 734 865 608</b>	<b>7 278 012 645</b>	<b>0</b>

## ÉVALUATION DES DÉPENSES FISCALES

**Avertissement**

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

Les chiffrages présentés pour 2022 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2022. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2022 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 2022, le montant pris en compte dans le total 2022 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2021 ou 2020); 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 2020	Chiffrage 2021	Chiffrage 2022
720106	<b>Exonération des associations intermédiaires conventionnées, visées à l'article L. 5132-7 du code du travail dont la gestion est désintéressée</b> Exonérations <i>Bénéficiaires 2020 : 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>	87	95	100
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

## JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

## ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
<b>01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi</b>	<b>0</b>	<b>3 404 259 160</b>	<b>3 404 259 160</b>	<b>0</b>	<b>3 404 259 160</b>	<b>3 404 259 160</b>
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	0	2 339 812 312	2 339 812 312	0	2 339 812 312	2 339 812 312
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	0	1 064 446 848	1 064 446 848	0	1 064 446 848	1 064 446 848
<b>02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail</b>	<b>0</b>	<b>3 596 616 449</b>	<b>3 596 616 449</b>	<b>0</b>	<b>3 194 684 224</b>	<b>3 194 684 224</b>
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	0	832 293 436	832 293 436	0	577 647 875	577 647 875
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	0	2 764 323 013	2 764 323 013	0	2 617 036 349	2 617 036 349
<b>03 – Plan d'investissement des compétences</b>	<b>0</b>	<b>576 856 852</b>	<b>576 856 852</b>	<b>0</b>	<b>679 069 261</b>	<b>679 069 261</b>
<b>04 – Aide exceptionnelle contrat pro</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>7 577 732 461</b>	<b>7 577 732 461</b>	<b>0</b>	<b>7 278 012 645</b>	<b>7 278 012 645</b>

7 577,73 M€ en autorisations d'engagement et 7 278,01 M€ en crédits de paiements sont prévus en PLF 2022 sur le programme 102. Ces crédits permettront notamment de financer :

- les allocations de solidarité et la subvention pour charges de service public de Pôle emploi à hauteur (3 404,26 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi à travers notamment les dispositifs d'insertion par l'activité économique (1 274,59 M€ en autorisations d'engagement et 1 299,78 M€ en crédits de paiement), les contrats aidés (758,99 M€ en autorisations d'engagement et 504,35 M€ en crédits de paiement) ainsi que la poursuite de l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée (33,22 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- les dispositifs en faveur de l'accès à l'emploi des jeunes avec le Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) ainsi que la Garantie jeunes dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (576,86 M€ en autorisations d'engagement et 679,07 M€ en crédits de paiement).

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## DÉPENSES PLURIANNUELLES

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

## ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2021

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2020 (RAP 2020)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2020 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2020	AE (LFI +LFRs) 2021 + reports 2020 vers 2021 + prévision de FdC et AdP	CP (LFI +LFRs) 2021 +reports 2020 vers 2021 + prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2021
1 437 345 365	0	7 137 631 326	6 899 731 326	193 720 973

## ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2022	CP 2023	CP 2024	CP au-delà de 2024
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2021	CP demandés sur AE antérieures à 2022 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2023 sur AE antérieures à 2022	Estimation des CP 2024 sur AE antérieures à 2022	Estimation des CP au-delà de 2024 sur AE antérieures à 2022
193 720 973	191 878 989 0	1 841 984	0	0
AE nouvelles pour 2022 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2022 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2023 sur AE nouvelles en 2022	Estimation des CP 2024 sur AE nouvelles en 2022	Estimation des CP au-delà de 2024 sur AE nouvelles en 2022
7 577 732 461 0	7 086 133 656 0	485 607 997	5 990 808	0
<b>Totaux</b>	<b>7 278 012 645</b>	<b>487 449 981</b>	<b>5 990 808</b>	<b>0</b>

## CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2022

CP 2022 demandés sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP 2023 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP 2024 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP au-delà de 2024 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022
93,51 %	6,41 %	0,08 %	0,00 %

## JUSTIFICATION PAR ACTION

**ACTION 44,9 %****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	3 404 259 160	<b>3 404 259 160</b>	0
Crédits de paiement	0	3 404 259 160	<b>3 404 259 160</b>	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.

Elle porte le soutien financier de l'État à Pôle emploi dans un contexte de très forte mobilisation de l'opérateur, comme des autres acteurs du service public de l'emploi, en faveur du retour sur le marché du travail des publics qui en sont le plus éloignés. En 2022, l'opérateur accompagnera la reprise avec la montée en charge de l'accompagnement global dans le cadre du plan pauvreté, ainsi que le déploiement d'un plan en faveur des demandeurs d'emplois de longue durée. Pôle emploi poursuivra également le déploiement des transformations actées avec les partenaires sociaux dans la convention tripartite, avec notamment la mise en place d'un conseiller référent indemnisation pour tout demandeur d'emploi indemnisé, le déploiement du rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi, et mise en place d'un « nouveau suivi » plus digital et plus collectif pour les demandeurs d'emplois les plus autonomes.

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	1 064 446 848	1 064 446 848
Subventions pour charges de service public	1 064 446 848	1 064 446 848
Dépenses d'intervention	2 339 812 312	2 339 812 312
Transferts aux ménages	2 339 812 312	2 339 812 312
Transferts aux autres collectivités		
<b>Total</b>	<b>3 404 259 160</b>	<b>3 404 259 160</b>

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, ainsi que les dépenses de fonctionnement relatives à Pôle emploi (essentiellement le versement 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 2022 à 2 338,81 M€ en autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP).**

Dépenses d'allocations	PLF 2022
<b>(A) Allocation de solidarité spécifique (ASS) = (1)*(2)*(3)</b>	<b>2 182,9 M€</b>
Effectifs moyens (1)	364 670
Durée / jours (2)	365,00
Coût unitaire moyen (3)	16,40
<b>(B) Allocation équivalent retraite (AER)= (1)*(2)*(3)</b>	<b>0,17 M€</b>
Effectifs moyens (1)	13
Durée / jours (2)	365,00
Coût unitaire moyen (3)	35,40
<b>(C) Allocation de solidarité spécifique formation (ASS-F)= (1)*(2)*(3)</b>	<b>21,6 M€</b>
Effectifs moyens (1)	3 646
Durée / jours (2)	365,00
Coût unitaire moyen (3)	16,20
<b>(D) L'allocation spécifique de solidarité (ASS) – L'aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise (ACCRE) = (1)*(2)*(3)</b>	<b>39,2 M€</b>
Effectifs moyens (1)	6 352
Durée / jours (2)	365,00
Coût unitaire moyen (3)	16,90
<b>(E) Allocation fonds intermittents = (a)+(b)</b>	<b>94,9 M€</b>
<b>APS (a) = (1)*(2)*(3)</b>	<b>94,4 M€</b>
Effectifs moyens (1)	5 526
Durée / jours (2)	365,00
Coût unitaire moyen (3)	46,80
<b>AFD (b) = (1)*(2)*(3)</b>	<b>0,5 M€</b>
Effectifs moyens (1)	46
Durée / jours (2)	365,00
Coût unitaire moyen (3)	30,00
<b>Allocations de solidarité = (A)+(B)+(C)+(D)+(E)</b>	<b>2 338,72 M€</b>

- Le taux journalier moyen (2) est fourni par Pôle emploi.
- Les effectifs (nombre d'allocataires mandatés) (1) sont recalculés sous la forme d'une moyenne annuelle afin d'assurer une meilleure cohérence de lecture entre dispositifs. Le chiffre ainsi calculé peut donc différer des flux réellement constatés.

**• (A) Allocation de solidarité spécifique (ASS)**

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

Il est prévu un montant de dépenses pour 2022 de 2 182,9 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, correspondant à un effectif de 364 670 allocataires en moyenne annuelle sur l'exercice, pour un coût unitaire journalier moyen de 16,40 €.

**• (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 2022 de 0,2 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 au bénéficiaire de :

- l'ASS qui suit une formation inscrite dans son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) et ne peut bénéficier d'aucune autre rémunération de formation ;
- l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF) qui se voit refuser ou a épuisé ses droits à la rémunération de fin de formation et qui remplit les conditions d'attribution de l'ASS.

Il est prévu un montant de dépenses pour 2022 de 21,6 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Les bénéficiaires de l'ASS-F en 2021 passeront 317 jours en moyenne dans le dispositif (4 203 allocataires effectivement mandatés).

**• (D) L'allocation spécifique de solidarité (ASS) – L'aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise (ACCRES)**

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

Il est prévu un montant de dépenses pour 2022 de 39,2 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Les bénéficiaires de l'ASS-ACCRES en 2022 passeront 339 jours en moyenne dans le dispositif (6 844 allocataires effectivement mandatés).

**• (E) Allocation fonds intermittents**

Le dispositif d'indemnisation des intermittents du spectacle comprend en 2022 :

- le versement de l'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS) (94,4 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) (0,5 M€). L'AFD est versée depuis le 1er janvier 2009 pour une durée de 2, 3 ou 6 mois et un montant journalier de 30 € par jour.

En 2022, une dépense exceptionnellement importante est attendue sur le dispositif de l'APS, pour un montant de 94,4 M€, contre moins de 1 M€ les années précédentes. Cette dépense exceptionnelle 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 il est anticipé que de nombreux intermittents ne rempliront pas les conditions d'activité durant l'année nécessaires pour bénéficier d'un droit à l'ARE, et basculeront de fait en APS. Il est ainsi attendu un effectif de 5 526 bénéficiaires en moyenne annuelle, pour un peu plus de 9 000 fins de droit ARE attendues en début d'année 2022.

## 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 2022 de **1,1 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour couvrir ces versements.**

## 3- Participation de l'État à l'indemnisation de certaines catégories de publics – allocation complémentaire ACO

L'allocation complémentaire est versée à des demandeurs d'emploi âgés de plus de 60 ans qui ne peuvent percevoir qu'une partie de leur pension de retraite parce qu'ils ont effectué une partie de leur carrière dans une profession pour laquelle le régime de retraite de base ne prévoit le versement des retraites qu'à partir de 65 ans.

Un montant de **38 400 € en autorisations d'engagement et crédits de paiement** est prévu en PLF 2022 pour le financement de cette allocation.

Toutes ces dépenses constituent, en nomenclature, un transfert aux ménages.

### Sous-action

#### 01.02 – Coordination du service public de l'emploi

Au sein de cette action, **pour 2022, les dépenses de fonctionnement représentent 1 064,45 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.** Elles regroupent, d'une part, les dépenses de fonctionnement courant et, d'autre part, les subventions pour charges de service public.

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

### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

#### Dépenses de fonctionnement courant

Ces dépenses retracent les frais de gestion facturés par Pôle emploi pour les dispositifs dont il assure la gestion.

**Le montant des crédits prévus pour 2022 est quasi nul et s'élève à 1 920 € en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.** Ces crédits concernent la seule allocation complémentaire (dont les frais de gestion sont de 5% du montant d'allocation payé, de 0,04 M€ en 2022), la couverture des frais de gestion au titre des autres dispositifs traités par Pôle emploi (cf. tableau ci-dessous) étant retracée dans la partie « Intervention » de la justification au premier euro.

## 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, fixée à hauteur de 11 % de la somme collectée au titre des contributions des employeurs et des salariés à l'assurance chômage (article L. 5422-24 du Code du travail), ainsi que, le cas échéant, des subventions d'autres collectivités et organismes publics.

**Le montant des crédits versés à Pôle emploi au titre de la subvention pour charges de service public prévu en PLF 2022 s'élève à 1 064,45 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**, pour tenir compte notamment de la poursuite des efforts de productivité engagés par l'opérateur dans l'exercice de ses attributions. La subvention pour charge de service public s'inscrit en cohérence avec la convention tripartite 2019-2022 signée avec les partenaires sociaux le 20 décembre 2019.

Cependant, afin de faire face aux conséquences de la crise sanitaire et notamment la baisse de la contribution de l'UNEDIC à Pôle emploi en 2022, des crédits supplémentaires seront alloués à Pôle emploi. Ces crédits sont prévus à hauteur de 175,0 M€ en PLF 2022 sur le programme 364 « Cohésion » de la mission « Plan de relance ».

Le tableau ci-dessous détaille les montants prévisionnels des dispositifs gérés par Pôle emploi pour le compte du ministère en charge de l'emploi.

	PLF 2022	
	AE	CP
<b>102</b>	<b>1 094 400</b>	<b>1 094 400</b>
<b>action 1</b>		
<i>sous-action 1</i>	<b>1 094 400</b>	<b>1 094 400</b>
AER	1 056 000	1 056 000
Allocations complémentaires	38 400	38 400
<b>103</b>	<b>395 540 234</b>	<b>172 016 150</b>
<b>action 1</b>		
<i>sous-action 1</i>	<b>386 999 202</b>	<b>163 475 118</b>
Emplois francs	386 999 202	163 475 118
<i>sous-action 2</i>	<b>8 541 032</b>	<b>8 541 032</b>
Aide à l'embauche senior	4 000 000	4 000 000
CATS - Convention de cessation d'activité de certains travailleurs salariés	-	-
Cellule d'appui à la sécurisation parcours (CASP)	4 540 000	4 540 000
Contrats de génération	-	-
Préretraites ASFNE	1 032	1 032
<b>Total général</b>	<b>396 634 634</b>	<b>173 110 550</b>

**ACTION 47,5 %****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	3 596 616 449	<b>3 596 616 449</b>	0
Crédits de paiement	0	3 194 684 224	<b>3 194 684 224</b>	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 associé à des mises en situation professionnelle et des mises en emploi, 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, qui regroupe les contrats aidés, l'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 :

- recentre les contrats aidés vers leur finalité de lutte contre le chômage: les mises en situation professionnelle 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 fonds 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 le déploiement des entreprises adaptées prévu par l'accord « Cap vers l'entreprise inclusive », signé en 2018 entre le Ministère du Travail et le secteur adapté et qui prévoit d'ici 2022 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), financé par le plan d'investissement dans les compétences.

En 2022, les dispositifs et mécanismes du Fonds d'Inclusion dans l'Emploi sont pleinement mobilisés:

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

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 est justifié par les résultats obtenus depuis 2018 : recentrés 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, ils ont démontré un ciblage des publics plus efficace : au 31 juillet 2021, 36 % étaient des demandeurs d'emploi de très longue durée et 15,5 % 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 80% (hors EN) en 2021, demeurant ainsi élevé, et les formations qualifiantes sont présentes dans 14,2% des contrats, proportion stable par rapport à 2020. 89 % des prescriptions 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 des parcours emploi compétences a été étendue, dans le cadre du plan de relance, aux contrats initiative emploi (CIE) ciblés sur les jeunes.

Hors plan de relance, le PLF 2022 prévoit le financement sur l'année de 100 000 nouvelles entrées en parcours emploi compétence (secteur non marchand) et de 45 000 nouvelles entrées en contrats initiative emploi (secteur marchand) dans la continuité des mesures mises en place par le plan de relance en 2021. Une fongibilité peut être envisagée entre les différentes enveloppes ce qui peut entraîner une baisse ou augmentation des volumes

2/ Ensuite, le PLF accompagne une augmentation forte des solutions d'insertion par l'activité économique (IAE), pour un montant de 1 275 M€ en autorisations d'engagement et 1 300 M€ en crédits de paiement, dans le cadre d'objectifs résultant des travaux menés depuis 2019 en lien avec les représentants du secteur sous l'égide du Pacte d'ambition pour l'IAE. Ce cadre permettra la mise en œuvre des engagements pris au titre de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté présentée par le Président de la République le 13 septembre dernier 2018, laquelle fixe un objectif 2022 de 100 000 personnes supplémentaires accompagnées par les structures de l'IAE par rapport à 2017.

Le PLF 2022 prévoit de ce fait le financement de 127 330 ETP sur l'année 2022, soit une progression d'environ 16 000 aides par rapport à la programmation 2021. Cet effort est de nature à asseoir le développement du secteur et les conditions de son évolution pour l'accompagnement des plus vulnérables en plus grand nombre et d'atteindre l'objectif de 240 000 solutions d'inclusion par le travail.

3/ Le PLF 2022 constitue, pour la quatrième année consécutive, le support de la mise en œuvre de la réforme des entreprises adaptées (EA) menée en concertation avec le secteur au cours de l'année 2018 et qui a notamment trouvé sa traduction dans la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Pour réduire l'écart de taux de chômage des personnes en situation de handicap, qui est le double de celui de la population active, le Gouvernement a effectivement engagé une transformation profonde de la politique d'emploi des travailleurs handicapés sur l'ensemble de ses segments : simplification de l'obligation d'emploi ; refondation de la politique d'offre de service aux travailleurs handicapés et aux entreprises ; développement des compétences à travers notamment le plan d'investissement dans les compétences ; et enfin soutien au secteur adapté (3% de l'emploi des TH aujourd'hui) dans une approche renouvelée.

La réforme des entreprises adaptées, qui s'accompagne d'un effort budgétaire important de l'État – avec un financement de 429,6 M€ (y compris les plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés) qui sera complété par une contribution de l'Agefiph afin d'apporter le financement nécessaire pour la réalisation des aides aux entreprises adaptées conformément à la convention signée entre l'État, l'Agefiph et l'Agence de services et de paiement (ASP) en décembre 2019, vise plus particulièrement à :

- ancrer les EA dans la logique d'entreprise avec un renforcement de leur responsabilité économique et du caractère inclusif de leur modèle par le biais de :
- Une réaffirmation des entreprises adaptées dans leur rôle d'accompagnement des personnes en situation de handicap vers l'emploi tout en renforçant leur efficience ;

- Une refonte de leur modèle afin d'assurer plus de mixité des profils dans l'entreprise, un équilibre entre salariés TH engagés dans un parcours de transition professionnelle et les salariés handicapés en CDI, couvert par une aide poste classique: est ainsi introduit un plafond de financement des travailleurs handicapés bénéficiant de l'aide au poste dans l'effectif annuel de l'EA à 75% (pour les EA existants avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 la mesure a été différée: 85% de l'effectif de l'entreprise en 2021, dégressif jusqu'en 2023) tandis que le plancher d'agrément de l'entreprise est abaissé à 55% de l'effectif salarié annuel ;
- Dans le même temps, un contrôle de respect de la règle européenne prévoyant une aide d'un montant maximal de 75 % des coûts admissibles est mis en œuvre : toute aide supérieure à ce seuil est écartée ;
- Une simplification du financement par la mise en place d'un canal unique : l'aide au poste versée par l'ASP ;
- La création d'expérimentations avec pour objectif de faire évoluer les EA vers un modèle inclusif via l'accompagnement des travailleurs handicapés vers les autres employeurs ordinaires : CDD Tremplin (CDD d'une durée maximale de deux ans dans l'EA), Entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) spécialisée dans le placement de TH en intérim, EA « Pro inclusive » fondée sur une parité de TH et de Travailleurs valides ;
- Pour soutenir le développement des compétences et les parcours qualifiants, le PIC EA crée en parallèle un système d'incitations à la formation des travailleurs handicapés pendant la durée de leur CDD tremplin ou de contrat de mission
- La création d'un fonds d'accompagnement à la transformation ayant pour objectif l'appui à l'investissement et au développement dans le contexte de réforme en même temps que la création d'emplois en EA ;
- Une diversification des financements avec une contribution annuelle de l'AGEFIPH.
- développer l'emploi durable « inclusif » des personnes handicapées dans les EA et dans les autres entreprises en mobilisant le savoir-faire « inclusif » des EA, par l'innovation et l'expérimentation qui faciliteront les passerelles entre « entreprises adaptées » et employeurs « classiques » ;
- permettre aux plus éloignés du marché du travail un accès à l'emploi durable, soit au sein des EA, soit au sein d'entreprises « classiques » après une expérience professionnelle en EA. Il s'agit en effet de :
  - maintenir en EA un accès majoritaire à des publics très éloignés du marché du travail dont le handicap est un frein à l'embauche (ou au maintien) au sein d'une entreprise ordinaire et appelle un cadre de travail adapté ;
  - permettre à davantage de travailleurs handicapés rencontrant des difficultés professionnelles de bénéficier d'une expérience professionnelle en EA avant de rejoindre des entreprises « classiques ».

### Les mesures en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes

Dans la continuité de l'année 2021, durant laquelle les missions locales se sont engagées pour l'accompagnement de 200 000 jeunes en Garantie jeunes dans le cadre du plan de relance, soit un doublement des entrées par rapport au niveau de 2020, le PLF 2022 intègre le financement de 200 000 entrées en Garantie jeunes. Dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), qui a pour objectif la formation de 1 million de jeunes sur la période 2017-2022, le PLF 2022 intègre un financement au titre du PIC de 100 000 de ces entrées en Garantie jeunes, conformément à sa trajectoire pluriannuelle.

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. Les rémunérations des stagiaires sont assurées par les Régions dans le cadre de contrats d'objectifs et de performance. Le PLF 2022 finance via le plan d'investissement dans les compétences un accroissement de l'activité de ces structures avec pour objectif de porter à 2 000 le nombre de parcours supplémentaires créés par rapport à 2018.

Concernant l'EPIDE, placé sous la double tutelle des ministres chargés du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et de la Cohésion des Territoires, il s'adresse aux jeunes de métropole 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 (contrat de droit public) 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.

Les capacités d'accueil de l'établissement sont renforcées depuis 2015. L'inauguration du 20<sup>e</sup> centre de l'EPIDe à Alès- La Grand-Combe est prévu pour le 31 janvier 2022 tandis que le déménagement du centre de Combrée à Avrillé sera achevé en 2023. Les capacités d'accueil devraient être étendues dans les prochaines années grâce aux projets de réhabilitation du site de Lanrodec et d'implantation d'un 21<sup>e</sup> site en Seine-Saint-Denis. L'adoption d'un nouveau COP est également en cours de discussion pour une programmation 2022-2025

### 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 » ouvre une nouvelle phase d'expérimentation, 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 dans soixante territoires, dont les 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.

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. 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	121 740 923	121 740 923
Subventions pour charges de service public	121 740 923	121 740 923
Dépenses d'intervention	3 460 875 526	3 058 943 301
Transferts aux ménages	302 537 183	302 537 183
Transferts aux entreprises	602 356 627	460 733 002
Transferts aux collectivités territoriales	145 959 913	111 926 937
Transferts aux autres collectivités	2 410 021 803	2 183 746 179
Dépenses d'opérations financières	14 000 000	14 000 000
Dotations en fonds propres	14 000 000	14 000 000
<b>Total</b>	<b>3 596 616 449</b>	<b>3 194 684 224</b>

## 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 **121,74 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**. Il recouvre :

- d'une part, la subvention pour charges de service public de **59,30 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 ;
- d'autre part, la subvention pour charges de service public de **62,44 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement** versée à l'établissement public d'insertion de la Défense (EPIDE).

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

## DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

Une dotation d'investissement de 14 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est inscrite en PLF 2022 en faveur de l'agence de services et de paiement afin d'une part de lui permettre :

- de mener des actions de consolidation du SI Activité partielle fortement mobilisé pendant la crise et qui a dû faire l'objet de travaux en urgence au moment de la crise sanitaire ;
- de poursuivre le déploiement du nouveau SI des entreprises adaptées ;
- d'engager une refonte du process aides à l'emploi (logiciels transversaux utilisés pour la plupart des aides à l'emploi (aides à l'apprentissage, PACEA) ; de poursuivre la mise en place des procédures permettant de recevoir et de stocker les données DSN nécessaires à la substitution des déclarations employeurs pour les aides à l'emploi.

## DÉPENSES D'INTERVENTION

**Un montant de 3 460,88 M€ en autorisations d'engagement et de 3 058,94 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 758,99 M€ en autorisations d'engagement et 504,34 M€ en crédits de paiement ;**
- **au niveau de la sous-action 2 « accompagnement des publics les plus en difficulté » d'un montant de 2 701,88 M€ en autorisations d'engagement et 2 554,59 en crédits de paiement :**
- mesures en faveur de l'insertion par l'activité économique (1 274,59 M€ en autorisations d'engagement et 1 299,78 M€ en crédits de paiement) ;
- l'accompagnement renforcé des jeunes vers l'emploi (940,79 M€ en autorisations d'engagement et 768,32 M€ en crédits de paiement) ;
- mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées (429,61 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée (33,22 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- le soutien de l'État au secteur de l'aide sociale à hauteur de 8,74 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les exonérations de cotisations sociales en faveur des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) à hauteur de 14,92 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 ».

En 2022, hors plan de relance, le recentrage de ces aides vers le secteur non marchand est confirmé dans le prolongement des orientations retenues en 2019, 2020 et 2021.

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.

**832,29 M€ en autorisations d'engagement et 577,65 M€ en crédits de paiement sont prévus en PLF 2022** afin de couvrir les dépenses liées :

- à la subvention pour charge de service public (SCSP) versée à l'ASP à hauteur de 59,30 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- à la subvention d'investissement versée à l'ASP à hauteur de 14 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- aux entrées 2022 en contrats aidés dans le secteur non marchand : les parcours emplois compétences (PEC) pour 458,99 M€ en autorisations d'engagement et 182,27 M€ en crédits de paiement ;
- aux entrées 2022 en contrats aidés dans le secteur marchand : les contrats initiatives emplois (CIE) pour 300,0 M€ en autorisations d'engagement et 152,38 M€ en crédits de paiement ;
- au stock des contrats d'accompagnement dans l'emploi conclus antérieurement et produisant encore des effets en 2022, pour un montant total de 169,7 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 versée à l'ASP vise à couvrir le coût d'exercice par l'établissement, en personnel et en fonctionnement, des missions de gestion des dispositifs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle qui lui sont confiées.

Fortement mobilisée afin d'assurer un déploiement rapide des mesures d'urgence et du plan de relance décidés par le Gouvernement, l'ASP sera en 2022 un acteur majeur de la poursuite de la mise en œuvre du plan de relance.

**Les crédits prévus en 2022 en vue de couvrir les frais de gestion des dispositifs s'établissent à 59,30 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement soit une augmentation de 4,40 M€ par rapport à la loi de finances initiale pour 2021.**

**14,0 M€ de subvention d'investissement, en autorisations d'engagement et en crédits de paiements, sont inscrits en PLF 2022** afin de permettre à l'ASP de moderniser ses systèmes d'information dans un contexte où le volume de paiements à réaliser s'est très substantiellement accru. Il s'agit d'accroître la dématérialisation de la gestion des aides, de connecter les SI avec la DSN afin de fluidifier les demandes reçues et de sécuriser l'application "Activité partielle".

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Des éléments complémentaires figurent dans la partie « opérateurs » du projet annuel de performances du programme 154 « économie et développement durable de l'agriculture, de la pêche et des territoires » de la mission « agriculture, pêche, alimentation, forêt et affaires rurales », ainsi que dans la partie « opérateurs » du présent programme.

A&P	Exécution 2020 AE	Exécution 2020 CP	LFI 2021 AE	LFI 2021 CP	PLF 2022 AE	PLF 2022 CP
CUI-CIE (marchand)	14 167 682	1 329 484	0	2 376 375	300 000 000	152 376 375
PEC non-marchand	309 981 981	282 879 267	430 354 973	389 062 753	458 993 438	351 971 500
Emplois d'avenir	52 025	15 470 407	279 352	1 226 835	0	0
Associations intermédiaires	21 802 157	21 802 157	29 974 379	29 974 379	31 204 455	31 204 455
Chantiers d'insertion	568 041 509	568 041 509	773 676 343	773 676 343	861 613 093	861 613 093
Entreprises d'insertion	144 808 550	144 808 550	202 597 051	202 597 051	208 916 428	208 916 428
Entreprises de travail temporaire d'insertion	43 819 064	43 819 064	68 895 627	68 895 627	83 094 395	83 094 395
Entreprise d'insertion par le travail indépendant	2 821 017	2 821 017	8 479 645	8 479 645	5 741 599	5 741 599
Fonds départemental pour l'insertion (FDI)	247 993 711	252 795 432	24 000 000	24 000 000	50 881 812	50 881 812
Nouvelles formes d'emploi dans l'IAE	0	0	8 891 709	8 891 709	29 139 146	29 139 146
Aides au poste des entreprises adaptées	437 556 665	437 556 665	425 430 000	425 430 000	425 000 000	425 000 000
<b>Total action 2</b>	<b>1 790 844 360</b>	<b>1 771 123 532</b>	<b>1 972 579 079</b>	<b>1 914 610 717</b>	<b>2 454 584 364</b>	<b>2 199 938 803</b>
Allocation PACEA	67 136 740	67 136 740	82 000 000	82 000 000	100 000 000	100 000 000
Garantie jeunes - volet aide	406 197 031	406 197 031	460 400 000	460 400 000	692 894 035	692 894 035
<b>Total action 3</b>	<b>473 333 770</b>	<b>473 333 770</b>	<b>542 400 000</b>	<b>542 400 000</b>	<b>792 894 035</b>	<b>792 894 035</b>
<b>Total P 102</b>	<b>2 264 178 131</b>	<b>2 244 457 302</b>	<b>2 514 979 079</b>	<b>2 457 010 717</b>	<b>3 247 478 399</b>	<b>2 992 832 838</b>
Activité partielle	87 439 828	87 439 828	0	0	0	0
<b>Total action 1</b>	<b>87 439 828</b>	<b>87 439 828</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Rémunérations des stagiaires - actions qualifiantes	0	0	2 323 724	2 323 724	0	0
Aide TPE Jeunes apprentis	0	0	0	0	0	0
Aide unique aux employeurs d'apprentis	51 011 540	408 552 415	1 008 826 122	809 169 545	1 141 445 224	505 169 347
<b>Total action 2</b>	<b>51 011 540</b>	<b>408 552 415</b>	<b>1 011 149 846</b>	<b>811 493 269</b>	<b>1 141 445 224</b>	<b>505 169 347</b>
Aide 35 Heures à Mayotte	6 202 508	0	6 200 000	4 680 466	0	4 785 400
Dispositifs PIJ - création d'entreprise outre-mer	1 663 861	1 654 066	500 000	500 000	500 000	500 000
<b>Total action 3</b>	<b>7 866 369</b>	<b>1 654 066</b>	<b>6 700 000</b>	<b>5 180 466</b>		
<b>Total P 103</b>	<b>146 317 737</b>	<b>457 646 308</b>	<b>1 017 849 846</b>	<b>816 673 735</b>	<b>1 141 445 224</b>	<b>505 169 347</b>
CUI-CIE Jeunes (marchand)			211 004 615	171 972 456	299 101 803	171 972 456
PEC Jeunes non-marchand			416 300 569	239 578 380	460 053 373	239 578 380
Associations intermédiaires			731 082	731 082	0	0
Chantiers d'insertion			16 208 303	16 208 303	0	0
Entreprises d'insertion			11 255 392	11 255 392	0	0
Entreprises de travail temporaire d'insertion			4 305 977	4 305 977	0	0
Entreprise d'insertion par le travail indépendant			2 826 548	2 826 548	0	0
Nouvelles formes d'emploi dans l'IAE			12 265 791	12 265 791	0	0
Allocation PACEA			22 000 000	22 000 000	0	0
Garantie jeunes - volet aide			211 000 000	95 000 000	0	116 058 280
Activité partielle (dont Activité partielle de longue durée)			4 400 000 000	4 400 000 000	0	0
Prime exceptionnelle à l'apprentissage			57 163 302	801 315 133	0	1 625 911 812
Aide aux employeurs de contrats de professionnalisation			56 000 000	640 000 000	0	267 739 047
Aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans			100 000 000	900 000 000	0	94 661 276
Aide à l'embauche des travailleurs handicapés			85 000 000	78 427 310	0	5 746 563
<b>Total P 364</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5 606 061 579</b>	<b>7 395 886 352</b>	<b>759 155 176</b>	<b>2 521 667 774</b>
<b>Total général</b>	<b>2 410 495 868</b>	<b>2 742 103 610</b>	<b>9 138 890 504</b>	<b>10 669 570 805</b>	<b>5 148 078 799</b>	<b>6 019 663 959</b>

## DÉPENSES D'INTERVENTION

## 1 – Les entrées 2022 en contrats aidés

Les crédits prévus pour le financement des entrées en contrats aidés en 2022 s'élèvent à 758,99 M€ en autorisations d'engagement et 504,35 M€ en crédits de paiement. Ils ont été budgétés de manière à permettre de financer 100 000 nouvelles entrées en Parcours Emplois Compétences (PEC) et 45 000 nouvelles entrées en Contrat Initiative Emploi jeunes (CIE jeunes). Ce volume, comme l'an passé, ne tient plus compte des Parcours Emplois Compétences (PEC) prescrits pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap, dont le financement est porté par le ministère de l'Éducation nationale.

Pour les 100 000 PEC, le calcul du coût des nouveaux flux d'entrées en 2022 retient un taux de prise en charge de 50 % du SMIC brut pour les PEC en métropole et de 60 % en Outre-Mer. Le coût de ces entrées en parcours emploi-compétences s'élève à 458,99 M€ en AE et 182,27 M€ en CP. Par ailleurs, une fongibilité peut être envisagée entre les différentes enveloppes ce qui peut entraîner une baisse ou augmentation des volumes.

La budgétisation des 100 000 PEC repose également sur un certain nombre d'hypothèses conventionnelles : durée moyenne de 11 mois, durée hebdomadaire de 20,2 heures, et cofinancement par les conseils généraux de 15 000 contrats en faveur des bénéficiaires du RSA (soit près de 15 % des contrats aidés). Ces paramètres ont été ajustés par rapport à la LFI 2021 afin de tenir compte des réalisations observées sur le terrain en 2019 et en 2020. Comme chaque année, dans le cadre de la circulaire du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE), les paramètres de prescriptions des contrats aidés pourront être adaptés.

Pour les 45 000 CIE jeunes, le taux de prise en charge retenu est de 47% pour les CIE jeunes en métropole et en Outre-Mer. Le calcul du coût des nouveaux flux d'entrées repose sur les hypothèses suivante : durée moyenne de 9,58 mois, durée hebdomadaire de 30 heures, sans cofinancement par les conseils généraux. Le coût de ces entrées en contrat initiative emploi s'élève à 300,0 M€ en AE et 152,38 M€ en CP.

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 1er janvier 2022

Les crédits de paiement inscrits au PLF 2022 permettent de couvrir le coût des contrats conclus antérieurement au 1er janvier 2022, et toujours en cours sur l'exercice.

Le coût en 2022 des entrées effectuées en 2020 et 2021 est de 169,7 M€ en crédits de paiement.

Il repose sur les éléments suivants :

- 54 478 PEC, dont 27 946 PEC QPV/ZRR, démarrés en 2020 et 2021 en métropole et toujours en cours en 2022, hors contrats au bénéfice de l'Éducation Nationale, dont environ 14,6 % ont été financés avec les conseils départementaux en faveur des bénéficiaires du RSA, évalués à 132,7 M€ en CP en 2021 ;
- 17 382 PEC, dont 10 289 PEC QPV/ZRR, en Outre-mer démarrés en 2020 et 2021 et toujours en cours en 2022, hors contrats au bénéfice de l'Éducation Nationale, dont environ 11 % ont été financés avec les conseils départementaux en faveur des bénéficiaires du RSA, évalués à 37 M€.

Les paramètres suivants ont été retenus pour chaque année :

- une durée moyenne de 10,5 mois en 2020 et 10 mois en 2021 pour les PEC tous publics et de 10,4 mois pour les PEC QPV/ZRR. Ces durées ont été proches des prescriptions des circulaires de Programmation 2020 et 2021 de la Ministre du Travail qui fixait respectivement un objectif de 11 mois de façon à favoriser notamment le contenu en formation de ces contrats ;
- une durée hebdomadaire moyenne de 20,6 heures en 2020 et de 21,4 heures en 2021 pour les PEC tous publics et de 25,4 heures pour les PEC QPV/ZRR, contrats pour lesquels la durée hebdomadaire peut-être comprise entre 20 et 30 heures ;
- un taux d'aide moyen de 48,8 % en 2020 et de 50,3 % en 2021 pour les PEC tous publics et 80% pour les PEC QPV/ZRR. Pour rappel, le taux de prise en charge retenu dans la budgétisation de la LFI 2021 était de 50% tandis qu'il s'élevait à 52,9 % en LFI 2021 pour les PEC tous publics et 80% pour les PEC QPV/ZRR.

Le coût des PEC et CIE jeunes conclus dans le cadre du plan de relance en 2021 sera financé dans le PLF 2022 par le programme 364 « cohésion sociale et territoriale » de la mission « Plan de relance ».

**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 **2 701,88 M€ en autorisations d'engagement et 2 554,59 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 (1 274,59 M€ en autorisations d'engagement et 1 299,78 M€ en crédits de paiement) ;
- de l'accompagnement renforcé des jeunes vers l'emploi (940,79 M€ en autorisations d'engagement et 768,32 M€ en crédits de paiement) ;
- des mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées (429,61 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- de l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée (33,22 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- le soutien de l'État au secteur de l'aide sociale à hauteur de 8,43 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 14,92 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 62,44 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement (dotation de fonctionnement +dotation d'investissement).

**Au total les crédits afférents à la sous-action 2 s'élèvent à 2 764,32 M€ en autorisations d'engagement et en 2 617,04 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 dispositif d'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 l'ordonnance n°2005-883 du 2 août 2005, ratifiée par la loi n°2008-493 du 26 mai 2008.

L'EPIDe prend la forme d'un internat qui répond aux besoins de formation et d'enseignement de base au bénéfice de jeunes sans qualification, sans diplôme, sans emploi ou en voie de marginalisation ; l'objectif est de conduire ces derniers vers l'emploi durable en liaison avec les entreprises partenaires du dispositif. En 2021, l'EPIDe compte dix-neuf centres permettant l'accueil d'un peu plus de 3 000 jeunes chaque année.

La contribution du ministère en charge du travail prévue en PLF 2022 pour le financement des frais de fonctionnement de l'EPIDe correspond aux deux tiers des contributions de l'État, le ministère en charge de la cohésion des territoires participant à hauteur du tiers restant.

Elle s'élève à **62,44 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**.

L'établissement fait l'objet d'une présentation plus détaillée dans le volet "Opérateurs" du programme 102.

## 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 éloignent durablement de l'emploi. Les structures de l'IAE offrent un accompagnement renforcé et global se caractérisant par une mise en situation de travail, allié à une dimension d'accompagnement social (levée des freins périphériques à l'emploi) indispensable compte tenu des caractéristiques des publics embauchés.

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.

La modalité de financement est commune aux cinq catégories de structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), que sont les associations intermédiaires (AI) et 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). Elle donne un cadre global qui repose sur une aide au poste, indexée à partir de 2015 sur l'évolution du SMIC, et dont une part est modulée. Le montant socle de l'aide est spécifique à chaque type de structure.

Le financement par l'État du secteur de l'insertion par l'activité économique s'élève à 1 274,59 M€ en autorisations d'engagement et 1 299,78 M€ 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 31,20 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) à hauteur de 861,61 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les entreprises d'insertion (EI) à hauteur de 208,92 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) à hauteur de 83,09 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) à hauteur de 5,74 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les contrats de professionnalisation à hauteur de 4,0 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- Les contrats-passerelles à hauteur de 3,28 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les CDI inclusion à hauteur de 25,86 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les expérimentations à hauteur de 10,19 M€ en crédits de paiement ;
- l'aide à la création d'activité à hauteur de 15,0 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 50,88 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

En outre, les exonérations de cotisations sociales en faveur des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) sont de l'ordre de 14,92 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. ;

Par ailleurs, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) permettra d'augmenter la formation des salariés en IAE. Au 31 décembre 2020, plus de la moitié des structures de l'IAE bénéficient du PIC pour la prise en charge des formations de leurs salariés. Ces crédits du PIC sont portés par le programme 103.

Les dotations pour 2022 constituent un effort exceptionnel de l'État en direction du secteur. Ce sont ainsi 127 330 ETP qui sont financés (soit environ +16 000 aides au poste par rapport à la programmation 2021), permettant d'atteindre l'objectif de 240 000 personnes en IAE fin 2022.

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Les montants des aides au poste indiqués ci-dessous tiennent compte du fait que les ETTI ont engagé une baisse de 10 % de l'aide au poste dans le cadre du Pacte ETTI. Parallèlement, les coûts unitaires incluent une modulation moyenne de 5% ainsi qu'une revalorisation du niveau du SMIC anticipé comme suit :

PLF 2022 - montant des aides au poste

AI	1 486,00 €
ACI	21 949,00 €
EI	11 432,00 €
ETTI	4 373,00 €
EITI	5 742,00 €

Les montants unitaires d'aides au poste seront adaptés à l'évolution du SMIC constatée début 2022.

► Les associations intermédiaires (AI) 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 ETP	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x [(2) x (1+(3))]
21000	1 415 €	5%	31,20 M€

31,20 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 s'adressent aux publics les plus éloignés de l'emploi. L'aide est attribuée à des structures conventionnées porteuses d'ACI, pour renforcer la qualité des actions d'accompagnement réalisées pour les salariés en insertion. Ce sont 39 255 aides au poste qui sont financées dans le PLF 2022.

ACI			
Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1+(3)]
39 255	20 904 €	5%	861,61 M€

861,61 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour 2022.

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

► Les entreprises d'insertion (EI)

Les entreprises d'insertion bénéficient d'une aide au poste (article R. 5132-7 à 10 du Code du travail).

EI			
Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1+(3)]
18 275	10 887 €	5%	208,92 M€

208,92 M€ sont prévus en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour les EI.

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

Les entreprises de travail temporaire d'insertion bénéficient d'une aide au poste d'insertion.

ETTI

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 +(3)]
19 000	4 165€	5%	83,09 M€

83,09 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). Le financement de ces conventions sera réalisé sur l'enveloppe du programme 102 consacrée à l'IAE.

EITI

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 +(3)]
1 000	5 742 €	0%	5,74 M€

► 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 ouvrant des alternatives à l'offre existante plus adaptées à certains publics. Ces nouveaux outils (contrat 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 :

● Les contrats de professionnalisation inclusion

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

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

● Les « CDI inclusion pour les publics seniors »

Les personnes de plus de 57 ans en parcours en ACI et en EI bénéficient avec ce contrat d'une dérogation à la limitation de durée de l'agrément IAE à 24 mois, afin de leur proposer une activité professionnelle jusqu'à leur départ en retraite. Ce « CDI inclusion pour les publics seniors », fait l'objet d'une aide au poste équivalent à 70% de l'aide au poste classique, ce qui aboutit à un effet prix de 30%. Cette mesure aura également pour effet de garantir que les postes d'insertion financés à 100% soient intégralement utilisés pour un effet « tremplin vers l'emploi ».

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 +(3)]
2 000	12 930 €	0 %	25,86 M€

**Accès et retour à l'emploi**

Programme n° 102 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

• Les « contrats-passerelles »

Ces contrats reposent sur la mise à disposition, par un ACI ou une EI, de salariés en insertion en fin de parcours au sein d'entreprises de droit commun et pour six mois maximum. Le maintien d'un accompagnement par la SIAE tout au long de la mise à disposition en entreprise sera un élément sécurisant pour les recruteurs et pour le salarié en fin de parcours. Les personnes restant actuellement en moyenne onze mois en SIAE pourraient non seulement sortir plus tôt, grâce à cette sécurité supplémentaire pour l'employeur, mais également sortir définitivement d'un dispositif d'insertion, grâce à l'accompagnement dans l'emploi réalisé par la SIAE. Cette personne sera donc toujours accompagnée mais à un coût adapté, plus faible que le montant de l'aide au poste socle.

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 +(3)]
800	4 100 €	0 %	3,28 M€

► 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, de jeunes travailleurs indépendants à compter de 2020. Cette mesure complétera le programme d'accélérateur « entrepreneuriat pour tous » 2019-2022 porté par la Banque publique d'investissement (BPI) et financé par le PIC qui vise à soutenir les structures d'aide à la création d'activité des résidents des QPV.

Effectifs	Montant de l'aide	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 +(3)]
15 000	1 000 €	0,00 %	15,0 M€

En 2022, le coût de la mesure sera de 15,0 M€ en crédits de paiement sur le programme 102. Ces 15 M€ seront complétés par des crédits du plan de relance sur le programme 364 à hauteur de 10 M€ en crédits de paiement pour l'accompagnement spécifique des jeunes dans ce dispositif. Dès lors, cette mesure vise l'accompagnement de 25 000 personnes en 2022.

► 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 2022 est de 50,88 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

► Les expérimentations

En 2022, 10,19 M€ en crédits de paiement seront dédiés au financement d'expérimentations dans le secteur de l'insertion par l'activité économique.

► 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 1er janvier 2019, car le droit commun des allègements généraux devenait globalement plus avantageux. Leur exonération est donc dorénavant compensée à la Sécurité sociale par la voie fiscale.

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 14,9 M€ est prévue dans le PLF 2022 en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour l'exonération de cotisations sociales patronales des ACI portées par une structure publique.

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux autres collectivités.

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

Le financement par l'État des mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées s'élève à **429,61 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**, répartis de la façon suivante :

- l'aide au poste dans les entreprises adaptées pour 425 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 4,6 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 s'élèvent dans le PLF 2022 à 425 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Ces crédits seront complétés par une contribution de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) à hauteur de 50 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement afin d'apporter le financement nécessaire pour la réalisation des aides aux entreprises adaptées conformément à la convention signée entre l'État, l'Agefiph et l'Agence de services et de paiement (ASP) en décembre 2019.

Des réflexions conduites avec les autres financeurs de la politique du handicap ont abouti à définir une trajectoire budgétaire qui permettra *in fine* de solvabiliser un objectif global de 32 701 ETP en 2022, dont près de 27 331 au titre du modèle « classique » des entreprises adaptées (emplois en CDI et mises à disposition) et 5 370 au titre des expérimentations de nouvelles formes de mise à l'emploi (notamment CDD dits « tremplin » qui sont des « emplois de transition » vers l'emploi durable, et EATT, entreprises adaptées de travail temporaire).

Les montants d'aide au poste déterminés pour l'année 2022 sont les suivants :

1/ L'aide au poste finançant l'embauche en CDI de salariés en situation de handicap 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 2022 à :

- 15 937 € pour les moins de 50 ans ;
- 16 144 € pour les travailleurs de 50 à 55 ans ;
- 16 558 € pour les plus de 55 ans.

Aide au poste classique

Effectifs	Montant moyen aide au poste	Montant des allocations
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)
27 331	15 291 €	417,92 M€

Le coût total des aides au poste finançant l'embauche en CDI des salariés dans les entreprises adaptées est estimé à 417,92 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement en 2022.

**Accès et retour à l'emploi**

Programme n° 102 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

2/ L'aide au poste finançant l'accompagnement par les entreprises adaptées des travailleurs mis à disposition des entreprises du milieu ordinaire dans le cadre de l'article L.8241-2 du Code du travail. Cette aide s'élève à 4 243 €.

## Mises à disposition (MAD)

Effectifs	Montant aide au poste	Montant des allocations
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)
820	4 243 €	3,48 M€

3,48 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 2022.

3/ L'aide finançant les CDD Tremplin, expérimentation créée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a pour objectif de favoriser les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres entreprises. L'aide au poste finançant ces emplois tremplins est de 10 887 € en 2022. 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. Elle peut être complétée par la mobilisation des crédits du plan d'investissement dans les compétences dédiées aux entreprises adaptées habilitées à établir des CDD Tremplin.

## CDD Tremplins

Effectifs	Montant aide au poste	Montant des allocations
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)
3 200	10 887 €	34,84 M€

34,84 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement sont prévus pour les accompagnements tremplins en 2022.

4/ L'aide au poste finançant l'accompagnement réalisé par les entreprises adaptées de travail temporaire (EA TT) dans le cadre de placements de travailleurs handicapés en intérim. Cette aide au poste s'élève à 4 628 € en 2022.

## EA TT

Effectifs	Montant aide au poste	Montant des allocations
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)
1 200	4 628 €	5,55 M€

5,55 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement sont prévus pour l'accompagnement réalisé par les entreprises adaptées de travail temporaire en 2022.

**5/ L'aide au poste finançant les ETP dans les entreprises adaptées en milieu pénitentiaire, créée en 2021.** Cette aide financière contribue à compenser les conséquences du handicap et les actions engagées liées à l'emploi des travailleurs handicapés. Son montant unitaire s'élève à 15 291 € en 2022.

## EA pénitentiaires

Effectifs	Montant aide au poste	Montant des allocations
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)
150	15 291 €	2,29 M€

2,29 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement sont prévus pour financer les ETP dans les entreprises adaptées qui s'implantent en détention en 2022.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

**6/ Le fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA)**, ayant pour objectif l'appui aux entreprises adaptées dans le contexte de réforme. 9,44 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement sont consacrés au FATEA en 2022.

- Les mesures en faveur des personnes handicapées : programmes régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) et aides individuelles.

Cette ligne 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 des différents acteurs en faveur des travailleurs handicapés et des entreprises.

A la suite de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, de nouveaux PRITH adaptés aux nouvelles régions ont été élaborés au cours des années 2016 et 2017. Leur complète capacité d'intervention est désormais atteinte. Les plans d'actions des PRITH élargiront leur périmètre aux nouvelles mesures de la politique en faveur des personnes handicapées notamment le dispositif « Emplois accompagnés » ou encore des mesures 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 ménages 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.

La dépense en PLF 2022 s'élève à 5 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 PACEA.

Les missions locales bénéficient d'un financement de l'État à double titre :

- Les crédits « Missions locales – CPO » versés au titre des actions prévues dans la convention pluriannuelle d'objectifs (CPO), portés dans l'action 2 « amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail », sous-action 2 « accompagnement des publics en difficulté », s'élèvent à 609,3 M€ en autorisations d'engagement et 436,8 M€ en crédits de paiement ;
- Les crédits finançant l'accompagnement réalisé au titre du Plan d'investissement dans les compétences pour la Garantie Jeunes dans l'action 3 « Grand plan d'investissement », s'élèvent à 80 M€ en autorisations d'engagement et 160 M€ en crédits de paiement pour le PLF 2022.

La séparation en nomenclature budgétaire des financements de l'activité d'accompagnement des missions locales financée par l'État par deux actions différentes se justifie par le besoin d'un suivi spécifique des crédits liés au PIC. Toutefois, depuis 2019, les crédits versés aux missions locales au titre de la CPO intègrent l'accompagnement de la Garantie Jeunes et sont ainsi globalisés au sein d'une enveloppe unique. Cette globalisation financière tire les conséquences de l'intégration durable de la Garantie jeunes dans l'offre de service des missions locales et favorise le décloisonnement des dispositifs tout en permettant aux missions locales d'avoir davantage de souplesse dans la gestion de leurs crédits qu'elles peuvent affecter librement en tenant compte des coûts engagés au titre des actions d'accompagnement et notamment de la Garantie Jeunes. Cette mesure permet également de simplifier les circuits financiers et d'alléger les charges administratives des missions locales.

Il est à noter qu'en PLF 2022, les crédits financés au titre de PIC prennent en charge l'accompagnement de 100 000 jeunes en garantie jeunes, en cohérence avec la trajectoire pluriannuelle du PIC. L'effort d'accompagnement des 100 000 jeunes supplémentaires est inscrit sur la ligne « Missions locales – CPO », conformément à la globalisation des crédits d'accompagnement des missions locales.

Le total des crédits inscrits au PLF 2022 au titre du financement des missions locales est de 689,3 M€ en autorisations d'engagement et de 596,8 M€ en crédits de paiement pour assurer la mise en œuvre des orientations stratégiques du Gouvernement.

Les crédits prévus au PLF 2022 au titre de la sous-action 2 « accompagnement des publics en difficulté » pour les conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) conclues entre l'État et les missions locales s'élèvent de ce fait à 609,3 M€ en autorisations d'engagement et 436,8 M€ en crédits de paiement.

Ce montant intègre un financement dédié à la mise en œuvre de l'obligation de formation instaurée par la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance. Cette mesure inscrite dans la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté a pour objectif que tous les jeunes âgés de 16 à 18 ans se trouvent soit dans un parcours de formation (scolaire ou apprentissage), soit en emploi, en service civique, ou en parcours d'accompagnement ou d'insertion sociale et professionnelle. Les missions locales participent à la mise en œuvre de l'obligation de formation entrée en vigueur à la rentrée scolaire 2020 et assurent le contrôle de son respect par les mineurs.

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

- **Allocation Garantie jeunes**

Le parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) a été créé par la loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation de parcours professionnels (modification des articles L. 5131.3 à L. 5131-8 du code du travail).

Ce parcours constitue le nouveau cadre contractuel de l'accompagnement de jeunes par les missions locales. En proposant un socle unique et adaptable de l'action du service public de l'emploi vis-à-vis des jeunes, il est une réponse à l'enjeu de décloisonnement des dispositifs d'accompagnement des jeunes.

La Garantie jeunes est une modalité spécifique, la plus intensive, du PACEA. En effet, les jeunes les moins qualifiés font face aux risques les plus importants de chômage durable et d'exclusion sociale. Leur insertion professionnelle nécessite une approche qui prenne en compte non seulement leur manque de qualification, mais aussi les autres difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés pour trouver un emploi et prendre leur autonomie : difficulté d'accès au logement, précarité financière, isolement, difficulté d'accès aux soins.

En plus des efforts conduits pour l'accès des jeunes à des formations qualifiantes et certifiantes, à des formations visant l'acquisition des savoir-être professionnels et des compétences relationnelles attendues par les recruteurs, ainsi qu'aux dispositifs d'apprentissage et d'alternance, il s'agit de permettre aux jeunes les plus en difficultés et qui ont une très faible employabilité de bénéficier d'un suivi intensif avec le soutien du service public de l'emploi.

L'organisation de ce parcours est portée par les missions locales avec l'appui d'une commission multi-acteurs.

En 2021, les missions locales se sont engagées pour l'accompagnement de 200 000 jeunes bénéficiaires, soit un doublement par rapport au niveau de 2020. En 2022, les crédits prévus en PLF pour le programme 102 permettront le maintien de cet objectif ambitieux de 200 000 nouveaux jeunes accompagnés, dans le cadre plus global porté par la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Les jeunes en Garantie jeunes bénéficient d'une allocation d'un montant maximal équivalent au revenu de solidarité active (RSA), hors forfait logement. Cette allocation est versée pendant un an renouvelable. Elle est dégressive à partir du moment où le jeune déclare un revenu supérieur à 300 € net par mois. L'allocation est nulle lorsque que le revenu net du jeune atteint 80 % du SMIC brut.

Effectif moyen mensuel (1)	Coût unitaire moyen mensuel (2)	Montant total de l'allocation (3) = (1) x (2) x 12
223 114	301,85 €	808,18 M€

Le coût de l'allocation est calculé pour un stock moyen mensuel de 223 114 bénéficiaires, incluant les renouvellements. Le montant total de l'allocation s'élève alors à 808,18 M€. Le stock moyen mensuel est plus élevé que l'objectif de 200 000 jeunes suivis en raison de la montée en charge du dispositif en 2021 (doublement des entrées), qui se traduit par un poids plus important des entrées sur la fin d'année 2021 impactant le stock 2022, ainsi que du fait des renouvellements.

Un financement est prévu au titre du PIC, pour le socle de 100 000 entrées en garantie jeunes, en cohérence avec la trajectoire pluriannuelle du PIC, à hauteur de 390,4 M€.

Un financement est prévu au titre du plan de relance pour les fins de parcours des 50 000 garantie jeunes financées par le plan de relance en 2021, à hauteur de 116,1 M€.

Déduction faite de ce financement, le PLF 2022 prévoit ainsi pour l'allocation Garantie jeunes **301,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement portés par les crédits budgétaires du programme 102**.

#### • Les écoles de la deuxième chance

Afin de soutenir l'insertion sociale professionnelle des jeunes sortis sans diplôme ni qualification du système scolaire, l'État contribue, depuis 2009, au financement des écoles de la deuxième chance (E2C). Ce dispositif est également financé par les collectivités locales – en particulier les conseils régionaux –, le Fonds social européen (FSE), et le ministère de la ville.

Plus précisément, 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 2019, les régions, le FSE, l'État, les collectivités locales et la taxe d'apprentissage ont représenté 90 % du financement des E2C (les Régions finançant, en sus, l'indemnisation des jeunes au titre de stagiaires de la formation professionnelle).

En 2020, les écoles de la deuxième chance sont parvenues à maintenir 91% de leur activité malgré la crise sanitaire. Elles ont ainsi accueilli au total 14 188 jeunes sur les 135 sites-Écoles du réseau des E2C implantées dans 12 régions, 57 départements en métropole et 5 régions ultramarines. Ce développement se poursuit en 2021 avec plusieurs ouvertures de sites ou d'écoles (également de nombreux reports d'ouvertures initialement prévue en 2020) sous l'impulsion du Plan d'investissement dans les compétences.

En 2020, 6 939 jeunes sont sortis des E2C dont 52% en sorties positives (emploi ou formation qualifiante). En 2022, il est prévu sur le programme 102, le co-financement par la mission « Travail et emploi » d'un minimum de 15 500 parcours en E2C sur la base d'un coût moyen annuel par place établi à 5 340 €, soit un coût total pour l'État en 2022 de 24 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Nombre de places cofinancées en E2C en 2021 (1)	Coût unitaire moyen annuel (2)	Coût total (3) = (1) x (2)	Financement État (4)	Crédits prévus en PLF 2022 (3) x (4)
15 500	5 340 €	82,8 M€	1/3 maximum du coût total	24 M€

A ces crédits s'ajouteront ceux du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) porté par le programme 103 qui prévoit notamment la création de 2 000 parcours supplémentaires en 2022 ainsi que le financement d'une nouvelle approche pédagogique « L'approche par compétences » (en cours de déploiement) et d'un nouveau système d'information permettant de mieux suivre l'activité des E2C.

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

#### 4 - 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.

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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 le territoire d'expérimentation. Elle est mise en place dans soixante territoires, dont les 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 de juin 2021.

L'habilitation de territoires supplémentaires 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 supplémentaires pour la collectivité (principe de neutralité pour les finances publiques).

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. Cette contribution est complétée par une contribution temporaire au démarrage et au développement.

Le fonds est financé par l'État, ainsi que par les collectivités territoriales, les EPCI, les groupes de collectivités territoriales et les organismes publics et privés mentionnés au I de l'article 1<sup>er</sup> 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, la participation de l'État pour 2022 s'établit à 33,22 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Elle permet de financer la contribution au développement de l'emploi. Elle vise aussi la participation au 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 2022 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.

**ACTION 7,6 %****03 – Plan d'investissement des compétences**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	576 856 852	<b>576 856 852</b>	0
Crédits de paiement	0	679 069 261	<b>679 069 261</b>	0

Sur le programme 102, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) contribue à l'objectif d'accompagnement de formation d'un million de jeunes d'ici 2022. Le Parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) est le support de cette ambition du PIC.

**ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	576 856 852	679 069 261
Transferts aux ménages	490 356 852	490 356 852
Transferts aux autres collectivités	86 500 000	188 712 409
<b>Total</b>	<b>576 856 852</b>	<b>679 069 261</b>

## **Le PACEA**

Le parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) a été créé par la loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation de parcours professionnels (modification des articles L. 5131.3 à L. 5131-8 du code du travail).

Ce parcours constitue le nouveau cadre contractuel de l'accompagnement de jeunes par les missions locales. En proposant un socle unique et adaptable de l'action du service public de l'emploi vis-à-vis des jeunes, il est une réponse à l'enjeu de décroisement des dispositifs d'accompagnement des jeunes.

La Garantie jeunes est une modalité spécifique, la plus intensive, du PACEA.

- **PACEA Garantie jeunes**

Le plan d'investissement dans les compétences a pour objectif, sur la durée du quinquennat, d'accompagner et former 1 million de jeunes supplémentaires.

A ce titre, les crédits prévus en PLF 2022 permettent de maintenir l'effort en faveur de la « Garantie jeunes ». Ce dispositif a pour objet l'accompagnement vers l'emploi de jeunes de 16 à 25 ans révolus en situation de grande précarité et qui ne sont ni étudiants, ni en emploi, ni en formation (NEET), par l'organisation avec l'appui d'une garantie de ressources :

- d'un parcours intensif individuel et collectif visant un accès à de premières expériences professionnelles ;
- de formations ;

L'organisation de ce parcours est portée par les missions locales avec l'appui d'une commission multi-acteurs.

En 2021, les missions locales se sont engagées pour l'accompagnement de 200 000 jeunes bénéficiaires, soit un doublement par rapport au niveau de 2020. En 2022, les crédits prévus en PLF pour le programme 102 permettront le maintien de cet objectif ambitieux de 200 000 nouveaux jeunes accompagnés.

**Le coût total du dispositif financé dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), c'est-à-dire la part accompagnement et la part allocation (cf. ci-dessous), est pour 2022 de 470,35 M€ en autorisations d'engagement et 550,35 M€ en crédits de paiement.**

### *PACEA Garantie-Jeunes - accompagnement :*

Les missions locales bénéficient d'un financement de l'État à double titre :

- Les crédits « Missions locales – CPO » versés au titre des actions prévues dans la convention pluriannuelle d'objectifs (CPO), portés dans l'action 2 « amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail », sous-action 2 « accompagnement des publics en difficulté », s'élèvent à **609,3 M€ en autorisations d'engagement et 436,8 M€ en crédits de paiement.**
- Les crédits finançant l'accompagnement réalisé au titre du PIC pour la Garantie Jeunes dans l'action 3 « Grand plan d'investissement », s'élèvent à **80 M€ en autorisations d'engagement et 160 M€ en crédits de paiement pour le PLF 2020.**

En PLF 2022, les crédits financés au titre du PIC prennent en charge l'accompagnement de 100 000 jeunes en garantie jeunes, en cohérence avec la trajectoire pluriannuelle du PIC. L'effort d'accompagnement des 100 000 jeunes supplémentaires est inscrit sur la ligne « Missions locales – CPO » (action 2 – sous action 2 du programme 102), conformément à la globalisation des crédits d'accompagnement des missions locales.

**Le total des crédits inscrits au PLF 2022 au titre du financement des missions locales est de 689,3 M€ en autorisations d'engagement et 596,8 M€ en crédits de paiement pour assurer la mise en œuvre des orientations stratégiques du Gouvernement.**

Les crédits prévus au PLF 2022 au titre du PIC pour la partie accompagnement de la Garantie jeunes sont de 80 M€ en autorisations d'engagement et 160 M€ en crédits de paiement pour la prise en charge de 100 000 jeunes.

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

PACEA Garantie Jeunes – allocation :

Effectif moyen mensuel (1)	Coût unitaire moyen mensuel (2)	Montant total de l'allocation (3) = (1) x (2) x 12
223 114	301,85 €	808,18 M€

Le coût de l'allocation est calculé pour un stock moyen mensuel de 223 114 bénéficiaires, incluant les renouvellements. Le montant total de l'allocation s'élève alors à 808,18 M€. Le stock moyen mensuel est plus élevé que l'objectif de 200 000 jeunes suivis en raison de la montée en charge du dispositif en 2021 (doublement des entrées), qui se traduit par un poids plus important des entrées sur la fin d'année 2021 impactant le stock 2022, ainsi que du fait des renouvellements.

**Pour le financement du socle de 100 000 jeunes en Garantie jeunes en PLF 2022, un montant de 390,4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévu au titre du plan d'investissement dans les compétences.**

**Un financement est également prévu au titre du plan de relance pour les fins de parcours des 50 000 garantie jeunes financées par le plan de relance en 2021, à hauteur de 116,1 M€. Les crédits prévus sur le programme 102 sont donc de 692,1 M€, dont 390,4 M€ au titre du PIC et 301,8M€ financés par le programme 102.**

**Le financement des entrées supplémentaires en garantie jeunes est assuré sur les crédits budgétaires du programme 102 (action 2 – sous action 2 : « Accompagnement des publics les plus en difficulté »).**

- **L'allocation PACEA**

L'allocation PACEA est prévue à l'article L. 5131-5 du code du travail. Elle peut être versée aux jeunes s'engageant dans un PACEA, en fonction de l'appréciation au cas par cas de leurs besoins et objectifs. Contrairement à la Garantie Jeunes qui allie un accompagnement renforcé et une allocation, il s'agit d'une aide s'inscrivant dans un PACEA « classique » mais qui a justement pour objectif d'individualiser au maximum la logique de parcours dans une Mission locale.

**Les crédits prévus au PLF 2022 au titre de cette allocation sont de 100 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement, soit une augmentation par rapport à la LFI 2021 (+18 M€ en AE/CP) qui vise à soutenir l'amplification des solutions d'accompagnement de tous les jeunes notamment par la levée de certains freins périphériques (mobilité, santé, etc...), en cohérence avec la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.**

**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 « 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 (16-25 ans) « NEET » (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 réabondement. L'année 2022 verra la poursuite des versements aux porteurs de projets. Le PLF 2022 prévoit donc 15,21 M€ de CP correspondant à des RAP sur engagements d'années antérieures.

Le Plan d'investissement dans les compétences cherche à mobiliser au mieux **les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées de l'emploi**. A ce titre, cela comprend:

- Le **financement du déploiement de centres EPIDE** afin d'accroître les capacités d'accueil de l'établissement (0 M€ en AE et 7 M€ en CP RAP sur AE 2019)
- Le **financement de l'extension du réseau E2C** et de ses capacités d'accueil (2000 places supplémentaires) pour 6,5 M€ en AE et 6,5 M€ en CP

**Au total le PLF 2022 prévoit 6,5 M€ d'AE et 28,71 M€ en CP sur le PIC - Programmes nationaux d'accompagnement financés via le P102.**

### **ACTION 0,0 %**

#### **04 – Aide exceptionnelle contrat pro**

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

Aucun crédit n'est porté sur le programme 102 au PLF 2022, cette action étant financée par le programme 364 de la mission "Plan de relance".

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ET EMPLOIS ALLOUÉS AUX OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

## RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS PAR LE PROGRAMME AUX OPÉRATEURS

Opérateur financé (Programme chef de file) Nature de la dépense	LFI 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Pôle emploi (P102)</b>	<b>3 486 893 796</b>	<b>3 486 893 796</b>	<b>3 404 259 160</b>	<b>3 404 259 160</b>
Subventions pour charges de service public	1 149 874 718	1 149 874 718	1 064 446 848	1 064 446 848
Transferts	2 337 019 078	2 337 019 078	2 339 812 312	2 339 812 312
<b>ASP - Agence de services et de paiement (P149)</b>	<b>2 552 032 006</b>	<b>2 494 063 645</b>	<b>3 787 491 735</b>	<b>3 545 323 153</b>
Subventions pour charges de service public	54 900 000	54 900 000	59 300 000	59 300 000
Dotations en fonds propres	3 152 928	3 152 928	14 000 000	14 000 000
Transferts	2 493 979 078	2 436 010 717	3 714 191 735	3 472 023 153
<b>EPIDE - Etablissement pour l'insertion dans l'emploi (P102)</b>	<b>61 840 923</b>	<b>61 840 923</b>	<b>62 440 923</b>	<b>62 440 923</b>
Subventions pour charges de service public	61 840 923	61 840 923	62 440 923	62 440 923
<b>Total</b>	<b>6 100 766 725</b>	<b>6 042 798 364</b>	<b>7 254 191 818</b>	<b>7 012 023 236</b>
Total des subventions pour charges de service public	1 266 615 641	1 266 615 641	1 186 187 771	1 186 187 771
Total des dotations en fonds propres	3 152 928	3 152 928	14 000 000	14 000 000
Total des transferts	4 830 998 156	4 773 029 795	6 054 004 047	5 811 835 465

La subvention pour charges de service public versée à l'ASP vise à couvrir le coût d'exercice par l'établissement, en personnel et en fonctionnement, des missions de gestion des dispositifs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle qui lui sont confiées (cf.action n°02.01).

L'ASP gère plusieurs dispositifs du programme 102 : les contrats aidés, les allocations PACEA et Garantie Jeunes, ainsi que les transferts aux structures de l'IAE et des entreprises adaptées.

## 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 2021				PLF 2022			
	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
Pôle emploi			49 428				48 278	4 052
EPIDE - Etablissement pour l'insertion dans l'emploi			1 090				1 090	
<b>Total</b>			<b>50 518</b>				<b>49 368</b>	<b>4 052</b>

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

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

	ETPT
Emplois sous plafond 2021	50 518
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2021	
Impact du schéma d'emplois 2022	-650
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	-500
Abattements techniques	
<b>Emplois sous plafond PLF 2022</b>	<b>49 368</b>
<b>Rappel du schéma d'emplois 2022 en ETP</b>	<b>-1 650</b>

La correction technique de -500 ETPT impacte Pôle emploi et est détaillée dans la sous-partie de « consolidation des emplois de l'opérateur » consacrée à Pôle emploi.

## OPÉRATEURS

### Avertissement

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2022. Ainsi, les États financiers des opérateurs (budget initial 2021 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2021 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2021 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 ».

## 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 3 200 stagiaires 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 2020, les NEET représentaient en France 13,5 % des jeunes âgés de 16 à 29 ans, soit plus d'un million de jeunes. 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 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 les décrets n°2005-885 et n°2005-886 publiés le 2 août 2005. 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. De son siège à Malakoff, 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 2021, l'EPIDE compte dix-neuf centres permettant l'accueil d'un peu plus de 3 000 jeunes chaque année.

Depuis le décret n°2021-459 du 15 avril 2021, 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.

### Perspectives 2022

À la suite de la publication du rapport de la Cour des Comptes relatif à la gestion et au fonctionnement de l'EPIDE, la direction générale de l'établissement s'est engagée, en lien étroit avec ses ministères de tutelles, dans une réflexion globale sur son activité.

Cette réflexion, s'appuyant sur une large consultation de ses agents, a pour objectif la définition d'une feuille de route stratégique pour les années à venir. Ce chantier en cours de finalisation a vocation à être traduit en un contrat d'objectifs et de performance (COP) qui liera l'établissement à ses ministères de tutelle pour la période 2022/2025.

Les pistes envisagées visent à répondre aux recommandations formulées par la Cour notamment vis-à-vis de la priorité qui doit être accordée à l'optimisation du taux d'occupation de l'établissement.

Par ailleurs, plusieurs projets se poursuivent ou seront mis en œuvre en 2022 :

- finalisation des travaux qui conduiront à l'ouverture du 20ème centre à la Grand-Combe en janvier 2022 ;
- 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 début 2023 ;
- 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.

### Participation de l'opérateur au plan de relance

L'action de l'EPIDE ne s'inscrit pas dans le cadre du plan de relance.

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

(en milliers d'euros)

Programme intéressé Nature de la dépense	LFI 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>102 – Accès et retour à l'emploi</b>	<b>61 841</b>	<b>61 841</b>	<b>62 441</b>	<b>62 441</b>
Subvention pour charges de service public	61 841	61 841	62 441	62 441
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
<b>147 – Politique de la ville</b>	<b>31 226</b>	<b>31 226</b>	<b>31 226</b>	<b>31 226</b>
Subvention pour charges de service public	30 926	30 926	31 226	31 226
Dotation en fonds propres	300	300	0	0
Transfert	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>93 067</b>	<b>93 067</b>	<b>93 667</b>	<b>93 667</b>

Le PLF 2022 prévoit une subvention pour charge de service public (SCSP) de 62,44 M€ sur le programme 102. Le montant total des SCSP prévues sur les programmes 102 et 147 s'élève à 93,66 M€.

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2021 (1)	PLF 2022
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>1 090</b>	<b>1 090</b>
– sous plafond	1 090	1 090
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Le plafond d'emploi de l'EPIDE inscrit au Projet de loi de finance pour 2022 est maintenu à son niveau de la loi de finance initiale de 2021.

## PÔLE EMPLOI

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

Pôle emploi est chargé des principales missions suivantes (art. L. 5312-1 du code du travail) :

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

En application de l'article L. 5312-3 du code du travail, une convention pluriannuelle tripartite est conclue entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi, afin de définir les objectifs assignés à l'opérateur au regard de la situation de l'emploi et au vu des moyens prévisionnels qui lui sont alloués.

Conformément à l'article L. 5312-7 du code du travail, l'activité de Pôle emploi est retracée dans le cadre des quatre sections budgétaires 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 2022, l'opérateur accompagnera la reprise avec la montée en charge de l'accompagnement global dans le cadre du plan pauvreté, ainsi que le déploiement d'un plan en faveur des demandeurs d'emplois de longue durée. Pôle emploi poursuivra également le déploiement des transformations actées avec les partenaires sociaux dans la convention tripartite, avec notamment la mise en place d'un conseiller référent indemnisation pour tout demandeur d'emploi indemnisé, le déploiement du rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi, et mise en place d'un « nouveau suivi » plus digital et plus collectif pour les demandeurs d'emplois les plus autonomes.

Pôle emploi sera également amené à poursuivre le développement des partenariats stratégiques avec les acteurs du Service public de l'emploi et de l'insertion, ainsi qu'avec les conseils régionaux, les branches professionnelles et les opérateurs de compétences.

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

(en milliers d'euros)

Programme intéressé Nature de la dépense	LFI 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>102 – Accès et retour à l'emploi</b>	<b>3 486 894</b>	<b>3 486 894</b>	<b>3 404 259</b>	<b>3 404 259</b>
Subvention pour charges de service public	1 149 875	1 149 875	1 064 447	1 064 447
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	2 337 019	2 337 019	2 339 812	2 339 812
<b>103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi</b>	<b>811 937</b>	<b>492 077</b>	<b>391 000</b>	<b>167 476</b>
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	811 937	492 077	391 000	167 476
<b>364 – Cohésion</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>175 000</b>	<b>175 000</b>
Subvention pour charges de service public	0	0	175 000	175 000
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>4 298 831</b>	<b>3 978 971</b>	<b>3 970 259</b>	<b>3 746 735</b>

Au total, 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 professionnelle 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 2021 de l'opérateur :

- La SCSP prévue en LFI 2021 a fait l'objet d'une mise en réserve de 21 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 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.

Il est également à noter que des crédits supplémentaires seront alloués à Pôle emploi, afin de permettre à l'opérateur de faire face aux conséquences de la crise sanitaire et notamment la baisse de la contribution de l'UNEDIC en 2022. Ces crédits sont prévus à hauteur de 175,0 M€ en PLF 2022 dans le programme 364 « Cohésion sociale et territoriale » de la mission « Plan de relance ».

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2021 (1)	PLF 2022
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>49 428</b>	<b>52 330</b>
– sous plafond	49 428	48 278
– hors plafond		4 052
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Le plafond d'emploi de Pôle emploi s'établit à **48 278 emplois sous plafond pour 2022**. Pour rappel, en 2021 le plafond de l'opérateur avait été augmenté de 1500 ETPT pour permettre à Pôle emploi de faire face à la hausse de la DEFM (nombre de Demandeurs d'emploi en fin de mois), et de 650 ETP pour permettre la montée en charge de l'accompagnement intensif des jeunes. En 2022, une baisse de 500 ETPT sous plafond est prévue sur les ETPT accordés en 2021 au titre de la DEFM, pour tenir compte de la résorption de celle-ci d'ici la fin 2022. Le maintien de 1 000 ETPT supplémentaire par rapport à 2020 est prévu afin d'une part d'absorber la charge liée à une DEFM AB qui reste encore légèrement supérieure au niveau d'avant crise, et d'autre part, de renforcer l'offre de service de Pôle emploi visant les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD). Les 650 ETPT de l'accompagnement intensif des jeunes (AIJ) inscrits en LFI 2021 figurent hors plafond en 2022, car financés intégralement par des crédits européens dans le cadre du plan React-EU.

**Une baisse de 1 150 ETPT sous plafond est donc prévue en 2022.**

PROGRAMME 103

---

**ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET DÉVELOPPEMENT DE  
L'EMPLOI**

MINISTRE CONCERNÉE : ELISABETH BORNE, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'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 comporte plusieurs objectifs :

- l'anticipation et l'accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi, notamment dans les TPE-PME, la prévention du licenciement et le reclassement des salariés ;
- l'amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences ;
- le développement de l'emploi à travers notamment la baisse du coût du travail, la promotion de l'activité et les aides à l'embauche ;
- le déploiement du plan d'investissement dans les compétences (PIC) ;
- le soutien de la dynamique de l'alternance au service de l'insertion dans l'emploi.

Dans le cadre de la sortie de crise progressive anticipée en 2022, la priorité du programme est d'accompagner les entreprises dans la transformation de leur activité et les actifs dans le développement de leurs compétences, pour s'adapter aux évolutions des différents pans de notre économie.

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

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

Dans la gestion de sortie de la crise sanitaire, l'activité partielle de longue durée demeure fortement mobilisée pour les entreprises qui continuent à subir des difficultés économiques afin de leur permettre de maintenir les emplois et les compétences.

- **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. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a rappelé que l'obligation législative de revitalisation des territoires restait applicable y compris dans le contexte de sortie de crise sanitaire, hors situations exceptionnelles appréciées au cas par cas. Le cadre juridique de la revitalisation est en effet suffisamment souple pour pouvoir s'adapter à la situation des entreprises les plus touchées par l'évolution de l'activité. Il 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.

Le nombre d'EDEC conclus au niveau national est en augmentation, avec une couverture des branches étendue à l'ensemble des secteurs de l'économie (filiales du Conseil national de l'industrie, secteur médico-sociale, commerce et services, filière culturelle, transports, projets en lien avec le Plan France Relance ou encore thématiques transversales

autour de la transition numérique, intelligence artificielles, etc.). A ce jour, on comptabilise plus de 40 EDEC menés au niveau national, dont plus de 30 financés par le PIC, et de nombreux EDEC territoriaux, avec un objectif de répondre prioritairement aux enjeux de soutien liés à l'emploi nés de la crise sanitaire.

En juin 2020 a été lancé un accompagnement des branches professionnelles en termes de diagnostic RH pour évaluer l'impact à court terme de la crise sur les emplois et les compétences. L'objectif de ces diagnostics est de permettre aux branches d'établir rapidement un État des lieux de la situation de leurs entreprises en termes d'emploi et de formation, afin que des actions répondant aux enjeux identifiés puissent être mises en œuvre à brève échéance. En 2021, ces diagnostics ont couvert des secteurs très variés (ensemble des filières industrielles, branches de la filière culturelle, des transports, des services à l'automobile, du commerce de détails et de gros, de la sécurité, des métiers de la restauration, etc.). Leurs premiers résultats et plans d'actions ont été rendus au second trimestre 2021. Ces diagnostics constituent souvent la première action d'un EDEC, permettant ainsi le déploiement de plans d'actions dans un contexte partenarial optimisé et au périmètre d'une filière (par ex, EDEC transport aérien, filière bois, etc.). Ces actions seront poursuivies en 2022 pour appuyer les transformations sectorielles à mener dans cette période de sortie de crise.

Le programme conforte également les TPE/PME dans leur processus de recrutement, d'optimisation de leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de professionnalisation de leur fonction RH, *via* notamment la prestation « conseil en ressources humaines des TPE/PME », cofinancée par l'État. L'instruction du 8 mars 2016 relative à cette prestation a été remplacée par l'instruction du 4 juin 2020 permettant ainsi d'actualiser les thèmes d'intervention dans le contexte de crise sanitaire pour soutenir et organiser la reprise de l'activité. Fin juin 2021, soit un an après la mise en œuvre de cette nouvelle instruction, plus de 4 000 entreprises ont pu bénéficier de cet accompagnement avec un objectif de près de 8 000 entreprises d'ici la fin de l'année 2021. Cette ambition est maintenue en 2022.

### Édifier une société de compétences

Annoncé en 2017 et lancé au cours de l'année 2018, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) mobilise, à travers un effort sans précédent, près de 13,6 Md€ entre 2018 et 2022 dans la formation à destination des jeunes et des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés. 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.

Après une année 2020 marquée par les conséquences de la crise sanitaire, générant des entrées moindres en formation des demandeurs d'emploi sur le 1<sup>er</sup> semestre, partiellement rattrapé au second semestre, le PIC a maintenu un objectif ambitieux d'entrées en formation en 2021 pour entretenir l'employabilité des chômeurs au moment du retour de la croissance. Il a été renforcé sur son volet jeune, dans le cadre du Plan #1jeune1solution, avec notamment le financement de 100 000 formations qualifiantes ou pré-qualifiantes supplémentaires sur des métiers stratégiques et d'avenir à destination de jeunes pas ou peu qualifiés ou disposant déjà d'un bac mais en situation d'échec dans l'enseignement supérieur. A fin août 2021, les entrées en formation des demandeurs d'emploi sont en hausse de plus de 80% en comparaison des résultats observés à la même époque en 2020.

Les objectifs pour 2022 sont en cours de finalisation avec l'ensemble des Régions. Les priorités suivantes devraient être 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.

### 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.

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

Programme n° 103 | PRÉSENTATION STRATÉGIQUE

Les dispositifs d'exonération ont été fortement mobilisés pendant la crise sanitaire liée au Covid-19 portant la dépense à 4,35 milliards d'euros en 2020 et 4,5 milliards estimés en 2021. 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 », avec une hausse en 2021.

**- 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 au travers de la montée en puissance des 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. Les emplois francs ont été généralisés au 1<sup>er</sup> janvier 2020 à l'ensemble des QPV du territoire national par le décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion modifiant le décret n° 2018-230 du 30 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'emplois francs.

Après un démarrage en 2020, suivi d'une phase de ralentissement pendant les premiers mois de la crise sanitaire, le dispositif a retrouvé une forte dynamique au troisième trimestre, permettant d'atteindre la cible annuelle. L'année 2020 a également été marquée par l'entrée en vigueur à compter du 15 octobre des « Emplois francs+ », 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 jusqu'au 31 mai 2021. Ainsi, en 2020, 22 544 emplois francs ont été signés dont 716 emplois francs+.

L'effort s'amplifie en 2021 avec un objectif de 29 200 emplois francs signés. Au total, depuis le lancement de l'expérimentation et à fin juillet 2021, 57 699 emplois francs avaient été conclus, dont 80 % sous forme de CDI.

En 2022, une cible de 36 000 entrées est fixée afin de soutenir la dynamique constatée fin 2020 et en 2021.

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

La formation professionnelle par la voie de l'alternance est un outil reconnu d'insertion rapide et durable dans l'emploi, particulièrement chez les plus jeunes de nos concitoyens choisissant l'apprentissage.

Les années 2019 et 2020 ont vu le nombre de contrats d'apprentissage conclus dans notre pays augmenter, atteignant en 2020 des niveaux record malgré les conditions économiques dégradées par la crise sanitaire. Cette performance, que l'année 2021 devrait réitérer, 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 de la formation par les opérateurs de compétences, selon les 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, pour des formations allant jusqu'au niveau baccalauréat, ainsi que sur la mise en œuvre, sur l'ensemble du territoire, des Prépa-apprentissage, véritables sas d'accompagnement individualisés vers l'alternance.

Afin de ne pas grever les résultats obtenus en matière d'alternance, et de maintenir la forte dynamique constatée depuis 2018, le Gouvernement a rapidement réagi face à la crise sanitaire et économique qu'a traversé la France. C'est ainsi que plusieurs dispositifs ont été créés dans le cadre du Plan de relance permettant de maintenir l'attractivité de l'alternance :

- l'extension à 6 mois de la possibilité pour un jeune de débiter une formation par apprentissage antérieurement à la conclusion d'un contrat pour des entrées en CFA entre le 1<sup>er</sup> août et le 31 décembre 2020 ;
- la création de deux aides exceptionnelles aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation. Fixées à 5 000 euros pour un alternant mineur, et à 8 000 euros pour un majeur, quel que soit le niveau de diplôme, ces aides ont permis de maintenir un haut niveau d'attractivité en compensant substantiellement (dans certains cas, la totalité) les coûts de rémunération de l'apprenant. Cette mesure a permis à l'alternance, et en particulier à l'apprentissage, de soutenir l'emploi des jeunes, de se maintenir en tant qu'outil pertinent de recrutement pour les employeurs, en évitant de fragiliser des trésoreries mises à mal par les conditions économiques.

L'année 2020 s'est donc caractérisée par une augmentation sans précédent du nombre de contrats d'apprentissage (plus de 525 000 contrats ayant été conclus). Cette dynamique s'est accompagnée de la poursuite de l'augmentation du nombre d'organismes de formation déclarant délivrer des formations par apprentissage. Ainsi, fin 2020, ils étaient plus de 2000. Cette forte dynamique s'est maintenue en 2021.

Les résultats exceptionnels constatés en matière d'apprentissage doivent s'intégrer dans une logique de soutenabilité financière du système créé par la loi du 5 septembre 2018. Afin de donner de la visibilité aux acteurs de l'apprentissage dans cette période de crise, la ministre du travail s'est engagée à maintenir les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage pour l'année 2021. Toutefois, l'accroissement du nombre de contrats conclus dans notre pays ne doit pas conduire à la mise en péril de la soutenabilité de la politique de soutien à l'alternance.

Aussi, des travaux ont été lancés par le Gouvernement et France compétences, et notamment l'analyse de la comptabilité analytique des CFA, dont la transmission annuelle à l'opérateur est désormais obligatoire. Les résultats obtenus viendront éclairer les pouvoirs publics sur le niveau de prise en charge pertinent par les branches, et ainsi renforcer le pouvoir de recommandation détenu par France compétences dans cet exercice de positionnement, qui vise à assurer la convergence interbranches, garantie de l'harmonisation et de la soutenabilité du modèle de financement.

## RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

<b>OBJECTIF 1</b>	<b>Assurer l'effectivité du contrôle de la formation professionnelle (objectif transversal)</b>
INDICATEUR 1.1	Part des contrôles engagés parmi les organismes actifs en formation professionnelle
<b>OBJECTIF 2</b>	<b>Sécuriser l'emploi par l'anticipation des mutations économiques</b>
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
INDICATEUR 2.3	Nombre de parcours/salariés engagés en FNE-formation
<b>OBJECTIF 3</b>	<b>Contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique</b>
INDICATEUR 3.1	Taux d'appropriation de la revitalisation par les entreprises
<b>OBJECTIF 4</b>	<b>Faciliter l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance</b>
INDICATEUR 4.1	Contrats d'apprentissage conclus au 31 décembre de l'année considérée
INDICATEUR 4.2	Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage
INDICATEUR 4.3	Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation
<b>OBJECTIF 5</b>	<b>Edifier une société de compétences : contribution du Programme d'investissements dans les compétences (PIC)</b>
INDICATEUR 5.1	Part des personnes en recherche d'emploi bénéficiaires de la formation professionnelle
INDICATEUR 5.2	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 5.3	Taux de formation certifiantes
INDICATEUR 5.4	Taux de sorties positives 6 mois après la fin de la formation
<b>OBJECTIF 6</b>	<b>Favoriser l'accès à l'emploi des résidents dans les quartiers prioritaires</b>
INDICATEUR 6.1	Nombre d'emplois francs signés au 31 décembre de l'année considérée

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

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

### OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

#### OBJECTIF

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

L'État exerce un contrôle administratif et financier 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 prestataires d'actions concourant au développement des compétences (organismes de formation et leurs sous-traitants, centres de réaliser des bilans de compétence, organismes qui interviennent dans le déroulement des actions destinées à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ainsi que les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation en matière de formation professionnelle continue (articles L.6361-1 et L.6361-2 du code du travail).

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

L'objectif 1 est un objectif transversal visant à s'assurer d'une part du respect de l'application du droit régissant les activités conduites en matière de formation professionnelle, et d'autre part de la bonne utilisation des fonds dédiés à la formation des salariés et des demandeurs d'emploi en s'assurant de la réalisation des actions et du bien-fondé des dépenses afférentes. Les contrôles sont réalisés auprès des prestataires d'actions entrant dans le champ de la formation professionnelle et des organismes collecteurs et gestionnaires de fonds de la formation professionnelle par les services régionaux de contrôle des Direccte/Dieccte devenues les Dreetts/Drieets/Deets, 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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des contrôles engagés parmi les organismes actifs en formation professionnelle	%	1,89	1,6	1,9	1,6	1,8	2

#### 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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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.

L'objectif cible initial pour 2020 était de 2% et avait été révisé et fixé à 1,25% suite à la crise sanitaire. En effet, les établissements de type R, dont font partie les organismes de formation, ont été interdits d'accueil du public de mars à juin 2020 ; l'activité des organismes a été de fait particulièrement ralentie. La crise sanitaire a par ailleurs conduit les services à suspendre l'engagement des contrôles et les procédures en cours conformément aux textes en vigueur. Enfin, les DIRECCTE et les DIECCTE ont fait, pour partie, appel aux services de contrôle de la formation professionnelle pour faire face au pic d'activité en matière d'activité partielle ou de financement par le FNE formation.

Cet objectif révisé prenait 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 ;
- instruction des réclamations ;
- une décision sur recours et le cas échéant, contentieux.

Les résultats pour 2020 ont été supérieurs à la prévision révisée : la valeur affichée de 1,6 % correspond à 1 140 contrôles. Le recentrage des activités de contrôle sur les dispensateurs de formation a été effectué. Le développement des contrôles ciblés et surtout le recours durant la période de confinement aux contrôles sur pièces expliquent ces résultats.

La prévision pour 2021 à 1,9% tenait compte d'une situation sanitaire plus favorable. Toutefois, les mesures de confinements partiels et de télétravail n'ont pas facilité une reprise d'activité normale dans un contexte nouveau propice à de nombreux signalements, notamment de la part de la Caisse des dépôts et consignations. En effet, un travail conjoint d'identification des dysfonctionnements et des fraudes a été mené avec la CDC 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 prévision de 2021 a été revue. La prévision 2022 tient compte d'une augmentation des contrôles.

## OBJECTIF

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

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 et à l'impact de la crise sur les emplois et les compétences. Les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) nationaux ou territoriaux ont ainsi été renforcés depuis 2018 avec un appel à projets du Plan d'investissement dans les compétences dédié au soutien de démarches prospectives innovantes par les branches professionnelles. Ils permettent d'apporter un appui technique et financier aux branches et organisations

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

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

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.

Le nombre d'EDEC conclus au niveau national est en augmentation, avec une couverture des branches étendue à l'ensemble des secteurs de l'économie. Ils sont développés dans le cadre des contrats stratégiques de filière du Conseil national de l'industrie (filiale automobile, aéronautique, nucléaire, industrie du médicament...), de plans interministériels de soutien aux secteurs en difficulté ou faisant l'objet d'investissement (tourisme, métiers du grand âge et de l'autonomie, emploi agricole et agroalimentaire, Plan très haut débit, Jeux olympiques et paralympiques 2024...), du plan France relance ou de projets développés par les branches professionnelles et leurs opérateurs de compétence. Les EDEC sont également conduits par les services du ministère du travail en région et viennent soutenir les projets des organisations professionnelles dans les territoires.

Par ailleurs, en juin 2020 a été lancé un accompagnement des branches professionnelles en termes de diagnostic RH pour évaluer à court terme l'impact de la crise sur les emplois et les compétences. L'objectif de ces diagnostics est de permettre aux branches d'établir rapidement un État des lieux de la situation de leurs entreprises en termes d'emploi et de formation, afin que des actions répondant aux enjeux identifiés puissent être mises en œuvre à brève échéance. Les premiers résultats et plans d'actions seront rendus au second semestre 2021.

Le programme conforte également le soutien des TPE/PME sur le volet RH via la prestation « conseil en ressources humaines des TPE/PME ». Cette prestation permet aux services du MTEI en territoire de cofinancer une prestation de conseil en ressources humaines, visant notamment à définir leur stratégie RH, améliorer leur processus de recrutement, optimiser leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et professionnaliser leur fonction RH. Le dispositif a été renforcé dans le cadre de la crise par l'attribution de crédits plan de relance et la signature de partenariats avec les OPCO. Au premier semestre 2021, plus de 4 000 entreprises ont déjà bénéficié de cet accompagnement.

En 2022-2023, l'accompagnement des branches professionnelles et des TPE/PME sera poursuivi, avec la mise en œuvre des plans d'action définis dans les EDEC en cours et la poursuite du déploiement de la prestation conseil RH auprès des TPE/PME. Une attention particulière sera apportée à l'anticipation et l'adaptation des emplois et des compétences à la transition écologique, dans le contexte de la mise en œuvre de la loi portant lutte contre le dérèglement climatique. Celle-ci renforce la prise en considération de l'impact de la transition écologique sur les emplois et compétences dans la négociation en matière de GPEC tant au niveau de la branche que de l'entreprise et donne à l'OPCO une nouvelle mission d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

Afin de maintenir les emplois et de prévenir les licenciements économiques, les entreprises contraintes à réduire totalement ou partiellement leur activité peuvent recourir au dispositif d'activité partielle.

Le dispositif de l'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".

Dans le cadre de la crise de la Covid-19, le dispositif d'activité partielle a été la pierre angulaire de la stratégie gouvernementale pour soutenir les entreprises, et notamment les TPE/PME, et préserver les emplois, ainsi qu'en témoigne le niveau et l'évolution en 2020 de l'indicateur 2.2 qui dépasse la cible prévisionnelle de 2 points. L'objectif fixé dans le cadre de la loi de la sécurisation de l'emploi de 2013, peut donc être considéré comme atteint.

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 de l'activité partielle de longue durée dans le cadre du plan de relance. Il constitue un outil 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. Dans le cadre de la crise sanitaire, le dispositif a connu des simplifications qui ont permis un meilleur accès des TPE/PME. Le dispositif est passé d'une logique forfaitaire à une logique proportionnelle visant un reste à charge zéro pour les entreprises et le périmètre des bénéficiaires a été étendu.

A la sortie du premier confinement, la logique a été de moduler les taux de prise en charge de l'activité partielle afin de tenir compte de la situation des différents secteurs d'activité et permettre notamment de maintenir un reste à charge nul pour les secteurs dits protégés et fortement impactés par la crise sanitaire. Cette modulation avait pour objectif d'accompagner la reprise progressive de l'économie après la première période de confinement. Toutefois, la persistance de la crise sanitaire au cours des second semestre de l'année 2020 et premier semestre de l'année 2021 a justifié et rendu indispensable la prolongation des taux de prise en charge renforcés afin de permettre aux entreprises et aux salariés de continuer à faire face aux mesures de restriction sanitaire.

Au vu de la levée des mesures de restriction sanitaire, a été procédé, dans le cadre des décrets n°2020-674 et n°2020-671 du 28 mai 2021, au resserrement progressif des taux d'allocation et d'indemnité d'activité partielle, tout en maintenant un niveau de prise en charge majoré pour les entreprises affectées par les mesures administratives de restriction d'activité.

## 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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 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	Non déterminé	40	42	35	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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Le nombre d'EDEC signés avec les organisations professionnelles au niveau national a fortement progressé ces dernières années dans le cadre d'un appel à projets dédié du Plan d'investissement dans les compétences. Cet appel à projets ayant pris fin en juin 2021, le nombre de nouveaux EDEC signés en 2022 devrait baisser alors que plusieurs EDEC devraient se terminer en 2022. Par ailleurs, il est encouragé la signature d'EDEC interbranches, de manière à favoriser les synergies entre branches professionnelles.

## 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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle	%	90	96	94	94	94	94

#### 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 au cours de l'année.

**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.

### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La réforme intervenue en 2013 a permis de renforcer l'accès des TPE/PME au dispositif en le simplifiant fortement et en le rendant plus attractif pour les entreprises et les salariés, en particulier pour celles du secteur y ayant jusqu'à présent peu recours. S'agissant de cet objectif fixé dans le cadre de la loi de la sécurisation de l'emploi de 2013, il peut être considéré comme atteint ainsi qu'en témoigne le niveau et l'évolution de l'indicateur 2.2.

La mise en place d'un portail totalement dématérialisé en octobre 2014 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, les petites entreprises des îles de Saint Martin et de Saint Barthélémy, tous secteurs d'activité confondus, suite aux conséquences de l'ouragan Irma puis face au cyclone Maria en 2018 et 2019, mais également au profit des commerces dans le cadre du mouvement dit des "gilets jaunes".

En 2020, le dispositif d'activité partielle a été profondément transformé pour soutenir l'emploi pendant la crise épidémique afin de couvrir l'ensemble des secteurs d'activité impactés. L'activité partielle a ainsi été massivement mobilisée, notamment au profit des TPE/PME. Les mesures prises ont permis de sécuriser les employeurs et de prévenir les licenciements économiques sur la période en améliorant la prise en charge publique, dans un contexte de forte incertitude.

### INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	Cible
Nombre de parcours/salariés engagés en FNE-formation	Nb				80 500	Non déterminé	

#### Précisions méthodologiques

Sources des données: OPCO

Mode de calcul: somme

Précision:

En 2021, la prévision actualisée correspond au nombre de 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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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 2021, plus de 80 000 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).

## OBJECTIF

**3 – Contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique**

L'État mobilise des instruments permettant soit à une entreprise de surmonter des difficultés conjoncturelles en maintenant les salariés dans leur emploi, soit à des salariés menacés de licenciement d'adapter leurs compétences. L'effort de prévention des licenciements doit permettre d'accompagner les petites et moyennes entreprises dans leurs efforts d'adaptation. En aval, l'obligation de revitalisation des territoires permet d'accompagner les restructurations d'entreprises le cas échéant.

Issue de la loi du 18 janvier 2005, l'obligation de revitalisation (articles L.1233-84 et suivants du code du travail) impose aux entreprises de 1 000 salariés et plus (ou appartenant à un groupe de 1 000 salariés et plus) qui procèdent à des licenciements collectifs pour motif économique affectant, par leur ampleur, l'équilibre du bassin d'emploi concerné, de contribuer à la création d'activités et au développement de l'emploi afin d'atténuer les effets territoriaux de leur projet de restructuration. Cette obligation implique de financer des actions de création d'activités ou de développement des emplois, après signature d'une convention de revitalisation avec l'État.

Afin de garantir la pleine efficacité de ces fonds de revitalisation, l'État a contribué à renforcer l'accompagnement, l'animation et le pilotage autour de ce dispositif, au travers de la diffusion d'outils (guide méthodologique DGEFP/DARES), du déploiement d'un système d'information dédié (SI Revitalisation), dont la version refondue a été déployée à l'été 2021, et de mesures d'appui au pilotage régional. Ainsi, grâce aux actions menées, les entreprises se sont désormais pleinement appropriées le dispositif et les services de l'État ont renforcé la sécurisation de leurs décisions ce dont témoignent le nombre très limité de procédures de revitalisation ayant donné lieu à émission d'un titre de perception.

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

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

### INDICATEUR

#### 3.1 – Taux d'appropriation de la revitalisation par les entreprises

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux de recréation d'emploi des conventions échues par rapport à l'objectif	%	Non déterminé	Non déterminé	82	80	82	85
Taux de conventions signées sans émission de titre de perception	%	1	100	85	80	85	90

#### Précisions méthodologiques

Source des données : Pour les deux sous-indicateurs, la source des données est le bilan statistique annuel des conventions de revitalisation réalisé à partir des données transmises par toutes les DI(R)ECCTE via le système d'information « Revitalisation ». Les données 2019 et 2020, qui étaient parcellaires en raison de la refonte du système d'information, sont en cours de consolidation.

##### Pour le 1er sous indicateur :

Mode de calcul : ratio entre le numérateur et le dénominateur

**Numérateur** : volume cumulé des créations d'emplois effectives dans les conventions de revitalisation terminées dans l'année.

**Dénominateur** : volume cumulé des objectifs de création d'emplois des conventions de revitalisation terminées dans l'année.

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

Mode de calcul : ratio entre le numérateur et le dénominateur

**Numérateur** : nombre de conventions de revitalisations signées demande de titre de perception.

**Dénominateur** : nombre d'entreprises assujetties à la revitalisation, hors recours ayant abouti conventions conclues.

#### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Le dispositif de revitalisation est désormais bien connu des entreprises qui s'impliquent fortement dans la mise en œuvre de leur obligation, appuyées par les services déconcentrés du ministère. Le taux de recréation d'emploi à échéance des conventions est donc attendu en progression dans un contexte de relance conforté par les mesures gouvernementales.

Concernant l'émission de titre de perception, les prévisions actualisées pour l'année 2022 sont en légère augmentation afin de tenir compte de la tendance constatée ces dernières années et du renforcement du dialogue avec les entreprises afin d'éviter le versement contraint de sommes contribuant à la revitalisation des territoires.

### OBJECTIF

#### 4 – 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. 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, la création d'une nouvelle certification ainsi que pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage. Par ailleurs, en cette période exceptionnelle, le Gouvernement a renouvelé son engagement envers ce dispositif par la mise en œuvre d'un plan de relance apprentissage articulé autour de plusieurs dispositifs dont l'octroi d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'alternants ainsi que la possibilité pour un jeune de débiter une formation en apprentissage jusqu'à six mois avant la conclusion d'un contrat.

## INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Nombre de contrats d'apprentissage conclus au 31 décembre	Nb	368 000	495 000	352 700	Non déterminé	388 900	388 900
Part des apprentis préparant un diplôme de niveau IV et V	%	59,9	57,4	61	61	61	Non déterminé

## 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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

L'année 2020 a confirmé la hausse observée depuis 2019 du nombre de contrats d'apprentissage conclus dans notre pays, établissant le nombre à près de 500 000 contrats. Ces chiffres records historiques, marquant une évolution de plus de 40 % par rapport à l'année précédente, a dépassé la cible de plus de 140 000 contrats. Ces résultats s'accompagnent d'une progression du nombre de CFA ouverts en 2020. Ainsi, fin 2020, la France comptait environ 2000 organismes de formation déclarant délivrer une formation par apprentissage.

Si la conjonction des crises sanitaire et économique faisait peser un risque évident sur le développement de l'apprentissage dans notre pays, justifiant une cible « basse » pour l'année 2021, la réactivité des pouvoirs publics ainsi que la pertinence des actions menées dans le cadre du plan de relance ont permis non seulement de neutraliser ce risque, mais également de renforcer l'attractivité de l'apprentissage, tant pour les employeurs que pour les apprenants. Le plan de relance a ainsi permis d'allonger à 6 mois la possibilité pour un jeune de débiter une formation par apprentissage préalablement à la conclusion d'un contrat. Parmi les plus de 49 000 jeunes ayant bénéficié de cette faculté, près de la moitié d'entre eux ont pu conclure un contrat d'apprentissage. Le plan de relance a également permis la création d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis pouvant aller jusqu'à 8 000 euros et couvrant une part substantielle, sinon la totalité, de la rémunération de l'apprenti. Combiné aux exonérations de charges, cela a permis de maintenir l'attractivité de l'apprentissage auprès des employeurs du pays, et ce même dans une période d'incertitude quant à la trésorerie des entreprises. Cette aide exceptionnelle a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2021.

Les mesures du plan de relance ont ainsi eu un effet particulièrement bénéfique sur l'apprentissage dans notre pays en 2020. La prolongation de l'aide exceptionnelle sur toute l'année 2021 devrait permettre de maintenir une forte appétence pour l'apprentissage, permettant d'établir une cible 2022 à un haut niveau.

La revalorisation de l'aide unique par l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis ainsi que le renforcement du dispositif Prépa-apprentissage aura également un effet positif sur le nombre d'apprentis de niveau IV et V. Aussi, un maintien de la cible de l'année précédente paraît envisageable.

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

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

### INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage - tous publics	%	75,2	62,4	75	75	75	76
Taux d'insertion dans l'emploi des salariées ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage	%	Non déterminé	Non déterminé	75	75	75	76
Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage (hommes)	%	Non déterminé	Non déterminé	75	75	75	76

#### Précisions méthodologiques

Source des données : enquête sur l'insertion professionnelle des apprentis (IPA), réalisée par le Ministère de l'éducation nationale – Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) visant à rendre compte de la première insertion professionnelle des sortants de formations professionnelles d'apprentissage, sept mois après la fin de leur formation. Cette enquête est effectuée auprès de tous les apprentis sortants d'un centre de formation d'apprentis (CFA), ou d'une section d'apprentissage quel que soit le ministère de tutelle (y compris sortants de niveau I et II). Le questionnaire a évolué en 2017 : il distingue dorénavant une nouvelle situation pour le service civique, non comptabilisée dans l'emploi ni dans le chômage. Cette situation de service civique rassemble 0,8 % des sortants d'apprentissage.

#### 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 1er 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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Le taux d'insertion dans l'emploi des salariés bénéficiant d'un contrat d'apprentissage a été fixé à un taux de 75 % pour 2021. Ce taux élevé, malgré les effets attendus de la crise sanitaire sur l'emploi, est justifié par le fait que la formation en alternance a démontré qu'elle permettait une insertion plus rapide et durable que les voies de formation plus classique. Cela s'explique notamment par la proximité avec le monde de l'entreprise, qui facilite la recherche d'un employeur post formation, ainsi que par la plus-value en matière de compétences et de savoir-faire pour un employeur d'embaucher son apprenti à l'issue de sa formation.

Toutefois, en raison de la crise sanitaire et des conséquences économiques qu'elle engendre, il apparaît nécessaire de rester prudent sur l'évolution du taux d'insertion des apprentis en 2022. En effet, si les effets du plan de relance se font d'ores et déjà sentir en matière de croissance et d'emploi, l'évolution difficilement prévisible de l'épidémie conduit à maintenir la cible à 75 % pour toutes les catégories d'apprentis. Les projections 2023 autorisent une légère hausse, compte tenu du renforcement des effets attendus du plan de relance.

## INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Moins de 26 ans	%	Non déterminé	51,9	66	66	66	67
De 26 à 45 ans	%	Non déterminé	63,4	73	73	73	74
Plus de 45 ans	%	Non déterminé	63,2	73	73	73	74
Femmes	%	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Hommes	%	Non déterminé	Non déterminé	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 OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés).

**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 correspondraient aux données de l'année N-1. A titre d'exemple, lors de la rédaction du RAP 2021, la réalisation 2020 correspondra 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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

En raison de la crise sanitaire et des conséquences économiques qu'elle engendre, il est nécessaire encore de rester prudent dans les projections cibles. Ainsi, les estimations pour 2022 restent conformes aux années précédentes, le taux d'insertion prévisionnel restant plus élevé chez les publics plus âgés, qui constituent le plus grand nombre de salariés en contrat de professionnalisation et qui n'entrent pas en concurrence, sur le marché du travail, avec le public apprenti.

Les projections 2023 devraient être en légère hausse, compte tenu des effets attendus du plan de relance, et notamment les mesures envisagées en matière de formation par alternance des demandeurs d'emploi de longue durée.

## OBJECTIF

5 – 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.

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

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

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.

### INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Moins de 26 ans	%	25	26	Non déterminé	30	30	Non déterminé
Demandeurs d'emploi de longue durée	%	Non déterminé	16	Non déterminé	20	20	Non déterminé

#### Précisions méthodologiques

Mode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateur

1er sous indicateur :

Sources des données : Base BREST DARES - retraitement DARES

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

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

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

2ème 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.

### INDICATEUR

#### 5.2 – 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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de la formation professionnelle	%	54	52	Non déterminé	53	53	Non déterminé
De moins de 26 ans par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de moins de 26 ans	%	55	54	Non déterminé	55	55	Non déterminé

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
De 26 à 45 ans par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de 26 ans à 45 ans	%	50	48	Non déterminé	48	48	Non déterminé
De 45 ans ou plus par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de 45 ans ou plus	%	60	59	Non déterminé	60	60	Non déterminé

**Précisions méthodologiques**

Source des données : Base BREST DARES- retraitement DARES

Mode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**INDICATEUR****5.3 – Taux de formation certifiantes**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux de formation certifiante pour tous les publics	%	Non déterminé	38	Non déterminé	37	37	Non déterminé
Taux de formation certifiante pour les personnes peu ou pas qualifiées	%	Non déterminé	36	Non déterminé	32	32	Non déterminé
Taux de formation certifiante pour les moins de 26 ans	%	Non déterminé	36	Non déterminé	36	36	Non déterminé
Taux de formation certifiante pour les demandeurs d'emploi de longue durée	%	Non déterminé	38	Non déterminé	38	38	Non déterminé

**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<sup>er</sup> sous indicateur :

**Numérateur** : Nombre de formations certifiantes (tout public),

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

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

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

Pour le 2<sup>e</sup> 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,

Pour le 3<sup>e</sup> 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 4<sup>e</sup> 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.

### INDICATEUR

#### 5.4 – Taux de sorties positives 6 mois après la fin de la formation

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	Cible
Taux de sorties positives 6 mois après la fin de la formation	%				Non déterminé	Non déterminé	

#### 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.

### OBJECTIF

#### 6 – 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 1er avril 2018 avant d'être généralisée au 1er 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

#### 6.1 – Nombre d'emplois francs signés au 31 décembre de l'année considérée

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	Cible
Nombre d'emplois francs signés au 31 décembre de l'année considérée	Nb	15 632	22 544		34 301	36 000	
dont nombre d'emplois francs signés au 31 décembre de l'année considérée pour un CDI	Nb	12 974	17 966		27 502	28 864	

**Précisions méthodologiques**

Note : Pour l'année 2019, le périmètre géographique était restreint, dans un cadre expérimental. 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. Les cibles 2021 et 2022 sont calculées à partir de la part d'emplois francs en CDI signés depuis le début du dispositif.

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

En 2022, une cible de 36 000 entrées est proposée afin d'encourager la dynamique constatée fin 2020 et en 2021.

La montée en charge du dispositif liée à la généralisation des emplois francs en 2020, ralentie par la crise sanitaire, a présenté une évolution croissante au second semestre 2020 sans faiblir en 2021. Au 31 juillet 2021, 57 699 « Emplois francs » ont été signés depuis le lancement du dispositif, dont 15 739 en 2021.

L'année 2020 a également été marquée par l'entrée en vigueur à compter du 15 octobre jusqu'au 31 mai 2021 des « Emplois francs+ », 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 31 juillet, 4 085 « Emplois francs+ » ont été signés.

## 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

#### 2022 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS DEMANDÉS

#### 2022 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	0	463 751 657	<b>463 751 657</b>	0
<i>01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME</i>	0	440 138 134	<b>440 138 134</b>	0
<i>01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés</i>	0	23 613 523	<b>23 613 523</b>	0
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	113 826 125	2 108 070 640	<b>2 221 896 765</b>	0
<i>02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes</i>	0	1 000 000	<b>1 000 000</b>	0
<i>02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification</i>	113 826 125	2 107 070 640	<b>2 220 896 765</b>	0
03 – Développement de l'emploi	0	3 462 066 484	<b>3 462 066 484</b>	0
<i>03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi</i>	0	2 942 132 989	<b>2 942 132 989</b>	0
<i>03.02 – Promotion de l'activité</i>	0	519 933 495	<b>519 933 495</b>	0
<i>03.03 – Aide à l'embauche</i>	0	0	<b>0</b>	0
04 – Plan d'investissement des compétences	0	310 252 214	<b>310 252 214</b>	1 684 000 000
05 – Aide exceptionnelle apprentissage	0	0	<b>0</b>	0
<b>Total</b>	<b>113 826 125</b>	<b>6 344 140 995</b>	<b>6 457 967 120</b>	<b>1 684 000 000</b>

#### 2022 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	0	240 136 511	<b>240 136 511</b>	0
<i>01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME</i>	0	216 522 988	<b>216 522 988</b>	0
<i>01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés</i>	0	23 613 523	<b>23 613 523</b>	0
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	113 826 125	1 471 823 527	<b>1 585 649 652</b>	0
<i>02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes</i>	0	1 000 000	<b>1 000 000</b>	0
<i>02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification</i>	113 826 125	1 470 823 527	<b>1 584 649 652</b>	0
03 – Développement de l'emploi	0	3 466 638 091	<b>3 466 638 091</b>	0
<i>03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi</i>	0	2 942 132 989	<b>2 942 132 989</b>	0
<i>03.02 – Promotion de l'activité</i>	0	524 505 102	<b>524 505 102</b>	0
<i>03.03 – Aide à l'embauche</i>	0	0	<b>0</b>	0
04 – Plan d'investissement des compétences	0	96 809 423	<b>96 809 423</b>	1 684 000 000
05 – Aide exceptionnelle apprentissage	0	0	<b>0</b>	0
<b>Total</b>	<b>113 826 125</b>	<b>5 275 407 552</b>	<b>5 389 233 677</b>	<b>1 684 000 000</b>

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

PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES | Programme n° 103

### 2021 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LOI DE FINANCES INITIALE)

#### 2021 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2021	FdC et AdP prévus en 2021
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	0	389 472 874	<b>389 472 874</b>	0
<i>01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME</i>	0	365 601 355	<b>365 601 355</b>	0
<i>01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés</i>	0	23 871 519	<b>23 871 519</b>	0
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	113 898 468	1 632 525 299	<b>1 746 423 767</b>	0
<i>02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes</i>	0	960 000	<b>960 000</b>	0
<i>02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification</i>	113 898 468	0	<b>113 898 468</b>	0
<i>02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification</i>	0	1 631 565 299	<b>1 631 565 299</b>	0
03 – Développement de l'emploi	0	3 652 383 252	<b>3 652 383 252</b>	0
<i>03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi</i>	0	3 218 711 073	<b>3 218 711 073</b>	0
<i>03.02 – Promotion de l'activité</i>	0	433 672 179	<b>433 672 179</b>	0
04 – Plan d'investissement des compétences	0	911 167 863	<b>911 167 863</b>	1 631 774 168
<b>Total</b>	<b>113 898 468</b>	<b>6 585 549 288</b>	<b>6 699 447 756</b>	<b>1 631 774 168</b>

#### 2021 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2021	FdC et AdP prévus en 2021
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	0	186 564 682	<b>186 564 682</b>	0
<i>01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME</i>	0	162 693 163	<b>162 693 163</b>	0
<i>01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés</i>	0	23 871 519	<b>23 871 519</b>	0
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	113 898 468	1 432 868 721	<b>1 546 767 189</b>	0
<i>02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes</i>	0	960 000	<b>960 000</b>	0
<i>02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification</i>	113 898 468	0	<b>113 898 468</b>	0
<i>02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification</i>	0	1 431 908 721	<b>1 431 908 721</b>	0
03 – Développement de l'emploi	0	3 650 863 719	<b>3 650 863 719</b>	0
<i>03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi</i>	0	3 218 711 073	<b>3 218 711 073</b>	0
<i>03.02 – Promotion de l'activité</i>	0	432 152 646	<b>432 152 646</b>	0
04 – Plan d'investissement des compétences	0	706 124 092	<b>706 124 092</b>	1 631 774 168
<b>Total</b>	<b>113 898 468</b>	<b>5 976 421 214</b>	<b>6 090 319 682</b>	<b>1 631 774 168</b>

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

Programme n° 103 | PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE

Titre ou catégorie	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2021	Demandées pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022	Ouverts en LFI pour 2021	Demandés pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	113 898 468	113 826 125	0	113 898 468	113 826 125	0
Subventions pour charges de service public	113 898 468	113 826 125	0	113 898 468	113 826 125	0
Titre 6 – Dépenses d'intervention	6 585 549 288	6 344 140 995	1 684 000 000	5 976 421 214	5 275 407 552	1 684 000 000
Transferts aux ménages	2 494 151 191	2 234 155 879	0	2 494 151 191	2 234 155 879	0
Transferts aux entreprises	3 128 554 544	3 745 479 791	0	2 724 470 240	2 890 313 579	0
Transferts aux collectivités territoriales	911 167 863	310 252 214	1 684 000 000	706 124 092	96 809 423	1 684 000 000
Transferts aux autres collectivités	51 675 690	54 253 111	0	51 675 691	54 128 671	0
<b>Total</b>	<b>6 699 447 756</b>	<b>6 457 967 120</b>	<b>1 684 000 000</b>	<b>6 090 319 682</b>	<b>5 389 233 677</b>	<b>1 684 000 000</b>

## ÉVALUATION DES DÉPENSES FISCALES

## Avertissement

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

Les chiffrages présentés pour 2022 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2022. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2022 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 2022, le montant pris en compte dans le total 2022 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2021 ou 2020); 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 2020	Chiffrage 2021	Chiffrage 2022
110246	<b>Crédit d'impôt au titre de l'emploi d'un salarié à domicile</b> Calcul de l'impôt <i>Bénéficiaires 2020 : 4229258 Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Très bonne - Création : 2006 - Dernière modification : 2020 - 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>	4 958	4 700	4 850
120146	<b>Exonération de l'impôt sur le revenu, sous certaines conditions et limites, des rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1er janvier 2019</b> Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2020 : (nombre non déterminé) Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2018 - Dernière modification : 2020 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81 quater</i>	1 879	2 091	1 667
720107	<b>Exonération des services rendus aux personnes physiques par les associations agréées en application de l'article L. 7232-1 du code du travail</b> Exonérations <i>Bénéficiaires 2020 : 3600 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>	580	610	640
120109	<b>Exonération du salaire des apprentis et des gratifications versées aux stagiaires versées à compter du 12 juillet 2014</b> Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2020 : (nombre non déterminé) Menages - 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>	540	540	540
120138	<b>Exonération sous plafond des indemnités reçues par les salariés en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail (ou dispositifs assimilés)</b> Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2020 : 426200 Menages - 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 duodecimes-1-6°</i>	295	295	295

## 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		Chiffrage 2020	Chiffrage 2021	Chiffrage 2022
730214	<p><b>Taux de 10% pour les services d'aide à la personne fournis par des associations, des entreprises ou des organismes déclarés en application de l'article L. 7232-1-1 du code du travail</b></p> <p>Assiette et taux</p> <p><i>Bénéficiaires 2020 : (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>	125	129	131
210315	<p><b>Crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise</b></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 2020 : 208739 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Très bonne - Création : 2005 - Dernière modification : 2019 - 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>	52	52	52
720108	<p><b>Exonération des prestations de services et des livraisons de biens qui leur sont étroitement liées, effectuées dans le cadre de la garde d'enfants par les établissements visés aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique et assurant l'accueil des enfants de moins de trois ans</b></p> <p>Exonérations</p> <p><i>Bénéficiaires 2020 : 2180 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>	25	50	50
120134	<p><b>Exonération de l'aide financière versée par l'employeur ou par le comité d'entreprise en faveur des salariés afin de financer des services à la personne</b></p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 2020 : (nombre non déterminé) Menages - 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>	43	40	40
320115	<p><b>Non-assujettissement à l'impôt sur les sociétés des résultats des activités des associations conventionnées (art. L. 5132-7 du code du travail) et des associations de services aux personnes agréées (art. L. 7232-1 du code du travail) ou autorisées (art. L. 313-1 du code de l'action sociale et des familles) et taxation au taux réduit des revenus de leur patrimoine foncier, agricole et mobilier</b></p> <p>Modalités particulières d'imposition</p> <p><i>Bénéficiaires 2020 : (nombre non déterminé) Entreprises et menages - 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
120129	<p><b>Exonération de l'aide financière versée par l'État aux créateurs ou repreneurs d'entreprises (art. L. 5141-2 du code du travail)</b></p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 2020 : 2231 Menages - 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>	1	1	1
120507	<p><b>Étalement sur quatre ans de l'imposition du montant des droits transférés d'un compte épargne-temps vers un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou d'un plan d'épargne entreprise investi en titres de l'entreprise ou assimilés et de la fraction imposable des indemnités de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite</b></p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 2020 : (nombre non déterminé) Menages - 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
<b>Total</b>		<b>8 518</b>	<b>8 528</b>	<b>8 286</b>

## JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

## ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
<b>01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi</b>	<b>0</b>	<b>463 751 657</b>	<b>463 751 657</b>	<b>0</b>	<b>240 136 511</b>	<b>240 136 511</b>
01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME	0	440 138 134	440 138 134	0	216 522 988	216 522 988
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	23 613 523	23 613 523
<b>02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences</b>	<b>0</b>	<b>2 221 896 765</b>	<b>2 221 896 765</b>	<b>0</b>	<b>1 585 649 652</b>	<b>1 585 649 652</b>
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	2 220 896 765	2 220 896 765	0	1 584 649 652	1 584 649 652
<b>03 – Développement de l'emploi</b>	<b>0</b>	<b>3 462 066 484</b>	<b>3 462 066 484</b>	<b>0</b>	<b>3 466 638 091</b>	<b>3 466 638 091</b>
03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi	0	2 942 132 989	2 942 132 989	0	2 942 132 989	2 942 132 989
03.02 – Promotion de l'activité	0	519 933 495	519 933 495	0	524 505 102	524 505 102
03.03 – Aide à l'embauche	0	0	0	0	0	0
<b>04 – Plan d'investissement des compétences</b>	<b>0</b>	<b>310 252 214</b>	<b>310 252 214</b>	<b>0</b>	<b>96 809 423</b>	<b>96 809 423</b>
<b>05 – Aide exceptionnelle apprentissage</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>6 457 967 120</b>	<b>6 457 967 120</b>	<b>0</b>	<b>5 389 233 677</b>	<b>5 389 233 677</b>

6 457,97 M€ en autorisations d'engagement et 5 389,23 M€ en crédits de paiements sont prévus en PLF 2022 sur le programme 103. Ces crédits permettront notamment de financer :

- La poursuite du Plan d'investissement dans les compétences (310,25 M€ en autorisations d'engagement et 96,81 M€ en crédits de paiement en complément des crédits budgétés sur le programme 364 "Cohésion" de la mission "Plan de relance") ;
- Le développement de l'emploi dans les TPE-PME avec notamment la poursuite de la montée en charge des emplois francs (387,0 M€ en autorisations d'engagement et 163,48 M€ en crédits de paiement) ;
- Les aides en faveur du développement de l'apprentissage (2 080,14 M€ en autorisations d'engagement et 1 443,87 M€ en crédits de paiement en complément de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage financée sur le programme 364 "Cohésion" de la mission "Plan de relance") ;
- Le soutien à la création d'entreprises à travers le financement du fonds de cohésion sociale et l'aide aux créateurs ou repreneurs d'entreprise (476,97 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 la baisse du coût du travail (2 942,13 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement au titre des compensations des exonérations de cotisations sociales).

### ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

#### MESURES DE PÉRIMÈTRE

	<i>T2 Hors Cas pensions</i>	<i>T2 CAS pensions</i>	Total T2	AE Hors T2	CP Hors T2	Total AE	Total CP
Mesures entrantes							
Mesures sortantes							
Clarification de la répartition des compétences entre l'État et des tiers (administrations de sécurité sociale et opérateurs, notamment) - Modification des modalités de compensations, pour les exonérations SAP (service d'aide à domicile) et les exonérations zonées, de la réduction de cotisations d'assurance maladie, via un passage des crédits budgétaires à une affectation de TVA.				-191 744 317	-191 744 317	<b>-191 744 317</b>	<b>-191 744 317</b>

## DÉPENSES PLURIANNUELLES

## CONTRATS DE PROJETS ÉTAT-RÉGION (CPER)

## Génération CPER 2015-2020

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Consommation au 31/12/2021		Prévision 2022		2023 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	84 000 000					
02 Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	126 100 000					
<b>Total</b>	<b>210 100 000</b>					

## Génération CPER 2021-2027

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Consommation au 31/12/2021		Prévision 2022		2023 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	131 716 380			14 182 497	14 243 086	
02 Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	87 810 920			21 628 019	21 656 783	
<b>Total</b>	<b>219 527 300</b>			<b>35 810 516</b>	<b>35 899 869</b>	

## Total des crédits de paiement pour ce programme

Génération	CP demandés pour 2022	CP sur engagements à couvrir après 2022
Génération CPER 2021-2027	35 899 869	
<b>Total toutes générations</b>	<b>35 899 869</b>	

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

**CONTRAT DE CONVERGENCE ET DE TRANSFORMATION (CCT)**
**Contrat de convergence et de transformation 2019-2022**

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Consommation au 31/12/2021		Prévision 2022		2023 et après
		Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	CP sur engagements à couvrir
<b>01 Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi</b>	<b>4 588 380</b>			<b>1 632 072</b>	<b>1 632 072</b>	
Guadeloupe	540 445			150 433	150 433	
Guyane	540 445			283 423	283 423	
La Réunion	1 469 336			379 856	379 856	
Martinique	816 748			273 313	273 313	
Mayotte	540 445			301 847	301 847	
Saint-Pierre-et-Miquelon	680 961			243 200	243 200	
<b>02 Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences</b>	<b>6 731 617</b>			<b>2 394 415</b>	<b>2 394 415</b>	
Saint-Pierre-et-Miquelon	999 039			356 800	356 800	
Mayotte	792 887			442 840	442 840	
Martinique	1 198 252			400 978	400 978	
La Réunion	2 155 664			557 287	557 287	
Guyane	792 887			415 810	415 810	
Guadeloupe	792 888			220 700	220 700	
<b>Total</b>	<b>11 319 997</b>			<b>4 026 487</b>	<b>4 026 487</b>	

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

## ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2021

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2020 (RAP 2020)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2020 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2020	AE (LFI +LFRs) 2021 + reports 2020 vers 2021 + prévision de FdC et AdP	CP (LFI +LFRs) 2021 +reports 2020 vers 2021 + prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2021
2 739 185 300	0	8 564 256 778	8 421 275 778	625 764 980

## ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2022	CP 2023	CP 2024	CP au-delà de 2024
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2021	CP demandés sur AE antérieures à 2022 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2023 sur AE antérieures à 2022	Estimation des CP 2024 sur AE antérieures à 2022	Estimation des CP au-delà de 2024 sur AE antérieures à 2022
625 764 980	370 756 945 0	224 512 799	30 495 236	0
AE nouvelles pour 2022 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2022 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2023 sur AE nouvelles en 2022	Estimation des CP 2024 sur AE nouvelles en 2022	Estimation des CP au-delà de 2024 sur AE nouvelles en 2022
6 457 967 120 1 684 000 000	5 018 476 732 1 684 000 000	1 295 343 098	144 147 290	0
<b>Totaux</b>	<b>7 073 233 677</b>	<b>1 519 855 897</b>	<b>174 642 526</b>	<b>0</b>

## CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2022

CP 2022 demandés sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP 2023 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP 2024 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP au-delà de 2024 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022
82,32 %	15,91 %	1,77 %	0,00 %

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

### JUSTIFICATION PAR ACTION

#### ACTION 7,2 %

##### 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	463 751 657	<b>463 751 657</b>	0
Crédits de paiement	0	240 136 511	<b>240 136 511</b>	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 ».

Ces axes sont confortés dans le contexte de la crise sanitaire.

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	463 751 657	240 136 511
Transferts aux ménages	1 701 032	1 701 032
Transferts aux entreprises	447 868 128	224 192 393
Transferts aux autres collectivités	14 182 497	14 243 086
<b>Total</b>	<b>463 751 657</b>	<b>240 136 511</b>

#### Sous-action

##### 01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME

Les crédits d'intervention destinés à cette sous-action s'élèvent à 440,14 M€ en autorisations d'engagement et 216,52 M€ en crédits de paiement et permettent le financement :

- d'un appui aux filières, aux branches et aux entreprises pour un montant de 53,14 M€ en autorisations d'engagement et de 53,05 M€ en crédits de paiement ;
- des emplois francs, pour un montant de 387,0 M€ en autorisations d'engagement et un montant de 163,48 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 à destination des TPE et des PME.

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 du travail en région et viennent soutenir les projets des organisations professionnelles dans les territoires.

Les crédits prévus au PLF 2022 pour le financement des EDEC s'élèvent à 33,14 M€ en autorisations d'engagement et à 33,05 M€ en crédits de paiement dont 14,18 M€ en autorisations d'engagement et 14,24 M€ en crédits de paiement inscrits au titre des Contrats de Plan État-Région (CPER).

- Les prestations en conseil en ressources humaines (PCRH)

Le dispositif de PCRH cible les 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 RH.

Les crédits d'interventions prévus au PLF 2022 pour le financement d'actions de PCRH s'élèvent à 15,0 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

- Le Fonds national de l'emploi – Formation (FNE-Formation)

Afin de répondre en urgence à la crise sanitaire, le FNE-Formation a été adapté afin de renforcer massivement les compétences des salariés placés en activité partielle. En 2022, le FNE-Formation doit permettre de poursuivre l'effort

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

d'accompagnement des parcours de formation, engagé en 2021, pour les salariés places en activité partielle, activité partielle de longue durée, entreprises en mutation ou en reprise ou les salariés des entreprises en difficultés.

L'intégralité des crédits dédiés au FNE-Formation sont portés en 2022 par le programme 364 « Cohésion » de la mission « Plan de relance », soit 45,45 M€ en crédits de paiement.

- Les marchés d'appui aux mutations économiques

Parmi les outils pour accompagner les projets d'anticipation et d'adaptation des filières et des entreprises aux mutations économiques, les DREETS peuvent également avoir recours à l'expertise de prestataires externes spécialisés. A titre d'exemple, ces prestations ont 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 : déploiement du plan #1Jeune1Solution, développement de l'apprentissage, etc.).

Les crédits inscrits aux PLF 2022 pour le financement des marchés d'appui aux mutations économiques s'élèvent à 5,0 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

## **2 - Les emplois francs**

Le dispositif des emplois francs a été conçu comme une réponse innovante aux barrières à l'emploi que rencontrent de nombreux habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). 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.

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 1er 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 dispositif s'appliquait alors aux QPV des territoires suivants : les Hauts-de-France, l'Île-de-France, les Ardennes, les Bouches-du-Rhône, la Guadeloupe, la Guyane, la Haute-Garonne, le Maine-et-Loire, la Martinique, Mayotte, La Réunion, le Vaucluse, Saint-Martin.

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) depuis 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Dans ce contexte de montée en charge progressive, il est prévu en PLF 2022 une dotation de 387,0 M€ en autorisations d'engagement et de 163,48 M€ en crédits de paiement, permettant de couvrir le coût d'environ 36 000 nouveaux contrats en 2022.

**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 23,61 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, permettent le financement :

- des mesures d'âge pour un montant de 4,0 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- des actions en faveur du reclassement des salariés pour un montant de 19,61 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

En 2022, les crédits dédiés à l'activité partielle sont imputés intégralement sur le programme 364 "Cohésion" de la mission « Plan de relance ».

**1. LES DISPOSITIFS DE MESURE D'AGE**

Les crédits à destination des mesures d'âge permettent le financement :

- des allocations spéciales du fond national de l'emploi (ASFNE) ;
- du contrat de professionnalisation sénior.

En nomenclature, ces dépenses constituent un transfert aux ménages et aux entreprises.

**1.1. Les allocations spéciales du fonds national de l'emploi (ASFNE)**

Les ASFNE sont des mesures de retraite anticipée octroyées essentiellement dans le cadre des plans sociaux. Elles permettent à leurs bénéficiaires de percevoir environ 65 % de leur salaire brut antérieur (sur 12 mois et jusqu'au plafond de la Sécurité sociale) jusqu'à leur retraite. Elles sont ouvertes aux salariés de plus de 57 ans, voire 56 ans à titre dérogatoire (entreprises en liquidation, salariés peu qualifiés). Le financement est assuré par une participation croisée de l'UNEDIC, de l'État, du salarié et de son employeur.

La mesure est gérée par Pôle emploi. La loi de finances initiale pour 2012 a définitivement supprimé toute nouvelle entrée dans le dispositif, lequel est donc en voie d'extinction.

**La contribution de l'employeur**

Elle est négociée au cas par cas avec l'État selon les trois critères suivants : la taille de l'entreprise, sa situation financière et la qualité du plan de sauvegarde de l'emploi.

**La contribution du salarié**

Le salarié contribue au financement du dispositif en renonçant à la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite ou l'indemnité légale de licenciement. La part de la contribution du salarié ne peut toutefois excéder 40 fois le salaire journalier de référence (45 fois, si le départ a lieu entre 56 ans et 57 ans).

**Les dépenses d'intervention s'établissent par conséquent à 1032 € en autorisations d'engagement et en crédits de paiement** pour couvrir les tous derniers paiements de l'aide.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux ménages.

**1.2. 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 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 2022 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 (ATD) ;
- les cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP) ;
- le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) .
- 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**

L'activité partielle est un dispositif qui permet aux entreprises, confrontées à une conjoncture économique difficile ou à des circonstances exceptionnelles (sinistres, intempéries, etc.), de réduire ou suspendre temporairement leur activité tout en maintenant dans l'emploi des salariés, le temps de retrouver une situation plus favorable.

L'entreprise assure aux salariés une indemnisation en compensation de la perte de rémunération qui en découle et bénéficie d'une prise en charge forfaitaire de l'indemnisation des heures dites chômées par l'État et l'Unédic.

Afin de faire face à l'ampleur de la crise sanitaire liée au COVID-19, le Gouvernement a décidé de transformer structurellement le dispositif d'activité partielle.

Par conséquent, **les dépenses liées à l'activité partielle sont imputées dans le PLF 2022 sur le programme « Cohésion » de la mission « Plan de relance ».**

**Aucun crédit n'est inscrit au PLF 2022 au titre du programme 103.**

### **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 1,7 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2022 pour financer les restes à payer 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 service 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 9,9 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2022 pour financer ce dispositif. Cette dotation vise à :

- répondre aux conséquences de la crise sanitaire : stabilisation des crédits par rapport à 2021 soit un montant de 4,9 M€ ;
- assurer le financement du fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés licenciés dans la filière automobile suite à 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€ sont financés par l'État et 20 M€ par les constructeurs automobiles. A ce titre, un financement de l'État à hauteur de 5 M€ est prévu en 2022 pour le déploiement de cellules d'appui à la sécurisation professionnelle pour les salariés du secteur.

Nombre moyen de nouveaux bénéficiaires (1)	Montant moyen de l'accompagnement (2)	Crédits prévus en PLF 2022 (1) x (2)
29 559	334,92 €	9,9 M€

Cette dépense constitue un transfert aux ménages, aux entreprises et aux autres collectivités.

#### **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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2014, elle est accordée pendant cinq ans à compter de l'implantation, ou à compter de la date d'effet du contrat pour les salariés embauchés au cours de ces cinq années. Pour les entreprises implantées avant le 31 décembre 2013, cette durée est de 7 ans.

Une disposition prévoit à compter de l'année 2022 de mettre fin à la compensation par crédits budgétaires de la baisse de 6 points des cotisations employeurs au titre de la maladie pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC introduite au 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans le cadre de la transformation du CICE, le « bandeau maladie », et d'en substituer la prise en charge par une fraction de TVA affectée aux caisses de sécurité sociale pour solde de tout compte.

**Une dotation de 6,77 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2022 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.

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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

Une disposition prévoit à compter de l'année 2022 de mettre fin à la compensation par crédits budgétaires de la baisse de 6 points des cotisations employeurs au titre de la maladie pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC introduite au 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans le cadre de la transformation du CICE, le « bandeau maladie », et d'en substituer la prise en charge par une fraction de TVA affectée aux caisses de sécurité sociale pour solde de tout compte.

**Une dotation de 1,32 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2022 pour financer ce dispositif d'exonération.**

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

### ACTION 34,4 %

#### 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	2 221 896 765	<b>2 221 896 765</b>	0
Crédits de paiement	0	1 585 649 652	<b>1 585 649 652</b>	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.

Dans le cadre du programme de rénovation du modèle social, le Gouvernement a adopté la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette loi poursuit les objectifs suivants :

- réformer en profondeur le système d'apprentissage en le rendant plus attractif pour les jeunes, plus simple pour les employeurs et avec une gouvernance quadripartite rénovée. Le développement des centres de formation sera facilité sur tout le territoire ;
- donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière grâce au compte personnel de formation. Il s'agit de développer et de faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes, dans un souci d'équité et de liberté professionnelle. Un système d'assurance chômage rénové vise également à réduire la précarité et à créer de nouvelles garanties pour les actifs ;
- renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés, par une simplification institutionnelle et réglementaire forte et le développement du dialogue social et économique. Les outils d'insertion professionnelle pour les publics les plus fragilisés, tout particulièrement les travailleurs handicapés, sont ainsi simplifiés et adaptés ;
- réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, en particulier en matière salariale.

Dans ce contexte, le programme 103 porte le financement :

- de l'aide unique aux employeurs d'apprentis ;
- 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 « Erasmus +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	113 826 125	113 826 125
Subventions pour charges de service public	113 826 125	113 826 125
Dépenses d'intervention	2 108 070 640	1 471 823 527
Transferts aux ménages		
Transferts aux entreprises	2 081 957 501	1 445 681 624
Transferts aux autres collectivités	26 113 139	26 141 903
<b>Total</b>	<b>2 221 896 765</b>	<b>1 585 649 652</b>

**Sous-action****02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes****La validation des acquis de l'expérience professionnelle**

La validation des acquis de l'expérience, 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 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, à compter de 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 2022** 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 entreprises et aux autres collectivités.

**Sous-action****02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification**

## 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<sup>er</sup> janvier 2017, d'un établissement public industriel et commercial reprenant, dans un cadre rénové, les missions assurées auparavant par l'Association pour la formation professionnelle des adultes. Depuis la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, cet

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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.

La mise en œuvre du plan de transformation de l'opérateur permettant notamment un retour à une stabilité financière doit se poursuivre en 2022.

Cette année devrait être marquée par le déploiement de plusieurs chantiers structurants comme l'externalisation de la restauration et son ouverture à des partenaires de l'économie sociale et solidaire, la poursuite de la modernisation de ses systèmes d'information ou encore la mise en œuvre du schéma pluriannuel de stratégie immobilière.

**La subvention pour charges de service public de l'État à l'AFPA s'élève pour 2022 à 110,0 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<sup>er</sup> mars 1976, qui constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle.

Il a pour mission d'élaborer, de capitaliser et de diffuser l'information et la documentation d'intérêt national à destination des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des professionnels de l'orientation et de la formation. Il est également chargé de développer et de diffuser des supports d'information, de formation et de documentation à destination du grand public via des portails Internet.

La tutelle de l'État sur Centre INFFO prend la forme d'une contractualisation. Un contrat pluriannuel d'objectifs est en cours de rédaction pour les années 2022-2025 incluses.

**La subvention pour charges de service public de l'État à Centre INFFO s'élève pour 2022 à 3,83 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

## DÉPENSES D'INTERVENTION

Les crédits d'intervention relatifs au développement de l'alternance s'élèvent à 2 107,07M€ en autorisations d'engagement et 1 470,82 M€ en crédits de paiement et permettent le financement de :

- l'exonération pour les contrats d'apprentissage, pour un montant de 938,70 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- l'exonération pour les contrats de professionnalisation, pour un montant de 1,81 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- l'aide unique pour les employeurs des apprentis, pour un montant de 1 141,45 M€ en autorisations d'engagement et 505,17 M€ en crédits de paiement ;
- les organismes de formation qualifiante dans le cadre des CPER, pour un montant de 21,63 M€ en autorisations d'engagement et 21,66 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 2,84 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<sup>er</sup> janvier 2019, au profit des allègements généraux devenus globalement plus avantageux. Ces allègements généraux sont compensés à la Sécurité sociale par voie fiscale.

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

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 938,70 M€ est prévue en PLF 2022 en autorisations d'engagement et en crédits de paiement au titre de la compensation de l'exonération de cotisations patronales des employeurs publics d'apprentis et de l'exonération de cotisations salariales des apprentis.**

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

### 2. L'aide unique aux employeurs d'apprentis

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a remplacé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, quatre dispositifs d'aide aux employeurs d'apprentis (l'aide « TPE Jeunes apprentis », la prime à l'apprentissage, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt apprentissage) par une aide unique.

Elle est ciblée sur les entreprises de moins de 250 salariés et sur les apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat (niveaux 4 et infra). Versée mensuellement, son montant est fixé à 4 125 € au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, 2 000 € pour la deuxième année et 1 200 € lors de troisième année.

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

**Une dotation de 1 141,45 M€ en autorisations d'engagement et 505,17 M€ en crédits de paiements est prévue au PLF 2022 pour assurer le financement de ce dispositif.**

Le coût de l'aide a été évalué en tenant compte des dernières prévisions d'évolution du nombre d'entrées en apprentissage dans l'enseignement secondaire par la DARES. Environ 208 000 nouveaux contrats, d'une durée moyenne de 20,1 mois, devraient être ainsi concernés.

Cette dépense constitue, en nomenclature, 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 21,63 M€ en autorisations d'engagement et 21,66 M€ en crédits de paiement est prévue en PLF 2022 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**

Le programme franco-allemand d'échanges de jeunes et d'adultes en formation professionnelle initiale et continue, créé par la convention intergouvernementale du 5 février 1980, a pour objectif de contribuer au développement de la mobilité entre la France et l'Allemagne en permettant à des jeunes en cours de formation et à des adultes déjà engagés dans la vie active d'effectuer une partie de leur formation dans le pays partenaire.

**Une dotation de 0,65 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2022 pour assurer le financement de ce dispositif.**

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

**5. Ecoles 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 2020, ce réseau composé de 35 écoles a préparé 930 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. Parmi les 93% d'élèves qui réussissent leur diplôme, 45% choisissent de poursuivre leur formation professionnelle et 100% d'entre eux trouvent un emploi.

Ce dispositif sera financé à hauteur de 2,84 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement dans le cadre du PLF 2022.

**ACTION 53,6 %****03 – Développement de l'emploi**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	3 462 066 484	<b>3 462 066 484</b>	0
Crédits de paiement	0	3 466 638 091	<b>3 466 638 091</b>	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 d'intervention	3 462 066 484	3 466 638 091
Transferts aux ménages	2 232 454 847	2 232 454 847
Transferts aux entreprises	1 215 654 162	1 220 439 562
Transferts aux autres collectivités	13 957 475	13 743 682
<b>Total</b>	<b>3 462 066 484</b>	<b>3 466 638 091</b>

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

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)**

Ce dispositif de déduction forfaitaire des cotisations sociales patronales au titre des rémunérations relatives aux heures supplémentaires (1,5 € par heure supplémentaire) est réservé, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2012, aux employeurs dont l'effectif est inférieur à 20 salariés.

**Une dotation de 602,14 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2022 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).

Une disposition prévoit à compter de l'année 2022 de mettre fin à la compensation par crédits budgétaires de la baisse de 6 points des cotisations employeurs au titre de la maladie pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC introduite au 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans le cadre de la transformation du CICE, le « bandeau maladie », et d'en substituer la prise en charge par une fraction de TVA affectée aux caisses de sécurité sociale pour solde de tout compte.

**Une dotation de 18,62 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2022 pour assurer le financement de ce dispositif d'exonération.**

Cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

## 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 88,92 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2022 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 874,51 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2022 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 LFR n° 2015-1786 du 29 décembre 2015 a fixé la réduction de droit commun à 2 € par heure de travail effectuée (contre 0,75 € auparavant), à compter de décembre 2015.

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

Il est prévu **une dotation de 400,83 M€ en PLF 2022 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...).

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'aide-ménagère aux personnes âgées ou handicapées au titre de l'aide sociale légale ou dans le cadre d'une convention conclue entre ces associations ou organismes et un organisme de sécurité sociale (GIR 5 et 6) ;
- les familles en difficulté bénéficiaires de l'intervention d'un technicien de l'intervention sociale et familiale ou d'une auxiliaire de vie sociale via la caisse d'allocation familiale ou le conseil général.

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

Programme n° 103 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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.

Une disposition prévoit à compter de l'année 2022 de mettre 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 1er janvier 2019 dans le cadre de la transformation du CICE, le « bandeau maladie », et d'en substituer la prise en charge par une fraction de TVA affectée aux caisses de sécurité sociale pour solde de tout compte.

En outre, l'avenant 43 à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD), qui prend effet à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 et qui s'ajoute à l'avenant 44 sur la valeur du point d'indice, 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 957,13 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2022 au titre de cette compensation.**

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises ou aux collectivités territoriales.

**Sous-action****03.02 – Promotion de l'activité**

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**

- **Le fonds de cohésion sociale**

Le Fonds de cohésion sociale (FCS) a été créé par la loi n° 2005-32 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.

Le volet crédit professionnel solidaire du FCS facilite l'accès au prêt des populations exclues du crédit bancaire désirent 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 volet relatif au microcrédit personnel du FCS permet pour l'essentiel de garantir des prêts liés aux besoins de mobilité des personnes notamment pour accéder à l'emploi ou à des formations professionnelles. Il a fait l'objet d'un abondement de 1.5 Million en 2021 dans le cadre de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté.

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.

La gestion des crédits affectés au FCS est confiée par mandat à la Banque publique d'investissement (Bpi).

La crise économique pourrait provoquer une augmentation du nombre de « créateurs par adaptation ou par nécessité » chez les publics de demandeurs d'emploi de longue durée ou de nouveaux demandeurs d'emploi. Les risques

spécifiques auxquels sont exposés ces publics renforcent l'exigence de sécurisation des transitions sociales et professionnelles vers le travail indépendant et de soutien aux entreprises ainsi créées pour renforcer leur taux de pérennité à trois ans. Le Fonds de cohésion sociale constitue un outil privilégié pour assurer cette sécurisation.

Les crédits prévus en PLF 2022 s'élèvent sur le programme 103 à 29,0 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.

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2020 ;
- pour les bénéficiaires entrés dans le dispositif avant le 1<sup>er</sup> 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 475,98 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2022 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 crédits prévus pour le développement des nouvelles formes d'emploi s'élèvent à 13,96 M€ en autorisations d'engagement et 13,74 M€ en crédits de paiement.

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

Les bénéficiaires des interventions retenues sont en priorité les publics fragilisés : chômeurs de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux, publics discriminés.

D'autres ressources publiques (issues de la direction générale à la cohésion - DGCS - du ministère de la santé et des solidarités, du Fonds social européen ou de la Caisse des dépôts et consignations) ou privées peuvent cofinancer les projets.

Les crédits prévus en PLF pour 2022, de 2,88 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, servent à financer l'aide versée aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ). Ils permettent de financer environ 3 500 aides à l'accompagnement dans le cadre de ce dispositif.

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

6 500 bénéficiaires complémentaires seront en outre financés via les crédits issus du Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Le développement des GEIQ est en effet favorisé car ces derniers font partie intégrante du champ de l'inclusion par le travail, comme l'insertion par l'activité économique, avec plusieurs avantages :

- C'est une formule qui implique fortement les employeurs, dans le recrutement des publics visés, et dans le financement des GEIQ dont ils font partie ;
- Ce dispositif permet le développement de qualifications sur des métiers pour lesquels il existe une forte demande (métiers en tension) ;
- Les personnes employées bénéficient d'un accompagnement social et professionnel individualisé en lien avec le service public de l'emploi, les opérateurs de compétences (OPCO) et les services sociaux.

Les bénéficiaires du soutien de l'État sont en priorité les publics fragilisés : chômeurs de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux, publics discriminés.

D'autres ressources publiques (issues de la direction générale à la cohésion - DGCS - du ministère de la santé et des solidarités, du Fonds social européen ou de la Caisse des dépôts et consignations) ou privées peuvent cofinancer les projets.

- **Les crédits d'ingénierie et de conseil en promotion de l'emploi**

Ces crédits permettent le financement d'actions spécifiques auprès d'organismes afin de les soutenir dans leurs initiatives en faveur de l'emploi, ainsi que le financement d'Études ou de conseils réalisées pour la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

**Les crédits prévus en PLF 2022 sont de 2,0 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

Ces dépenses constituent un transfert aux entreprises.

- **Les subventions de promotion de l'emploi**

Les subventions de promotion de l'emploi ont pour objet de permettre le financement d'actions spécifiques et ponctuelles (mobilisation des partenaires, expérimentation d'actions innovantes) auprès 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 2022 sont de 9,08 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

### **3 - Les dispositifs propres à l'outre-mer**

Les dispositifs relatifs à la création d'entreprise outre-mer 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 à 1 M€ en autorisations d'engagement et 5,79 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 0,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2022 pour financer ce dispositif.

Ces dépenses constituent un transfert aux autres collectivités

- 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 2022 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 1er 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 4,79 M€ en crédits de paiement est prévu en PLF 2022 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 le programme 103 au PLF 2021, cette action étant financée par le programme 364 de la mission "plan de relance".

### ACTION 4,8 %

#### 04 – Plan d'investissement des compétences

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	310 252 214	<b>310 252 214</b>	1 684 000 000
Crédits de paiement	0	96 809 423	<b>96 809 423</b>	1 684 000 000

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'intégration des jeunes et le retour des demandeurs d'emploi sur le marché du travail en rehaussant le niveau de qualification. Doté de 13,6 Mds€ sur la période 2018-2022, 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.

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Le PIC comporte des actions visant à :

- accompagner les personnes les plus fragiles avant, pendant et après leur formation, notamment en mettant l'accent sur l'acquisition des savoirs-être professionnelles et des compétences relationnelles attendues par les recruteurs ;
- assurer la transformation qualitative et la modernisation de l'offre de formation, notamment en développant l'interopérabilité des systèmes d'information de la formation professionnelle et en finançant des expérimentations innovantes à très fort potentiel.

Le PIC est co-financé par l'État et les 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.

L'année 2022, dans la continuité de 2021, correspond à une année de plein régime pour le PIC avec des actions bien ancrées dans le paysage de la formation professionnelle et de l'accompagnement, lesquelles se répartissent en cinq axes stratégiques :

- 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.
- Axe 2 : 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, 2022 verra la poursuite du financement des lauréats de l'appel à projets « Repérage ». L'objectif de cette action est d'amplifier et structurer les démarches territoriales à visée de repérage et de mobilisation des jeunes (16-25 ans) « NEET » (ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation). Cet appel à projets national est décliné régionalement 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.
- Axe 3 : Financer les parcours de formation, notamment par le biais des pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences, qui continueront leur montée en charge après un exercice 2021 où les efforts des régions se sont nettement intensifiés. Ces contrats s'appuient sur des diagnostics des besoins territoriaux en compétences et en formation. Ils ont vocation à financer des parcours personnalisés, jalonnés de plusieurs formations et d'actions d'accompagnement.

Les dispositifs suivants, gérés par Pôle emploi, continueront à être des piliers importants du PIC :

- Les préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) qui proposent des actions de préparation à l'emploi collectif permettant à de nombreux demandeurs d'emploi 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 individuel (POEI) qui permettent de former des demandeurs d'emploi avant leur embauche dans une entreprise pour un contrat de douze mois minimum. La cible estimée est de 45 000 entrées de bénéficiaires dans ces dispositifs sur l'année 2022. A cela, il faut ajouter les 1 500 bénéficiaires du dispositif « hébergement, orientation, parcours vers l'emploi des réfugiés » (HOPE), le programme d'orientation des personnes réfugiées vers la POEC.
- « Valoriser son image professionnelle » (VSI) qui a pour objectif de permettre 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 capable à l'appui de méthodes pédagogiques innovantes, d'évoluer avec aisance en milieu professionnel. La cible estimée est de 70 000 bénéficiaires sur l'année 2022.

L'Agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) sera aussi un des principaux acteurs du PIC en 2022 via la poursuite du dispositif Prépa Compétences mis en place conjointement avec Pôle emploi, et permettant à ses bénéficiaires (cible de 39 000 en 2022) de suivre un parcours d'entraînement de 32 jours afin de préparer leur entrée en formation. L'AFPA sera également mobilisée sur « Compétences parcours emploi compétences » (PEC), programme de reconnaissance des compétences de salariés inscrits en PEC.

Cet axe comprend ensuite la formation des actifs en insertion via les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), les entreprises adaptées (EA) pour les personnes handicapées et les missions de formations des salariés des structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) portées par les Opérateurs de compétences. Ces trois dispositifs concerneront 70 000 bénéficiaires en cible 2022.

Enfin, le PIC finance les parcours de préparation et de sécurisation de l'entrée en apprentissage via l'appel à projets Prépa Apprentissage qui vise à accompagner environ 30 000 jeunes en 2022.

• 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 connaîtront une montée en charge, notamment :

- la poursuite de la mise en œuvre des différentes vagues de l'appel à projets « 100% inclusion » ainsi que le déploiement du nouvel appel à projets 100% inclusion relatif aux publics de quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Ces appels à projets ont pour objectif d'expérimenter des parcours intégrés, 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 la montée en compétences des bénéficiaires, par des voies qui leur soient adaptées. L'objectif d'entrées dans le dispositif est fixé à 10 000 en 2022 ;
- la poursuite de la mise en œuvre des différentes vagues 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. 6 800 entrées sont prévues en 2022.

• Axe 5 : Développer et assurer l'interconnexion entre les systèmes d'information de la formation professionnelle par le biais des projets suivants :

- OuiForm, un outil dématérialisé d'orientation vers la formation développée initialement par Pôle emploi en collaboration avec la région Grand-Est et qui sera progressivement généralisé à toutes les régions volontaires ;
  - SI Outil de collecte, un portail permettant de collecter l'ensemble des données liées aux dispositifs et aux actions réalisées par les porteurs de projets lauréats des différents appels à projets afin de mesurer l'impact des montants alloués dans le cadre du PIC ;
- Outil de dématérialisation de l'émargement en formation.

A ceci il faut ajouter l'axe relatif à la digitalisation et à la transformation de la formation professionnelle, qui sera notamment constitué :

- de la mise en œuvre de l'appel à projets « Dispositifs France Formation Innovante Numérique » (DEFFINUM) visant à soutenir des initiatives de pédagogie innovantes (hybridation des formes de pédagogies, digitalisation) ;
- du déploiement de l'appel à projets « Tiers-lieux » pour le développement du rôle des tiers-lieux dans la transformation de la formation professionnelle ;
- du déploiement du volet accompagnement des organismes de formation et des CFA à l'hybridation de la formation ;
- de la démarche pilote de construction de modules digitaux et immersifs d'entraînement aux gestes professionnels ciblés sur 15 métiers/compétences prioritaires du Plan de relance ;

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Enfin, en 2022, le PIC financera également la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle bénéficiaires de trois appels à projets du PIC et de la Prépa Compétences ainsi que leur protection sociale.

Efforts portés par le programme 364 du plan de relance :

Le programme 364 financera, en 2022, les dépenses de transformation de la formation professionnelle (appels à projets « dispositifs France formation innovante numérique » (DEFFINUM) et « Tiers-lieux » ; développement de contenus pédagogiques), ainsi que le plan fonderies venant en aide aux salariés de fonderies du secteur automobile souhaitant se reconverter, et enfin le dispositif de certification « Evaluation Cléa » . A cela, il faut ajouter les 100 000 formations qualifiantes supplémentaires portées par les pactes régionaux dans le cadre du plan 1 jeune 1 solution, ainsi que la compensation versée aux régions pour la revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

Les principales cibles d'entrées en formation et de prestations d'accompagnement portées par les programme 102 et 103, sont détaillées ci-dessous :

Dispositif / Estimation du nombre de bénéficiaires	2022
Préparations opérationnelles à l'embauche, individuelles (POEI) et collectives (POEC)	45 000
Pactes	280 000
Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi (HOPE)	1 500
Insertion par l'Activité Economique (IAE)	60 000
Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)	9 000
Entreprises adaptées (EA)	1 000
Validation des acquis de l'expérience (VAE) collective pour les primo-arrivants	700
VAE sortant d'un Parcours emplois compétences (PEC)	3 000
Prépa'Compétences	40 000
Ecole de la 2ème chance (E2C) / Etablissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE)	1 700
Parcours d'intégration par l'acquisition de la langue (PIAL)	4 000
Appel à projets Intégration professionnelle des réfugiés	6 800
Prépa'Apprentissage	30 000
Sportifs de Haut Niveau (SHN)	500
Formations vers les métiers du numérique (PE-GEN)	7 000
<b>Total Formations</b>	<b>490 200</b>
Valorise son Image	70 000
Appel à projets 100% Incusion	10 700
Garantie Jeunes	100 000
Parcours contractualisé d'accompagnement adapté vers l'emploi et l'autonomie (PACEA)	185 000
<b>Total Accompagnement</b>	<b>365 700</b>
<b>Total PIC</b>	<b>855 900</b>

### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	310 252 214	96 809 423
Transferts aux collectivités territoriales	310 252 214	96 809 423
<b>Total</b>	<b>310 252 214</b>	<b>96 809 423</b>

Une enveloppe financière globale de 310,25 M€ en autorisations d'engagement et de 96,81 M€ en crédits de paiements est prévue en PLF 2022 sur le programme 103 pour financer l'ensemble de ces actions, à laquelle s'ajoutent les financements fléchés sur le programme 102, le programme 155, ainsi que le programme 364.

Les crédits prévus pour le PIC sur le programme 364 s'établissent à 323,75 M€ en autorisations d'engagement et à 560,38 M€ en crédits de paiement.

Un fonds de concours d'un montant de 1 684 M€ en provenance de France compétences complètera cette dotation budgétaire en 2022, en application de l'article L. 6123-5 du Code du travail.

L'ensemble des ressources du PIC pour 2022 est détaillé ci-dessous :

En milliers d'euros	Ressources 2022 (hors reports et hors recyclages d'AE)	
	AE	CP
<b>Crédits budgétaires</b>	<b>1 222,8</b>	<b>1 348,1</b>
<b>dont Programme 102</b>	<b>576,9</b>	<b>679,1</b>
<i>dont P102-Allocation PACEA</i>	100,0	100,0
<i>dont P102-Garantie Jeunes</i>	470,4	550,4
<i>dont P102-Programmes nationaux</i>	6,5	28,7
<b>dont Programme 103</b>	<b>310,3</b>	<b>96,8</b>
<b>dont Programme 155</b>	<b>11,8</b>	<b>11,8</b>
<b>dont Programme 364</b>	<b>323,8</b>	<b>560,4</b>
<i>dont crédits supplémentaires Plan de relance</i>	195,8	327,4
<i>dont crédits périmètre PIC initial</i>	128,0	232,9
<b>Fonds de concours Programme 103</b>	<b>1 684,0</b>	<b>1 684,0</b>
<i>dont P103-Fonds de concours FC</i>	1 684,0	1 684,0
<b>Total</b>	<b>2 906,8</b>	<b>3 032,1</b>
<b>Total PIC périmètre initial</b>	<b>2 711,0</b>	<b>2 704,7</b>
<b>Total crédits supplémentaires Plan de relance</b>	<b>195,8</b>	<b>327,4</b>

Au total, ce sont donc 2,71 Mds€ en autorisations d'engagement et 2,70 Mds€ en crédits de paiement qui sont prévus pour 2022 dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences sur le périmètre initial de la mission. Ces montants ne sont pas constitués des reports de crédits de 2021 vers 2022 ni des recyclages d'AE.

## **ACTION 0,0 %**

### **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 le programme 103 au PLF 2021, cette action étant financée par le programme 364 de la mission "plan de relance".

## 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 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Pôle emploi (P102)</b>	<b>811 937 208</b>	<b>492 077 208</b>	<b>391 000 234</b>	<b>167 476 150</b>
Transferts	811 937 208	492 077 208	391 000 234	167 476 150
<b>ASP - Agence de services et de paiement (P149)</b>	<b>1 022 349 846</b>	<b>821 173 735</b>	<b>1 141 445 224</b>	<b>509 740 954</b>
Transferts	1 022 349 846	821 173 735	1 141 445 224	509 740 954
<b>France Compétences (P103)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Centre info - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (P103)</b>	<b>3 898 468</b>	<b>3 898 468</b>	<b>3 826 125</b>	<b>3 826 125</b>
Subventions pour charges de service public	3 898 468	3 898 468	3 826 125	3 826 125
<b>AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (P103)</b>	<b>180 800 000</b>	<b>176 224 000</b>	<b>172 000 000</b>	<b>160 050 000</b>
Subventions pour charges de service public	110 000 000	110 000 000	110 000 000	110 000 000
Transferts	70 800 000	66 224 000	62 000 000	50 050 000
<b>Total</b>	<b>2 018 985 522</b>	<b>1 493 373 411</b>	<b>1 708 271 583</b>	<b>841 093 229</b>
Total des subventions pour charges de service public	113 898 468	113 898 468	113 826 125	113 826 125
Total des dotations en fonds propres	0	0	0	0
Total des transferts	1 905 087 054	1 379 474 943	1 594 445 458	727 267 104

#### 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 2021				PLF 2022			
	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
France Compétences			74				86	
Centre info - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente			75				72	
AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes			5 742				5 548	
<b>Total</b>			<b>5 891</b>				<b>5 706</b>	

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

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

	ETPT
Emplois sous plafond 2021	5 891
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2021	-136
Impact du schéma d'emplois 2022	-47
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	-2
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
<b>Emplois sous plafond PLF 2022</b>	<b>5 706</b>
<b>Rappel du schéma d'emplois 2022 en ETP</b>	<b>-103</b>

Compte tenu des besoins en effectifs de l'INTEFP (programme 155), un transfert interne de 2 ETPT est réalisé de Centre Info (programme 103) au profit de l'INTEFP.

## OPÉRATEURS

### Avertissement

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2022. Ainsi, les États financiers des opérateurs (budget initial 2021 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2021 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2021 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 ».

## AFPA - AGENCE NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

### Missions

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

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 plan d'actions relatif à la mise en œuvre des missions nationales de service public (MNSP) au titre de l'année 2022 devrait s'inscrire dans la continuité des plans notifiés chaque année à l'AFPA depuis la création de l'EPIC en 2017 et s'articuler autour des quatre piliers suivants :

- l'ingénierie de certification professionnelle pour le compte de l'État ;
- l'ingénierie de formation aux compétences et aux métiers émergents ;
- le développement d'une expertise prospective pour anticiper les besoins en compétences sur les territoires ;
- le conseil et l'accompagnement pour l'insertion et l'égal accès à l'emploi des personnes qui en sont le plus éloignées.

Le contrat d'objectif et de performance pour la période 2021-2023, adopté en conseil d'administration, doit permettre de fixer les orientations stratégiques de l'opérateur autour des quatre piliers précités.

La subvention pour charges de service public (SCSP) de l'État à l'AFPA s'élève en 2022 à 110 M€ en autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP).

### Perspectives 2022

La mise en œuvre du plan de transformation de l'opérateur permettant notamment un retour à une stabilité financière devrait se poursuivre en 2022.

Cette année devrait être marquée par le déploiement de plusieurs chantiers structurants comme l'externalisation de la restauration et son ouverture à des partenaires de l'économie sociale et solidaire, la poursuite de la modernisation de ses systèmes d'information ou encore la mise en œuvre du schéma pluriannuel de stratégie immobilière.

### Participation de l'opérateur au plan de relance

Dans le cadre du plan de relance, il a été confié à l'AFPA le déploiement du programme « La Promo 16.18 » dédié aux jeunes décrocheurs de 16 à 18 ans concernés par la mise en œuvre de l'obligation de formation.

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

(en milliers d'euros)

Programme intéressé Nature de la dépense	LFI 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi</b>	<b>180 800</b>	<b>176 224</b>	<b>172 000</b>	<b>160 050</b>
Subvention pour charges de service public	110 000	110 000	110 000	110 000
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	70 800	66 224	62 000	50 050
<b>Total</b>	<b>180 800</b>	<b>176 224</b>	<b>172 000</b>	<b>160 050</b>

En 2022, une subvention pour charges de services public de 110M€ est inscrit au PLF. Ce montant est identique à celui des années précédentes.

L'écart entre le montant de la SCSP inscrit en LFI 2021 et celui inscrit au budget initial 2021 s'explique par l'application de la mise en réserve (2,2M€). De la même manière, les différences entre le PLF 2021 et le Résultat 2021 de l'opérateur s'explique par le paiement à l'Afpa de la mise en œuvre du Programme 16-18, composante du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Les transferts prévus en 2022 correspondent à des actions de formation financées par le PIC et exécutées par l'Agence (Prépa compétences et VAE collectives - validation des acquis d'expérience).

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

Programme n° 103 | OPÉRATEURS

### CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2021 (1)	PLF 2022
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>5 742</b>	<b>5 548</b>
– sous plafond	5 742	5 548
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Dans le cadre de son plan de transformation, le plafond d'emploi de l'AFPA doit progressivement diminuer à 5 548 ETPT avant d'être stabilisé à ce niveau. L'écart entre 2021 et 2022 s'explique par une baisse de 194 ETPT inscrite dans la trajectoire de plafond partagée en l'opérateur et les tutelles. A compter de 2022, le plafond d'emploi de l'AFPA devrait être stabilisé.

## 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 1er mars 1976, qui constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle.

Centre INFFO 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 est en cours de rédaction pour les années 2022-2025 incluses.

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

(en milliers d'euros)

Programme intéressé Nature de la dépense	LFI 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi</b>	<b>3 898</b>	<b>3 898</b>	<b>3 826</b>	<b>3 826</b>
Subvention pour charges de service public	3 898	3 898	3 826	3 826
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3 898</b>	<b>3 898</b>	<b>3 826</b>	<b>3 826</b>

La subvention pour charges de service public de l'État à Centre INFFO s'élève pour 2022 à 3,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. L'écart entre le montant de la SCSP inscrite en LFI 2021 et celle figurant dans le compte de résultat est dû à la mise en réserve d'une partie des crédits prévus en LFI 2021.

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2021	PLF 2022
	(1)	
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>75</b>	<b>72</b>
– sous plafond	75	72
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

La baisse de -3 ETPT s'explique d'une part par un transfert interne 2 ETPT réalisé de Centre Info (programme 103) au profit de l'INTEFP, compte tenu des besoins en effectifs de ce dernier. La baisse s'explique d'autre part par l'impact en année pleine de -1 ETPT de la baisse d'ETP réalisée en 2021.

## FRANCE COMPÉTENCES

### Missions

France compétences, institution nationale publique créée le 1er 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 notamment 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 ;
- 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

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

Seule instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage, France compétences est un **établissement public** national à caractère administratif.

Ses orientations stratégiques sont 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**.

Le Conseil d'administration de France compétences est composé de 15 membres. Leur mandat est de 3 ans. Ces membres sont des représentants de l'État, des Régions, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel, et des personnalités qualifiées. Ils sont réunis par collègues.

## Perspectives 2022

La loi du 5 septembre 2018 « Avenir professionnel », instaure une contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage. Afin de garantir une simplification des démarches pour les entreprises, à compter de 2022, la collecte de cette contribution sera assurée par les Urssaf et la MSA Mutualité sociale agricole et non plus, par les opérateurs de compétences (OPCO). Les sommes collectées seront centralisées par France compétences et réparties entre les opérateurs.

La loi du 5 septembre 2018 va plus loin en créant une obligation de certification pour les dispensateurs de formation souhaitant bénéficier des fonds de la formation professionnelle issus des opérateurs de compétences, des commissions paritaires interprofessionnelles régionales, de l'État, des régions, de Pôle emploi et de l'AGEFIPH (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées).

Concrètement, tous les prestataires de formation (au titre des actions de développement des compétences, des bilans de compétences, de la VAE (Validation des acquis de l'expérience) et des actions de formation en apprentissage) devront être certifiés à compter du 1er janvier 2022. La marque Qualiopi a pour objectif d'attester la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences. Cette marque peut être délivrée par des organismes certificateurs retenus par le Cofrac - Comité français d'accréditation -respectant le référentiel national qualité. La loi offre également la possibilité que cette certification soit délivrée par une instance de labellisation reconnue par France compétences pour une période de 3 ans.

France compétences est également la référence nationale sur les sujets liés à la qualité auprès de l'Union européenne. Elle fait partie du réseau du cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation.

Enfin, l'opérateur devra sur l'exercice 2022 consolider son exercice de régulation, notamment sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage en s'appuyant pour cela sur l'enquête relative aux comptabilités analytiques des centres de formation par apprentissage.

## Participation de l'opérateur au plan de relance

Le PLF 2022 ne prévoit pas de crédit au titre de la participation de l'opérateur France compétences au plan de relance.

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

(en milliers d'euros)

Programme intéressé Nature de la dépense	LFI 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Le programme 103 ne prévoit pas de financement de l'État à l'opérateur en 2022. En 2021, le plan relance prévoyait deux transferts à l'opérateur : 750 M€ de subvention exceptionnelle et 100 M€ de dotation exceptionnelle au CPF-TP (dotation dite "AT-Pro"). Ces transferts n'étaient pas connus avec précision lors de la rédaction des PAP 2021, ce qui explique qu'ils ne figurent pas dans le tableau ci-dessus.

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2021 (1)	PLF 2022
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>74</b>	<b>86</b>
– sous plafond	74	86
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Le PLF 2022 prévoit 12 ETPT supplémentaires pour France compétences. **L'augmentation des effectifs permettra notamment à l'opérateur de monter en charge sur le contrôle de la certification professionnelle.** Cette augmentation d'ETPT supplémentaires répond également aux besoins nés de la réforme de la collecte aux URSSAF et au développement de l'activité de médiation.



PROGRAMME 111

---

**AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DES RELATIONS DU TRAVAIL**

MINISTRE CONCERNÉE : ELISABETH BORNE, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'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).

L'amélioration de la qualité de l'emploi permet de garantir aux salariés des conditions de rémunération et de travail conformes aux normes collectives tout en protégeant leur santé et leur sécurité au travail. Améliorer la qualité des relations du travail, c'est contribuer à l'instauration d'un dialogue social dynamique et équilibré ainsi qu'à la résorption des discriminations, et c'est aussi favoriser l'accompagnement des mutations économiques.

**L'action 1 vise à la mise en œuvre par le ministère d'une politique de prévention contre les risques professionnels, les accidents du travail, les maladies professionnelles et l'amélioration des conditions de travail.**

**Les questions de conditions de travail et de santé au travail demeureront au cœur des priorités du ministère du travail en 2022.** L'épidémie de Covid-19 a mis en lumière la place essentielle de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Elle renforce aussi l'importance de la réforme de la prévention en santé au travail qui se déploiera dès 2022.

La concertation initiée en 2019 **avec les partenaires sociaux, en vue d'identifier les contours d'une future réforme de la santé au travail a débouché sur la conclusion d'un Accord national interprofessionnel (accord pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail en date du 10 décembre 2020). Ce texte a été transposé et enrichi dans le cadre d'une proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail, déposée en décembre 2020 à l'Assemblée nationale et promulguée le 2 août 2021 (loi n° 2021-1018 du 02 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail). Cette réforme permet notamment de :**

1. **Renforcer la prévention des risques professionnels dans les entreprises** (exemple : renforcement du document unique d'évaluation des risques dans les entreprises) ;
2. **Moderniser et améliorer l'action des services de santé au travail auprès des entreprises** (exemples : introduction d'une offre socle de service à fournir aux entreprises adhérentes et d'une procédure de certification des services) ;
3. **Mieux prendre en charge et orienter les salariés vulnérables** (exemple : possibilité d'un suivi des travailleurs indépendants par les services de santé au travail ; amélioration des dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle).

4. **Faire évoluer la gouvernance du système de santé au travail** (exemple : organiser une meilleure coordination des acteurs : face à leur multiplicité, il s'agit de décloisonner leur action et de mieux articuler leurs responsabilités, afin de répondre à l'ambition d'une réforme réellement efficiente qui garantisse la qualité du service rendu) ;
5. **Renforcer les liens entre santé publique et santé au travail** (exemple : interopérabilité de données entre dossier médical partagé et dossier médical en santé au travail).

Les crédits nécessaires sont prévus pour permettre de financer des actions visant à accompagner cette réforme.

A cet effet, le PLF 2022 voit la **création de l'action n°6 « renforcement de la sécurité santé au travail »**. Les dispositifs financés n'ont pas vocation à être pérennes. Ils visent notamment à accompagner le processus de modernisation des services de santé au travail, ainsi qu'à financer les coûts transitoires relatifs à l'intégration des ARACT à l'ANACT.

L'**Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et son réseau d'agences régionales (Aract)** resteront mobilisés 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. **Les mesures de prévention et de gestion mises en œuvre pour faire face à la pandémie Covid-19** bouleversent profondément les organisations du travail, les pratiques managériales des entreprises et leurs politiques de prévention des risques professionnels. Le développement de certaines pratiques peut également conduire à renforcer les inégalités et le sentiment d'iniquité entre les salariés (télétravail/travail in situ, femmes/hommes...). De même, la reprise de l'activité économique dans un contexte de sortie progressive de confinement conduit les entreprises à repenser à la fois leur organisation et leur approche de la santé au travail.

Ainsi, l'Anact poursuivra en 2022 la réorientation de certaines de ses activités afin de tenir compte de ce contexte dans l'accompagnement apporté aux entreprises, en particulier les TPE-PME. Elle veillera notamment à **l'accompagnement des transformations durables qui découlent de la crise** (travail à distance ou hybride etc.).

**L'année 2022 sera aussi la première année de mise en œuvre du nouveau COP 2022-2025 de l'Anact qui s'inscrira dans la continuité du précédent tout en renforçant certains axes de travail liés aux évolutions actuelles du travail (travail hybride, écologie et travail, risques émergents, santé publique, santé mentale etc.).**

L'**Anact** participera activement à la mise en œuvre du PST 4 et pilotera de nombreuses actions, en particulier sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux.

**Par ailleurs, 2022 sera la première année d'exécution effective du 4ème plan santé au travail (PST 4) 2021-2025.** Le PST est le document stratégique de la politique de santé au travail qui associe l'État, la Sécurité sociale, les organismes de prévention et opérateurs en santé au travail et les partenaires sociaux. Le 4<sup>e</sup> plan tiendra compte des enseignements du bilan du PST 3 et des plans régionaux et des thématiques qui doivent être renouvelées, comme l'accent mis sur la prévention primaire et l'identification de risques prioritaires. Il intégrera aussi de nouveaux enjeux, comme la prise en compte des crises (anticiper leur survenue, aider les entreprises à y faire face, rôle du dialogue social), et 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 ou les sujets sociétaux comme les inégalités de genre. Le plan reflétera enfin le contenu de l'ANI sur la santé au travail et les évolutions liées à la loi pour renforcer la prévention en santé au travail.

Plusieurs chantiers réglementaires se poursuivront par ailleurs sur la santé au travail. C'est notamment le cas de la révision des textes sur le risque chimique qui devrait être finalisée au cours du premier trimestre 2022.

**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 1er 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. Il leur permet de trouver les réponses adaptées à leur situation. Au fur et à mesure des évolutions du droit, notamment pendant la crise sanitaire, le site adapte son contenu et ses services. Le projet va continuer d'évoluer en 2022 pour s'élargir et offrir aux usagers des services répondant toujours à leurs attentes. Outre ces évolutions, en lien avec l'analyse des comportements des usagers et les contenus à faire évoluer ou à créer en fonction des évolutions du droit en 2022, de nouveaux modèles de document pourront être mis en ligne, ainsi qu'un dossier licenciement, un outil de calcul du préavis de départ à la retraite et le développement du simulateur d'indemnités conventionnelles de licenciement sur quelques branches.

Dans la perspective du second renouvellement général des conseils de prud'hommes de 2023, la DGT est chargée d'assurer la répartition des sièges de conseillers prud'homaux au sein des collèges salariés et employeurs, tandis que le ministère de la Justice réalisera 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 14000 conseillers prud'homaux pour la mandature 2023/2025 sur la base des résultats de l'audience syndicale et patronale publiés en 2021. La préparation de ce renouvellement sera engagée dès 2022.

C'est également en 2022 que sera institué le Conseil des prud'hommes de Mayotte, que la DGT prépare en lien avec le ministère de la Justice depuis plus d'un an, dans un contexte compliqué par la pandémie.

S'agissant de la formation des conseillers prud'hommes, la formation prud'homale à distance, en complément de la formation en présentiel, a été mise en place en 2021. Cette nouvelle modalité de formation était souhaitée par les organismes de formation afin de maintenir la formation des conseillers, élément clé de leur professionnalisation. Les formations prud'homales pourront aussi se tenir à distance en 2022, même hors contexte de crise sanitaire.

### **L'action 3 inscrit la volonté du gouvernement de mettre au premier rang la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale.**

S'agissant du champ des relations individuelles et collectives du travail, l'année 2022 sera d'abord marquée par la poursuite de la mise en œuvre de la réforme du dialogue social, impulsée par les ordonnances de septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social, qui élargissent la place de la négociation collective, notamment au niveau de l'entreprise. Elles rendent plus prévisibles, pour l'employeur et les salariés, les règles régissant la relation de travail. Les services de la direction générale du travail – et ceux du système d'inspection du travail (SIT) - continueront d'accompagner en 2022 la mise en place de cette nouvelle organisation du dialogue social en conduisant un travail d'information auprès des partenaires sociaux, des directions des relations humaines (DRH), des universitaires et des revues spécialisées. Il s'agira d'accompagner les acteurs du dialogue social et faire connaître les possibilités offertes par la réglementation tout en tirant les enseignements de la crise sanitaire : quels outils se sont montrés les plus performants, comment les difficultés ont été surmontées ? La transformation numérique s'est intensifiée avec la crise sanitaire et impacte les relations sociales comme les relations professionnelles.

**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). Depuis le 1er janvier 2020, l'ensemble des entreprises d'au moins 11 salariés a l'obligation de mettre en place le CSE, instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise se substituant aux anciens comités d'entreprise, délégués du personnel et comités d'hygiène et de sécurité.

En 2022, la DGT accompagnera particulièrement la mise en place des nouvelles attributions du CSE en matière environnementale, prévues dans la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets. En application de ces nouvelles dispositions, le CSE sera consulté sur les conséquences environnementales des décisions de l'employeur tant dans le cadre de ses consultations ponctuelles que de ses consultations récurrentes prévues par le code du travail. La loi prévoit également l'obligation d'inclure dans la base de données économiques et sociales (BDES) des informations relatives aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Enfin, elle élargit les thèmes du stage de formation économique dont bénéficient les membres titulaires du CSE élus pour la première fois, qui porteront désormais aussi sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

**En matière de financement du dialogue social**, l'année 2021 a notamment été consacrée aux travaux sur l'organisation de la collecte par les URSSAF des contributions conventionnelles de dialogue social, en lien avec la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), la Direction de la sécurité sociale (DSS) et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), qui ont abouti à la publication de l'ordonnance<sup>o</sup> 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.

En application de ce texte, à compter du 1er janvier 2024, les Urssaf et les caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA) pourront, sur choix de la branche et dans le respect d'un cahier des charges, collecter les contributions conventionnelles de dialogue social. 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. Au cours de l'année, 2022, la DGT accompagnera la mise en place de ce nouveau dispositif en lien avec la DGEFP, la DSS et l'ACOSS.

**En matière de démocratie sociale**, 2022 constituera la deuxième année du cycle 2021-2024 de la représentativité syndicale et patronale. L'année 2021 a été consacrée à la mesure des audiences notamment avec l'organisation de la mesure de l'audience syndicale, en particulier à la troisième édition du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des très petites entreprises (TPE) et des employés à domicile. Environ 4,5 millions de salariés de TPE ont été appelés à voter du 22 mars au 06 avril 2021 pour un syndicat de leur choix, par voie électronique ou par correspondance. La mesure d'audience patronale réalisée à l'été 2021 est suivie, à l'instar de la mesure syndicale, par la publication au dernier trimestre de l'année des arrêtés fixant la liste et le poids des organisations syndicales représentatives dans les branches professionnelles. Le Haut Conseil du dialogue social a été consulté sur l'ensemble des arrêtés entérinant les mesures d'audience. L'année 2022 sera dédiée à la réalisation du bilan de chacun des processus de représentativité, afin d'identifier, en concertation avec les partenaires sociaux notamment, d'éventuelles évolutions à déployer pour le cycle de représentativité suivant. Elle sera également dédiée, comme chaque année, à la collecte des résultats des élections professionnelles, en vue de la prochaine mesure d'audience syndicale.

Toujours en matière de démocratie sociale et de mesure de la représentativité, l'année 2022 sera aussi marquée par la mise en œuvre de l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation, qui pose les fondements d'un dialogue social entre représentants des travailleurs des plateformes et plateformes de la mobilité, au niveau de deux secteurs d'activité : celui des activités de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur (VTC), et celui des activités de livraison de marchandises à vélo, scooter ou tricycle, qui représentent près de 100 000 travailleurs indépendants.

Pour chacun de ces secteurs d'activité, une élection nationale, à tour unique et par vote électronique, doit ainsi être organisée avant le 31 décembre 2022, afin de permettre aux travailleurs indépendants de désigner les organisations qui les représenteront.

L'ordonnance prévoit par ailleurs la création de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), établissement public placé sous la tutelle du ministère chargé de l'emploi et du ministère chargé des transports, dédié à la régulation des relations sociales entre plateformes et travailleurs indépendants qui recourent aux plateformes, à la diffusion d'informations et à la concertation. Les missions de l'ARPE seront financées par les plateformes de la mobilité par le biais d'une contribution.

L'ARPE organisera l'élection nationale des représentants des travailleurs indépendants des plateformes, assurera le financement de leur formation et leur indemnisation, ainsi que leur protection contre les risques de discrimination. Elle jouera un rôle d'observatoire de l'activité des plateformes numériques d'emploi, assurera un rôle de promoteur du dialogue entre représentants des travailleurs des plateformes et plateformes, et centralisera à l'appui de la mission des représentants des statistiques relatives à l'activité des plateformes et de leurs travailleurs.

Une mission de préfiguration de l'ARPE a été nommée en mai 2021 afin de préciser les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'ARPE, son régime financier et son budget prévisionnel. La création effective de l'ARPE est fixée au quatrième trimestre 2021. Sa mission prioritaire sera l'organisation en 2022 de la première élection des représentants des travailleurs de plateformes.

L'année 2022 sera également consacrée à la poursuite de la **mise en œuvre de 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, complété par trois décrets d'application adoptés les 08 janvier 2019, 29 avril 2019 et 10 mars 2021, met en œuvre l'Index de l'égalité professionnelle, dispositif visant à conduire les entreprises à assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en trois ans. Ces mesures viennent compléter les mesures préexistantes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et font évoluer le droit français en la matière, en passant d'une obligation de moyen à une obligation de résultat. En 2021, l'article 244 de la loi de finances pour 2021 et le décret du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise sont venus renforcer les obligations de transparence, notamment pour les entreprises bénéficiant du plan de relance. Ainsi, les entreprises d'au moins 50 salariés bénéficiaires du Plan de relance et ayant obtenu une note à l'Index de l'égalité professionnelle inférieure à 75 points devront d'une part définir des objectifs de progression pour chacun des indicateurs et les publier sur leur site internet, et, d'autre part, publier sur ce même site les mesures adéquates et pertinentes de correction qu'elles ont dû définir par ailleurs. Ces mesures spécifiques concerneront les résultats à l'Index de l'égalité professionnelle publiés par les entreprises en 2022 et devront être mises en œuvre par ces dernières au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2022. En outre, l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés doivent, depuis le 1<sup>er</sup> mai 2021, procéder à une publication de leurs résultats à l'Index de l'égalité professionnelle de manière visible et lisible sur leur site internet, et depuis le 1<sup>er</sup> juin 2021, publier non plus seulement la note globale obtenue à l'Index, mais également l'ensemble des indicateurs le composant. Ces nouvelles mesures feront l'objet d'un suivi en 2022. La DGT sera donc particulièrement impliquée en 2022 pour accompagner les entreprises sur leur mise en œuvre et pour en faire le bilan.

Ces nouvelles obligations, qui visent plus de 35000 entreprises en France, engagent aussi les services de l'État dans un ensemble d'actions combinant sensibilisation, outillage, accompagnement et contrôle.

L'année 2022 verra la poursuite de la diffusion des dispositifs de partage de la valeur. Il s'agira notamment de suivre et d'accompagner les services dans la mise en œuvre du nouveau partage des responsabilités entre les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et les organismes de recouvrement des cotisations sociales (URSSAF et MSA) dans l'examen des accords d'épargne salariale, instauré par l'article 119 de la loi n° 2020-1525 du 07 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique et qui entre en vigueur pour les accords déposés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

**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 2022, 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.**

**L'année 2022 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.** Le nouveau plan pluriannuel national de lutte contre le travail illégal a été présenté en juillet 2019, et le sujet figure explicitement parmi les axes d'actions prioritaires assignés au système d'inspection du travail pour la période 2020-2022. Pour ce qui est de la prestation de service internationale, la France est l'un des principaux pays de l'Union Européenne (UE) concernés par le détachement : elle est le 3<sup>ème</sup> pays d'origine des salariés détachés et le nombre de déclarations en France a poursuivi sa progression. Toutefois, la crise sanitaire a eu un fort impact sur le nombre de travailleurs détachés avec une forte baisse en 2020 en raison du confinement strict. Une reprise pour 2021 du recours aux travailleurs détachés est constatée, sans atteindre néanmoins les niveaux de 2019, au regard des restrictions sanitaires toujours applicables à certains pays.

**Le renforcement de l'arsenal juridique se poursuit et les** nouveaux outils introduits (amendes administratives, suspensions de la prestation de service international (PSI), fermetures administratives, responsabilité solidaire, etc.) sont mobilisés pour lutter contre les fraudes graves aux règles du détachement, au respect des règles du noyau dur ou aux droits des salariés.

**En 2022**, 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. Après la mise en ligne des fiches concernant les conventions collectives de la branche des travaux publics, les travaux sont engagés concernant les branches de la métallurgie, du travail temporaire, des activités agricoles et du bâtiment. Les services centraux et déconcentrés du ministère du travail ont également participé à la campagne de l'Agence Européenne du Travail, relative à l'information des travailleurs détachés sur le droit applicable.

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.

Au-delà des fraudes complexes au détachement, les priorités demeurent la **lutte contre les conditions indignes de travail et d'hébergement** dont sont victimes particulièrement des travailleurs étrangers employés dans des réseaux de trafic de main d'œuvre, mais aussi le contrôle des entreprises ayant déjà fait l'objet de sanctions administratives. Par ailleurs, dans le prolongement des enseignements de la crise sanitaire, un accent particulier sera porté sur le secteur agricole et les travailleurs saisonniers, mais aussi sur le recours récurrent aux entreprises de travail temporaire étrangères, au regard notamment de la situation de l'emploi en France.

Concernant **les interventions relatives au contrôle de la fraude à l'activité partielle** qui se sont ajoutées sur les années 2020 et 2021, du fait de la crise sanitaire, il n'est pas envisagé à ce stade, de nouveau plan de contrôle spécifique pour 2022. Ces contrôles étaient liés au plan d'aide engagé par l'État pour aider les entreprises à ne pas supprimer d'emploi suite aux périodes de confinement et de forte baisse d'activité. Toutefois, les actions engagées sur la fin de l'année 2021, en termes d'enquête et de fraudes complexes pourront se poursuivre sur 2022.

## RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

<b>OBJECTIF 1</b>	<b>Orienter l'activité des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail</b>
INDICATEUR 1.1	Part de l'activité des services de l'inspection du travail portant sur les priorités nationales de la politique du travail
<b>OBJECTIF 2</b>	<b>Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels</b>
INDICATEUR 2.1	Part du temps opérationnel de l'ANACT consacré au plan santé au travail
INDICATEUR 2.2	Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions
<b>OBJECTIF 3</b>	<b>Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social</b>
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
<b>OBJECTIF 4</b>	<b>Lutter efficacement contre le travail illégal et la fraude au détachement</b>
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 2022, la recherche de cohérence nécessaire entre les objectifs et indicateurs suivi par le ministère du travail et ceux du PLF a conduit à intervenir sur l'indicateur qui évalue l'action menée par les services de l'inspection du travail sur les priorités des politiques du travail (indicateur 1-1).

### 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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 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	%	48	60,2	50	67	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	Sans objet	10	10	10

#### 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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les quatre principaux axes de priorité d'action au titre de la politique du travail portent 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 ont été définis en 2020, pour une période 2020-2022. Ils s'inscrivent dans une continuité déjà installée depuis plusieurs années. La crise sanitaire a conduit à réorienter les ciblage prévus pour 2020, et à suspendre le Plan national d'actions (PNA). En 2021, il a été acté la reprise du PNA avec la mise en place d'une proratisation des objectifs nationaux et l'intégration des contrôles sur la fraude à l'activité partielle et ceux spécifiques à la prévention de la pandémie.

Les objectifs des priorités nationales d'actions ont ainsi été révisés. Les axes demeurent inchangés. Néanmoins, sur les quatre thèmes, il est plus particulièrement demandé aux services d'inspection du travail d'exercer une couverture réelle sur la totalité du territoire national et d'être plus présents sur les lieux de travail, au regard des enjeux identifiés. Les prévisions pour 2021 et 2022 sont ajustées en conséquence et intègrent les objectifs fixés par la Ministre pour la période 2020 - 2022.

## 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 compétitivité des entreprises. Elles passent 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 3) 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.

L'année 2022 sera la deuxième année de mise en œuvre du quatrième plan santé au travail (2021-2025). Sans préjuger des négociations en cours avec les partenaires sociaux concernant la finalisation du PST 4, l'Anact sera à nouveau un acteur essentiel dans la mise en œuvre de ce nouveau plan.

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 de l'ANACT consacré au plan santé au travail

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des interventions du réseau ANACT consacrées au plan santé au travail	%	75	77	65	65	65	65

#### Précisions méthodologiques

Source des données : DGT / ANACT

Mode de calcul : Il s'agit de la proportion de temps opérationnel de l'ANACT et de l'ensemble du réseau ANACT/ARACT consacrée aux actions Plan santé au travail (PST3 et PST4) pour lesquelles l'ANACT est positionnée comme responsable ou co-responsable, au regard du temps opérationnel total.

Les données sont extraites de l'outil de gestion analytique du temps Saraweb commun à l'ANACT et aux ARACT.

## Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Le quatrième plan santé au travail (PST 4) devrait être adopté en fin d'année 2021. Il devrait reprendre les grandes thématiques du PST 3 afin d'assurer une continuité de la politique publique menée en santé et sécurité au travail. Le nombre d'actions qui seront pilotées ou co-pilotées par l'Anact reste en cours de détermination. Il semble ainsi préférable de maintenir un niveau de l'indicateur équivalent à celui de 2021 (65 %).

## 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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions	%	5,2	4	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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Pour 2022, dans la poursuite de la mise en œuvre du plan d'action interministériel de trois ans relatif à l'amiante et du 4ème plan santé au travail (2021-2024), les démarches stratégiques des DREETS sur le sujet ont été renforcées. Elles s'inscrivent dans le cadre organisationnel du système d'inspection du travail. 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 de 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.

## 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, contrat de génération).

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, instituée depuis le 1er janvier 2020 dans l'ensemble des entreprises d'au moins 11 salariés, le comité social et économique (CESE), 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 n°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.

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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des entreprises employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	17,7	17,9	20	20	20	21
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	51,9	51,6	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	61,9	65	65	65	65,5
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	80,4	78,4	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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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.

Les données recueillies en année N sont celles de l'année N-1, compte tenu des délais de consolidation des données. En 2021, 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. Toutefois, dans le contexte d'incertitude lié à la crise sanitaire qui s'est poursuivie en 2021 et à ses conséquences sur la vie des entreprises, il est probable que l'évolution du nombre d'accords conclus marque le pas en 2021, comme il l'a fait en 2020, eu égard au contexte sanitaire qui a entravé les négociations de branche et d'entreprise. Cependant, force est de constater qu'elle s'est également révélée un puissant levier pour faire face à la crise. Ainsi, entre avril et juin 2020, près de 5 300 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, dont 1 480 dans les entreprises de moins de 50 salariés. En 2022, sous réserve de l'évolution favorable du contexte sanitaire, on prévoit ainsi une reprise du 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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des accords de branche étendus en moins de six mois par l'administration du travail	%	64	69	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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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. A cette fin, le nombre de séances de la sous-commission des conventions et accords (22 séances en 2020) afin d'accélérer le processus d'extension des accords en cours a été augmenté. Les effets positifs de ces mesures sur le délai d'extension des accords se confirmeront en 2022.

## 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.

C'est le sens de l'évolution de ces deux indicateurs, mieux apprécier l'action des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal et de lutte contre les fraudes au détachement, et permettre de mesurer les progrès réalisés en matière de ciblage des secteurs d'activité et des entreprises à risque. L'objectif poursuivi est de faire reculer le travail illégal par une présence dissuasive des services de contrôle de l'inspection du travail et un meilleur ciblage des situations pour rétablir les travailleurs dans leurs droits.

#### 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, il convient de pouvoir apprécier l'action des services 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 manquements sont sanctionnés grâce à un arsenal répressif constamment renforcé depuis 2014. Le cadre légal du détachement mis en œuvre dans la loi du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence déloyale a été en effet renforcé par la loi du 06 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, et par la loi du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et enfin la loi du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les nouveaux leviers de sanction introduits et complétés par ces 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.

## Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

## 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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal, sur l'ensemble des interventions	%	16,5	17	11	8,5	8,5	11
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	%	1,4	1,1	3	2,5	3	4

## 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

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les constats opérés montrent que coexistent des fraudes de plus en plus complexes, avec des montages juridiques recourant régulièrement à des structures implantées à l'étranger (lien avec les fraudes au détachement) et les formes plus classiques du travail illégal, avec des situations de traitement indigne de la personne humaine, voire des situations de traite des êtres humains

L'appropriation des règles de ciblage permet de pouvoir concentrer l'action de contrôle vers les secteurs et entreprises les plus souvent en infraction sur ce sujet et ainsi contribuer à une plus grande efficacité de l'action des services.

Initialement, la part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal, sur l'ensemble des interventions n'avait pas vocation à progresser au-delà de la part fixée autour de 6% des interventions globales, au regard de l'ensemble du champ couvert par l'inspection du travail, et eu égard au fait que plusieurs corps de contrôle sont amenés à intervenir sur ce champ.

Cependant, le Gouvernement, dès l'année 2018, a retenu ce champ comme priorité nationale, ce qui a conduit à accentuer l'effort de l'inspection du travail, et à réévaluer les cibles du sous indicateur relatif à la part des interventions portant sur la lutte contre le travail illégal sur l'ensemble des interventions.

Suite à la crise sanitaire, l'État a engagé un plan massif afin d'aider les entreprises et soutenir l'emploi pendant la période de confinement, ce notamment par la mobilisation du dispositif de l'activité partielle. A ce titre, a été mis en place un vaste plan de contrôle a posteriori de l'utilisation des allocations pour activité partielle afin de lutter contre les fraudes potentielles. Le plan de contrôle activité partielle initié en 2020 s'est poursuivi sur l'année 2021 avec un ciblage orienté sur les fraudes complexes et les contrôles sur site.

La lutte contre la Traite des Etres Humains (TEH) est également une cible prioritaire en vue de protéger les salariés d'exploitation par le travail, de veiller au respect des droits fondamentaux des salariés, de contribuer aux JAD (Journées d'action communes) Europol.

Sur le plan législatif, la loi du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a permis de consolider les pouvoirs d'enquête et de sanction (élargissement des fermetures préfectorales, droit de communication renforcé pour l'inspection du travail, réactivation de la « liste noire » des personnes condamnées pour certaines infractions de travail illégal).

Les prévisions pour 2021 et 2022 sont ajustées en conséquence et intègrent les objectifs assignés au SIT pour la période 2020 - 2022.

**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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de prestations de service internationales, sur l'ensemble des interventions	%	8,2	5,3	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	%	3,3	3,7	2,5	3	3,5	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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

La part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre les fraudes au détachement sur l'ensemble des interventions a vocation à progresser, au regard de l'importance du détachement transnational dans notre paysage économique, afin notamment de veiller à l'absence de contournement des règles visant à créer des situations de « dumping » social défavorables aux autres entreprises. Ce champ constitue une priorité nationale pour l'inspection du travail. Ces interventions participent également à la régulation des mouvements de main d'œuvre et luttent en particulier contre certains montages frauduleux d'emplois d'étrangers extra communautaires dissimulés sous couvert de détachement. Eu égard au fait que plusieurs corps de contrôle sont amenés à intervenir sur ce champ, cette part devrait se stabiliser sur les prochaines années à un ratio d'environ 6,5% des interventions globales.

La mise en œuvre d'opérations de ciblage permet d'orienter plus efficacement les actions de contrôle vers les entreprises gravement en infraction sur ce sujet et ainsi contribuer à une plus grande efficacité de l'action des services. En 2019, l'intensification des contrôles s'est poursuivie. En 2020, un ciblage plus fin sur les typologies de prestations contrôlées, et les catégories d'entreprises, ainsi qu'un pilotage resserré afin de tenir les objectifs fixés, conduit à la mise en place d'un plan de contrôle plus étoffé. Cependant la crise sanitaire a eu un impact sur les priorités nationales d'actions qui ont dû être adaptées en nombre de contrôles demandés, notamment pour prendre en compte le confinement strict et également en réorientant l'action des services vers d'autres types de fraude, comme la fraude à l'activité partielle.

Les cibles pour 2022 et le terme du triennal en 2022 sont ajustées en conséquence et intègrent les objectifs fixés pour la période 2020 - 2022.

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

## 2022 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS DEMANDÉS

## 2022 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
01 – Santé et sécurité au travail	17 980 000	6 350 000	<b>24 330 000</b>	0
02 – Qualité et effectivité du droit	726 304	16 055 142	<b>16 781 446</b>	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	2 491 547	2 004 050	<b>4 495 597</b>	0
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	<b>0</b>	0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail	5 890 000	5 900 000	<b>11 790 000</b>	0
<b>Total</b>	<b>27 087 851</b>	<b>30 309 192</b>	<b>57 397 043</b>	<b>0</b>

## 2022 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
01 – Santé et sécurité au travail	17 980 000	6 050 000	<b>24 030 000</b>	0
02 – Qualité et effectivité du droit	726 304	16 055 142	<b>16 781 446</b>	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	3 820 000	36 004 050	<b>39 824 050</b>	0
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	<b>0</b>	0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail	5 890 000	5 900 000	<b>11 790 000</b>	0
<b>Total</b>	<b>28 416 304</b>	<b>64 009 192</b>	<b>92 425 496</b>	<b>0</b>

## 2021 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LOI DE FINANCES INITIALE)

## 2021 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2021	FdC et AdP prévus en 2021
01 – Santé et sécurité au travail	18 105 000	5 750 000	<b>23 855 000</b>	0
02 – Qualité et effectivité du droit	1 794 879	15 790 142	<b>17 585 021</b>	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	3 113 994	104 598 800	<b>107 712 794</b>	0
<b>Total</b>	<b>23 013 873</b>	<b>126 138 942</b>	<b>149 152 815</b>	<b>0</b>

## 2021 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2021	FdC et AdP prévus en 2021
01 – Santé et sécurité au travail	18 105 000	6 050 000	<b>24 155 000</b>	0
02 – Qualité et effectivité du droit	1 794 879	15 790 142	<b>17 585 021</b>	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	10 371 728	36 598 800	<b>46 970 528</b>	0
<b>Total</b>	<b>30 271 607</b>	<b>58 438 942</b>	<b>88 710 549</b>	<b>0</b>

## 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 ET CATÉGORIE

Titre ou catégorie	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2021	Demandées pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022	Ouverts en LFI pour 2021	Demandés pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	23 013 873	27 087 851	0	30 271 607	28 416 304	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	4 908 873	3 217 851	0	12 166 607	4 546 304	0
Subventions pour charges de service public	18 105 000	23 870 000	0	18 105 000	23 870 000	0
Titre 6 – Dépenses d'intervention	126 138 942	30 309 192	0	58 438 942	64 009 192	0
Transferts aux ménages	600 000	740 000	0	600 000	740 000	0
Transferts aux entreprises	2 572 000	4 572 000	0	2 572 000	4 572 000	0
Transferts aux autres collectivités	122 966 942	24 997 192	0	55 266 942	58 697 192	0
<b>Total</b>	<b>149 152 815</b>	<b>57 397 043</b>	<b>0</b>	<b>88 710 549</b>	<b>92 425 496</b>	<b>0</b>

## ÉVALUATION DES DÉPENSES FISCALES

## Avertissement

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

Les chiffrages présentés pour 2022 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2022. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2022 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 2022, le montant pris en compte dans le total 2022 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2021 ou 2020); 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 2020	Chiffrage 2021	Chiffrage 2022
730207	<p><b>Taux de 10% pour les recettes provenant de la fourniture des repas par les cantines d'entreprises ou d'administrations</b></p> <p>Assiette et taux</p> <p><i>Bénéficiaires 2020 : (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></p>	385	425	449
120111	<p><b>Exonération de la participation des employeurs au financement des titres-restaurant</b></p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 2020 : 4400000 Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1967 - Dernière modification : 2019 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-19°</i></p>	420	420	420
110202	<p><b>Crédit d'impôt au titre des cotisations versées aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux associations professionnelles nationales de militaires</b></p> <p>Calcul de l'impôt</p> <p><i>Bénéficiaires 2020 : 1289545 Menages - 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></p>	141	145	145
120116	<p><b>Exonération des gratifications allouées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail</b></p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 2020 : (nombre non déterminé) Menages - 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></p>	10	10	10
300109	<p><b>Exonération des syndicats professionnels et de leurs unions pour leurs activités portant sur l'Étude et la défense des droits et des intérêts collectifs matériels ou moraux de leurs membres ou des personnes qu'ils représentent</b></p> <p>Exonérations</p> <p><i>Bénéficiaires 2020 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2001 - Dernière modification : 2019 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 207-1-1° bis</i></p>	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		Chiffrage 2020	Chiffrage 2021	Chiffrage 2022
120113	<p><b>Exonération partielle de la prise en charge par l'employeur, une collectivité territoriale ou Pôle emploi, des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail</b></p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 2020 : (nombre non déterminé) Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1948 - Dernière modification : 2020 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-19° ter</i></p>	160	160	nc
<b>Total</b>		<b>1 116</b>	<b>1 160</b>	<b>1 184</b>

## JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

## ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
01 – Santé et sécurité au travail	0	24 330 000	24 330 000	0	24 030 000	24 030 000
02 – Qualité et effectivité du droit	0	16 781 446	16 781 446	0	16 781 446	16 781 446
03 – Dialogue social et démocratie sociale	0	4 495 597	4 495 597	0	39 824 050	39 824 050
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	0	0	0	0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail	0	11 790 000	11 790 000	0	11 790 000	11 790 000
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>57 397 043</b>	<b>57 397 043</b>	<b>0</b>	<b>92 425 496</b>	<b>92 425 496</b>

Création de l'action 06 pour porter les crédits qui couvriront les dépenses occasionnées par les dispositions de la Loi n°2021-1018 du 02 août 2021 pour le renforcement de la prévention en santé au travail.

## 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					-150 000	-150 000	-150 000	-150 000
contribution au plan chlordécone IV	► 162				-150 000	-150 000	-150 000	-150 000

## DÉPENSES PLURIANNUELLES

## GRANDS PROJETS INFORMATIQUES

## SI REPRÉSENTATIVITÉ - CYCLE 2017-2021

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.

Cependant, suite à la situation exceptionnelle engendrée par la COVID 2019, l'ordonnance n° 2020-388 du 1<sup>er</sup> avril 2020 a reporté le renouvellement général des conseils de prud'hommes en le fixant au plus tard au 31 décembre 2022. Cette ordonnance a prolongé d'un an le mandat des conseillers prud'hommes actuellement en place et a décalé la tenue du scrutin de mesure de l'audience syndicale dans les entreprises de moins de 11 salariés (scrutin TPE) qui devait se dérouler initialement du 23 novembre au 06 décembre 2020. L'élection s'est déroulée du 22 mars au 6 avril 2021.

La mesure d'audience patronale réalisée à l'été 2021 est suivie, à l'instar de la mesure syndicale, par la publication au dernier trimestre de l'année des arrêtés fixant la liste et le poids des organisations syndicales représentatives dans les branches professionnelles.

Le troisième cycle de mesure de représentativité s'est donc prolongé sur toute l'année 2021

Année de lancement du projet	2017
Financement	Programme 111
Zone fonctionnelle principale	Travail

## COÛT ET DURÉE DU PROJET

## Coût détaillé par nature

(en millions d'euros)

	2019 et années précédentes		2020 Exécution		2021 Prévision		2022 Prévision		2023 et années suivantes		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Hors titre 2	9,83	6,27	17,37	13,13	8,57	16,37	0,00	0,00	0,00	0,00	35,77	35,77
Titre 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total</b>	<b>9,83</b>	<b>6,27</b>	<b>17,37</b>	<b>13,13</b>	<b>8,57</b>	<b>16,37</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>35,77</b>	<b>35,77</b>

## Évolution du coût et de la durée

	Au lancement	Actualisation	Écart en %
Coût total en M€	40,16	35,77	-10,93
Durée totale en mois	48	54	+12,50

## SI REPRÉSENTATIVITÉ - CYCLE 2021-2024

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)

	2019 et années précédentes		2020 Exécution		2021 Prévision		2022 Prévision		2023 et années suivantes		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Hors titre 2	0,00	0,00	0,00	0,00	2,15	1,72	4,21	3,82	32,10	32,92	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
<b>Total</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,15</b>	<b>1,72</b>	<b>4,21</b>	<b>3,82</b>	<b>32,10</b>	<b>32,92</b>	<b>38,46</b>	<b>38,46</b>

## 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 1er cycle et ne répond plus aux nouveaux besoins (notamment assurer le suivi statistique lié à la mise en place des CSE). Il va être refondu durant le cycle 2022-24.

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 2022 ne verra ainsi que la réalisation d'opérations de maintenance sur les 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. Aucune dépense n'est à prévoir sur ce projet en 2022.

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.

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

## ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2021

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2020 (RAP 2020)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2020 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2020	AE (LFI +LFRs) 2021 + reports 2020 vers 2021 + prévision de FdC et AdP	CP (LFI +LFRs) 2021 +reports 2020 vers 2021 + prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2021
21 704 536	0	158 152 815	96 078 551	73 652 577

## ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2022	CP 2023	CP 2024	CP au-delà de 2024
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2021	CP demandés sur AE antérieures à 2022 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2023 sur AE antérieures à 2022	Estimation des CP 2024 sur AE antérieures à 2022	Estimation des CP au-delà de 2024 sur AE antérieures à 2022
73 652 577	38 212 577 0	34 000 000	0	1 440 000
AE nouvelles pour 2022 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2022 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2023 sur AE nouvelles en 2022	Estimation des CP 2024 sur AE nouvelles en 2022	Estimation des CP au-delà de 2024 sur AE nouvelles en 2022
57 397 043 0	54 212 919 0	1 800 000	1 000 000	384 124
<b>Totaux</b>	<b>92 425 496</b>	<b>35 800 000</b>	<b>1 000 000</b>	<b>1 824 124</b>

## CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2022

CP 2022 demandés sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP 2023 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP 2024 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP au-delà de 2024 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022
94,45 %	3,14 %	1,74 %	0,67 %

Au 31 décembre 2021, les engagements non couverts par des paiements, à hauteur de 73,65 M€, concerneront principalement :

- 68 M€ au titre des conventions triennales conclues en 2018 en faveur du fonds paritaire et des organismes chargés d'assurer la formation économique, sociale et syndicale ;
- 2,6 M€ correspondant aux soldes des AE engagés en 2019 dans le cadre des conventions quadriennales 2018-2021 dans la cadre de la formation continue des conseillers prud'hommes ;
- 0,73 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".

## Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## JUSTIFICATION PAR ACTION

**ACTION 42,4 %****01 – Santé et sécurité au travail**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	24 330 000	<b>24 330 000</b>	0
Crédits de paiement	0	24 030 000	<b>24 030 000</b>	0

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail, reconnues aujourd'hui comme facteurs de compétitivité des entreprises, passent par l'information et la sensibilisation 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	6 350 000	6 050 000
Transferts aux entreprises	2 000 000	2 000 000
Transferts aux autres collectivités	4 350 000	4 050 000
<b>Total</b>	<b>24 330 000</b>	<b>24 030 000</b>

**Dépenses de fonctionnement**

Les crédits de fonctionnement (cat 32) de l'action n°1 sont destinés au versement d'une subvention pour charges de service public aux deux opérateurs du programme :

- L'Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) à hauteur de **8,21 M€ en AE et CP**. 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 sont définis dans le cadre d'un contrat d'objectifs et de performance (COP) pluriannuel, en fonction de l'évolution des priorités gouvernementales et après concertation des partenaires sociaux. Du fait de sa mission, dès 2021, en 2022 et sur toute sa durée, l'ANACT est un acteur principal de la mise en œuvre du plan santé au travail 4 (PST 4).

Les crédits d'intervention, 6,35 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, 4,35 M€ en AE et 4,05 M€ en CP

Ces crédits permettront d'engager ou de poursuivre les actions suivantes :

- le financement de conventions d'Études et de recherche conclues par l'administration centrale ou les services déconcentrés avec des organismes ayant un rôle d'appui des pouvoirs publics dans le domaine de la santé et la sécurité au travail (organismes certificateurs ou organismes compétents en matière de santé et sécurité) ;
- le financement d'actions d'appui aux entreprises et aux représentations locales des branches professionnelles. Ces actions doivent contribuer à l'amélioration de la prévention en matière de risques professionnels considérés comme prioritaires.

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

### Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT), 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 29,2 %

### 02 – Qualité et effectivité du droit

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	16 781 446	<b>16 781 446</b>	0
Crédits de paiement	0	16 781 446	<b>16 781 446</b>	0

Le droit du travail doit répondre à une double exigence : assurer le respect des droits fondamentaux des salariés et contribuer à la performance des entreprises, source de croissance et d'emploi.

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	726 304	726 304
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	726 304	726 304
Dépenses d'intervention	16 055 142	16 055 142
Transferts aux ménages	740 000	740 000
Transferts aux entreprises	572 000	572 000
Transferts aux autres collectivités	14 743 142	14 743 142
<b>Total</b>	<b>16 781 446</b>	<b>16 781 446</b>

## Dépenses de fonctionnement

### Renouvellement des conseillers prud'hommes

Pour l'année 2022, le montant de l'ensemble des dépenses relatives au renouvellement des conseillers prud'hommes est estimé à **0,73M€ 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 3ème cycle de désignation 2018-2021 des conseillers prud'hommes nécessite en 2022 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 06 août 2015. Ces crédits correspondent à **16,06 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 2022, le montant de l'ensemble des dépenses relatives à la formation continue des conseillers prud'hommes est estimé à **11,04 M€ en AE et en CP**. Compte tenu du renouvellement général des conseils de prud'hommes fixé au plus tard au 31 décembre 2022 en application de l'ordonnance n°2020-388 du 1er avril 2020, le vecteur juridique retenu pour l'année 2022 est celui de la prolongation par avenant des conventions cadres initiées en 2018. En lien avec le principe de budgétisation dégressive de la formation continue des conseillers prud'hommes sur la durée du cycle et avec le passage de l'année 2022 de première année du cycle 2022-2025 à dernière année du cycle 2018-2022, le montant budgété en 2021 est reconduit en 2022.

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 la fois un transfert aux ménages (0,60M€), 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 ;

- **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.

### Défenseur syndical

La loi du 06 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. En janvier 2018, environ 4 881 défenseurs syndicaux ont été inscrits sur les listes arrêtées par les préfets de région (dont 101 défenseurs syndicaux employeurs).

Pour l'année 2022, le montant des dépenses relatives au défenseur syndical est estimé à **3,71 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 7,8 %

#### 03 – Dialogue social et démocratie sociale

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	4 495 597	<b>4 495 597</b>	0
Crédits de paiement	0	39 824 050	<b>39 824 050</b>	0

La politique du travail ne peut se construire et s'appliquer sans la participation active des partenaires sociaux, qui doivent être associés à sa conception et sont en outre appelés à jouer un rôle croissant dans sa mise en œuvre, avec une importance nouvelle conférée au droit conventionnel ou d'origine conventionnelle par rapport à l'intervention unilatérale de l'État.

La place croissante accordée à la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale conduit à renforcer la légitimité des acteurs et des accords collectifs. La loi du 28 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale s'inscrit dans cette dynamique (sur le nouveau cadre de la représentativité syndicale) laquelle est 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	2 491 547	3 820 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	2 491 547	3 820 000
Dépenses d'intervention	2 004 050	36 004 050
Transferts aux autres collectivités	2 004 050	36 004 050
<b>Total</b>	<b>4 495 597</b>	<b>39 824 050</b>

#### Dépenses de fonctionnement

Les crédits de fonctionnement de l'action n°3, à hauteur de **2,49 M€ en AE et de 3,82 M€ en CP** serviront à financer en 2022 notamment la refonte du système dit « MARS », permettant de recueillir, traiter et collecter les suffrages recueillis par les organisations syndicales au cours des élections professionnelles organisées dans les entreprises de 11 salariés et plus.

## Dépenses d'intervention

### Paritarisme et formation syndicale

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 2022, 2ème 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, 2ème 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.

## **ACTION 0,0 %**

### 04 – Lutte contre le travail illégal

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

L'action 04 "Lutte contre le travail illégal" ne porte pas de crédit. C'est cette action qui sous-tend l'action de l'inspection du travail, dont les crédits de rémunération et les moyens de fonctionnement sont portés désormais par le programme 155 "Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail" de la mission "travail et emploi".

**ACTION 20,5 %****06 – Renforcement de la prévention en santé au travail**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	11 790 000	<b>11 790 000</b>	0
Crédits de paiement	0	11 790 000	<b>11 790 000</b>	0

La concertation initiée en 2019 avec les partenaires sociaux, en vue d'identifier les contours d'une future réforme de la santé au travail a débouché sur la conclusion d'un Accord national interprofessionnel (accord pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail conclu dans la nuit du 09 au 10 décembre 2020). Ce texte a été transposé et enrichi dans une proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail, déposée en décembre à l'Assemblée nationale et promulguée le 02 août 2021 (loi n° 2021-1018 du 02 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail).

Pour porter les crédits qui vont permettre de financer les actions visant à accompagner cette réforme, le PLF 2022 voit la création de l'action n°6 "Renforcement de la sécurité 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	5 890 000	5 890 000
Subventions pour charges de service public	5 890 000	5 890 000
Dépenses d'intervention	5 900 000	5 900 000
Transferts aux entreprises	2 000 000	2 000 000
Transferts aux autres collectivités	3 900 000	3 900 000
<b>Total</b>	<b>11 790 000</b>	<b>11 790 000</b>

**Dépenses de fonctionnement : 5,89 M€**

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. Ils financeront la première tranche des chantiers de la réforme relatifs à la dissolution des associations, au statut du futur établissement public intégrant les associations régionales, ainsi qu'à son futur modèle économique.

**Dépenses d'intervention : 5,90 M€**

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.

**3 M€** pour l'accompagnement de la modernisation des services de santé au travail, pour :

- cofinancer l'exercice de certification par le biais d'un fonds d'amorçage qui financerait au cas par cas selon les besoins exprimés par les SST ;
- financer des projets d'équipements des SST qui le nécessiteraient, 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 ;

**0,9 M€** 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 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>ANSéS - Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (P206)</b>	<b>8 265 000</b>	<b>8 265 000</b>	<b>8 210 000</b>	<b>8 210 000</b>
Subventions pour charges de service public	8 265 000	8 265 000	8 210 000	8 210 000
<b>ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (P111)</b>	<b>11 840 000</b>	<b>11 840 000</b>	<b>19 860 000</b>	<b>19 860 000</b>
Subventions pour charges de service public	9 840 000	9 840 000	15 660 000	15 660 000
Transferts	2 000 000	2 000 000	4 200 000	4 200 000
<b>Total</b>	<b>20 105 000</b>	<b>20 105 000</b>	<b>28 070 000</b>	<b>28 070 000</b>
Total des subventions pour charges de service public	18 105 000	18 105 000	23 870 000	23 870 000
Total des dotations en fonds propres	0	0	0	0
Total des transferts	2 000 000	2 000 000	4 200 000	4 200 000

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

## EMPLOIS EN FONCTION AU SEIN DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

Intitulé de l'opérateur	LFI 2021				PLF 2022					
	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			68	9	3			249	9	3
<b>Total</b>			<b>68</b>	<b>9</b>	<b>3</b>			<b>249</b>	<b>9</b>	<b>3</b>

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

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

	ETPT
Emplois sous plafond 2021	68
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2021	-1
Impact du schéma d'emplois 2022	2
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	180
Corrections techniques	
Abattements techniques	
<b>Emplois sous plafond PLF 2022</b>	<b>249</b>
<b>Rappel du schéma d'emplois 2022 en ETP</b>	<b>3</b>

Pour 2022, le schéma d'emplois de l'ANACT (seul opérateur du programme) est fixé à 3 ETP supplémentaires pour la mise en œuvre des dispositions de la Loi n°2021-1108 du 02 août 2021, pour le renforcement de la prévention en santé au travail. Une mesure de périmètre de 180 ETPT est également allouée pour porter les emplois des personnels des ARACT, au fur et à mesure de l'intégration de ces dernières à l'ANACT, tel que prévu dans la Loi n°2021-1108 du 02 août 2021, pour le renforcement de la prévention en santé au travail. L'effet conjugué de ces 2 mesures porte son plafond d'emplois à 249 ETPT en 2022.

## OPÉRATEURS

### Avertissement

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2022. Ainsi, les États financiers des opérateurs (budget initial 2021 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2021 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2021 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 ».

## 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 du code du travail et les dispositions des articles R. 4642-1 à R. 4642-10.

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) et 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).

### 1. 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.

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.

## 1. Perspectives 2022

L'année 2022 verra la mise en œuvre du COP 2022-2025. Ce troisième COP devrait s'inscrire dans la continuité du précédent afin de consolider les différents travaux déjà engagés et de confirmer le rôle majeur de l'opérateur dans l'accompagnement de l'amélioration des conditions de travail, en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.

A cette fin, le prochain COP aura notamment pour objectif de renforcer la capacité de l'Anact et des Aract à :

- élargir et structurer un **une offre propice à la promotion** de la qualité de vie et des conditions de travail (**QVCT**) telle que définie par le titre 2 de l'Accord national interprofessionnel du 09 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, en cohérence avec la déclaration du Groupe permanent d'orientation du Conseil d'orientation des conditions de travail en date du 04 septembre 2020 et promouvoir l'**égalité professionnelle** ;
- contribuer à la **prévention de la désinsertion professionnelle** et à la prévention de risques spécifiques tels que les **risques psycho-sociaux**, pour lesquels les déterminants organisationnels sont particulièrement majeurs.

Le prochain COP devra également conforter le positionnement du réseau 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...) ;
- de développement d'actions adaptées aux spécificités des secteurs ou territoires, mais cohérentes avec un principe d'universalité facilitant l'accès à des connaissances ou ressources « fondamentales » adaptées aux différents types et statuts d'emploi.

L'Anact est engagée depuis 2020 dans un processus de réforme faisant suite à un référé de la Cour des comptes du 24 mai 2019.

L'intégration des Aract à l'Anact sera conduite dans le cadre de l'article 38 de la loi n° 2021-1018 du 02 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. 2022 sera donc une année de transition et de préparation de la mise en œuvre effective de l'intégration des Aract à l'Anact qui doit intervenir au 1er janvier 2023.

A cet égard, l'axe pilotage du prochain COP devra notamment conduire :

- à la bonne mise en œuvre et à l'accompagnement de la réorganisation du réseau, notamment :
  - consolidation de la politique de partenariats afin de maintenir et diversifier les financements du réseau aux niveaux national et territorial ;
  - soutenabilité du modèle économique et financier du futur établissement ;
  - construction d'une gouvernance préservant la place des parties prenantes locales, en particulier les partenaires sociaux au niveau régional et les conseils régionaux ;
- à actualiser sa stratégie immobilière et son schéma directeur des systèmes d'information.

Par ailleurs, en 2022 l'Anact jouera 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.

## Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | OPÉRATEURS

Enfin depuis le printemps 2020, l'ANACT est un acteur majeur dans l'accompagnement des entreprises face à la crise liée à la Covid-19 et à la reprise d'activité (mise en place de solutions temporaires ou durables de travail à distance, réorganisation du travail et des espaces de travail etc.), avec par exemple le dispositif Objectif reprise dédié aux TPE-PME et la conception et diffusion de nombreuses ressources sur le télétravail et les risques psychosociaux liés au travail à distance (fiches, guides, webinaires, etc.). L'agence poursuivra cette mobilisation en 2022 autant que nécessaire.

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

(en milliers d'euros)

Programme intéressé Nature de la dépense	LFI 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail</b>	<b>11 840</b>	<b>11 840</b>	<b>19 860</b>	<b>19 860</b>
Subvention pour charges de service public	9 840	9 840	15 660	15 660
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	2 000	2 000	4 200	4 200
<b>Total</b>	<b>11 840</b>	<b>11 840</b>	<b>19 860</b>	<b>19 860</b>

Les crédits alloués à l'ANACT se répartissent en :

- **15,66 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 **5,89 M€** titre du financement 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 2021	PLF 2022
	(1)	
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>77</b>	<b>258</b>
– sous plafond	68	249
– hors plafond	9	9
<i>dont contrats aidés</i>	3	3
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Pour 2022, le schéma d'emplois de l'opérateur est fixé à 3 ETP supplémentaires pour la mise en œuvre des dispositions de la Loi n°2021-1108 du 02 août 2021, pour le renforcement de la prévention en santé au travail. Une mesure de périmètre de 180 ETPT est également allouée pour porter les emplois des personnels des ARACT, au fur et à mesure de l'intégration de ces dernières à l'ANACT, tel que prévu dans la Loi n°2021-1108 du 02 août 2021, pour le renforcement de la prévention en santé au travail. L'effet conjugué de ces 3 mesures porte son plafond d'emplois à 249 ETPT en 2022.

PROGRAMME 155

---

**CONCEPTION, GESTION ET ÉVALUATION DES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL**

MINISTRE CONCERNÉE : ELISABETH BORNE, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'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, de l'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 (SGMAS).

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 par le ministère, sont inscrits sur le programme 155. Volet majeur du Grand plan d'investissement 2018-2022, le PIC poursuit son déploiement opérationnel en 2022, en mobilisant des moyens support (communication, statistiques, informatique). Afin de permettre une meilleure lisibilité de l'emploi de ces ressources fléchées sur le programme, une action dédiée a été créée en 2021.

La mutualisation des fonctions d'administration générale entre les différents ministères chargés des affaires sociales a eu pour conséquence le transfert des crédits immobiliers, de fonctionnement courant et de bureautique et infrastructures informatiques du ministère sur le programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales » sous l'égide du secrétariat général des ministères sociaux (LFI 2018). En outre, la réforme de l'organisation territoriale de l'État a eu pour effet de transférer les crédits utilisés localement pour le soutien des agents du ministère travaillant dans les directions interministérielles 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, de l'emploi et de l'insertion de l'administration centrale et du nouveau réseau des Directions régionales et départementales en charge de l'économie, du travail, de l'emploi et des solidarités (D(R)EETS). Ce réseau a été 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 et de leurs unités départementales. L'année 2022 marquera la consolidation de cette réforme de grande ampleur.

Le plafond d'emplois du programme connaîtra en 2022 une augmentation importante, de 370 ETPT supplémentaires. Ce rehaussement des emplois pour l'année 2022 est justifié par la suspension de l'effort de résorption de l'emploi public, ainsi que par deux mesures exceptionnelles pour 2022.

Les agents du ministère sont fortement mobilisés depuis le printemps 2020 par les conséquences de la crise sanitaire sur la situation économique et sociale du pays. En particulier, les services déconcentrés connaissent un surcroît d'activité lié au soutien, à l'accompagnement et à la prévention des défaillances des entreprises. Ils sont pleinement impliqués dans la mise en œuvre du plan de relance et le déploiement plus particulièrement des mesures en faveur des jeunes. C'est pourquoi, le PLF 2022 prévoit un rehaussement de 210 ETPT pour poursuivre durant une année le renforcement des moyens des services déconcentrés liés à la crise.

Par ailleurs, le ministère a été fortement impacté en 2021 par la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE) qui a vu la création des Secrétariats généraux communs (SGC) destinés à mutualiser les fonctions de soutien au niveau départemental et le transfert des moyens des services de la main d'œuvre étrangère au ministère de l'intérieur.

La mise en œuvre concrète de cette réforme qui a entraîné d'importants mouvements de personnel n'a pas eu totalement l'effet escompté en 2021 puisque des agents du ministère sont demeurés en sureffectifs et supportés par le programme 155. C'est pourquoi le plafond d'emplois et de masse salariale sera temporairement rehaussé en 2022 de 160 ETPT pour permettre au programme de poursuivre sa trajectoire de résorption de ces sureffectifs.

Les crédits de masse salariale prévoient également 2,9 M€ d'indemnités destinées à la poursuite de l'accompagnement RH de la réforme OTE, dont une partie pourra être cofinancée par le fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines. 1,7 M€ de crédits sont destinés aux mesures catégorielles afin de financer notamment des mesures statutaires de revalorisation du corps des inspecteurs du travail.

Enfin, hors dépenses de personnel, 5,5 M€ de moyens supplémentaires ont été obtenus en PLF 2022 afin tout particulièrement d'accélérer la modernisation numérique du ministère.

## RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

<b>OBJECTIF 1</b>	<b>Développer la gestion des emplois, des effectifs et des compétences</b>
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
<b>OBJECTIF 2</b>	<b>Accroître l'efficacité de la gestion des moyens</b>
INDICATEUR 2.1	Ratio d'efficacité bureautique
INDICATEUR 2.2	Efficacité de la fonction achat
INDICATEUR 2.3	Respect des coûts et délais des grands projets
<b>OBJECTIF 3</b>	<b>Améliorer la qualité du service rendu dans les autres fonctions transversales</b>
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 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.

Il est à noter que la stratégie d'efficacité permise par la mutualisation de la gestion administrative en administration centrale et les économies d'échelle est en partie neutralisée par une 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).

Depuis 2015, ce ratio, piloté par la Direction des ressources humaines du secrétariat général des ministères sociaux, couvrait la gestion des agents relevant des secteurs santé / solidarité / jeunesse, sport et vie associative / travail et emploi, en administration centrale et dans les services déconcentrés.

L'assiette des effectifs gérés a sensiblement diminué pour tenir compte principalement du transfert au 1<sup>er</sup> janvier 2021 des missions et des personnels du secteur « Jeunesse et Sports » vers le Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et du transfert au 1<sup>er</sup> avril 2021 d'une partie des personnels exerçant des fonctions support dans les D(R)EETS afin de constituer les Secrétariat généraux communs (SGC) vers le ministère de l'Intérieur (création des SGCD).

##### 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 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.

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 politique s'inscrit pleinement dans le cadre du label diversité obtenu en 2012, et renouvelé en 2020 et du label Égalité obtenu en 2018 et renouvelé également en 2020.

Les référents handicap, nommés dans chaque direction d'administration centrale ou de chaque direction régionale sont en charge du suivi personnalisé des personnes en situation de handicap déclarées. Ils ont également la mission de renseigner et guider tout agent identifié par le service de médecine de prévention qui acceptera cet accompagnement. Cette dernière action pourrait générer des déclarations de reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés grâce à une meilleure compréhension de ce dispositif. Il apparaît en effet que certains agents ne connaissent pas les pathologies pouvant être considérées comme « invalidantes » ou « handicapantes ». C'est la raison pour laquelle la DRH a programmé des actions de sensibilisation qui auront vocation de permettre à chaque agent de mesurer l'intérêt collectif de la déclaration de ses besoins de compensation et d'accès aux dispositifs existants afin d'aboutir à une amélioration du taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein des ministères sociaux.

**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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Ratio d'efficacité de la gestion des ressources humaines	%	3,96	4,02	3,68	2,88	2,88	3,68
Pour information : effectifs gérés	effectifs physiques	17971	17283	Non déterminé	13 294	13 294	Non déterminé

**Précisions méthodologiques**Source des données : direction des ressources humaines (DRH)Mode de calcul : le ratio d'efficacité de la gestion des ressources humaines correspond au ratio « effectifs gérants / effectifs gérés » sur l'ensemble des personnels des ministères sociaux, tel qu'il existe en 2021 (soit : santé/solidarités et travail/emploi)

L'effectif gérant est exprimé en ETPT et l'effectif géré en unités physiques.

- Dans l'**effectif gérant** sont inclus les agents des services gestionnaires du personnel, assurant l'une ou l'autre des quatre grandes fonctions RH que sont : la gestion administrative-paie, la formation, les conditions de travail et le pilotage de la GRH et des compétences.
- L'**effectif géré** est l'effectif sous plafond d'emplois, intégralement géré par les ministères sociaux. Il est renseigné en 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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

Compte tenu des transferts d'activités vers le ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports et vers le ministère de l'intérieur intervenus au 1<sup>er</sup> janvier 2021 (création des DRAJES) et au 1<sup>er</sup> avril 2021 (création des SGC), les assiettes des effectifs gérés mais aussi des effectifs gérants (en administration centrale et en services déconcentrés) ont été impactées et sont en forte diminution (- 23% pour les effectifs gérés et -44 % pour les effectifs gérants). Le ratio d'efficacité RH actualisé pour 2021 est fixé à 2,88 %. Il devrait continuer à s'améliorer en 2022 notamment après que la restructuration de la DRH aura porté tous les effets attendus.

**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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 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 égalité professionnelle, diversité, inclusionMode 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<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée, à l'ensemble des effectifs physiques rémunérés au 1<sup>er</sup> 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 FIPHP. Les données présentées en RAP sont provisoires, et font l'objet d'une consolidation au 30 juin de l'année N+1.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Une politique volontariste de recrutement d'agents en situation de handicap est conduite depuis plusieurs années, par différentes procédures comme le concours, la voie dérogatoire, l'apprentissage. Elle constitue un point essentiel des plans pluriannuels successifs spécifiques élaborés et mis en œuvre par les ministères sociaux depuis 2006.

En outre, un accompagnement des agents en situation de handicap est mis en place par la formation, l'adaptation des postes de travail et un suivi personnalisé principalement effectué par un réseau de référents handicap, tant en administration centrale qu'en D(R)EETS. Un effort particulier est réalisé en faveur de recrutements dans les corps de catégorie A.

Une campagne d'information et de sensibilisation sur la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH), délivrée par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), a été conduite par la DRH en décembre 2019, ce qui contribue à l'amélioration du recensement des personnes éligibles.

Les caractéristiques de la pyramide des âges des agents en situation de handicap, conjuguées à des dispositions spécifiques liées à la retraite anticipée, laissent présager de nombreux départs à la retraite dans les années à venir, ce qui sera susceptible de dégrader le ratio. Ainsi, en 2019, 44 % des effectifs concernés étaient âgés de 55 ans ou plus.

Les entrées programmées ainsi que les mesures permettant le maintien dans l'emploi des agents, devront *a minima* garantir le respect du seuil des 6%.

## OBJECTIF

### 2 – Accroître l'efficience de la gestion des moyens

#### 2.1 : Efficience bureautique

Cet indicateur mesure la performance des ressources bureautiques acquises pour l'ensemble des personnels d'administration centrale des ministères sociaux (ministère des solidarités et de la santé mais aussi ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion).

La performance mesurée par l'indicateur d'efficience bureautique s'inscrit dans un effort de construction d'une infrastructure informatique commune aux différents départements ministériels des ministères sociaux.

Cet effort a nécessité depuis 2014 un renouvellement d'ampleur des ressources bureautiques communes (serveurs, pc, téléphones mobiles et logiciels). Cette homogénéisation de l'environnement bureautique ainsi que les besoins croissants en mobilité ont également nécessité de redéfinir l'infrastructure informatique, de mettre en œuvre son déploiement, tout en procédant à un rattrapage technologique de l'existant (généralisation des pc portables sur socle Windows 10 et offre de smartphones sécurisés).

Par ailleurs, l'accompagnement du déploiement du travail à distance initié en 2017 se poursuit, notamment pour faciliter toute forme de travail à distance et en mobilité. Les grèves de transport de fin 2019 et surtout la crise sanitaire depuis le printemps 2020 ont considérablement renforcé et légitimé cette orientation.

Ainsi, dès 2020, dans le contexte de la crise sanitaire, les ministères sociaux ont accéléré cette mutation avec un déploiement massif d'équipements nomades permettant d'atteindre un taux de couverture de 95% pour l'administration centrale qui a permis le fonctionnement du ministère durant la période de confinement et de travail à distance. Les infrastructures ont également été renforcées pour permettre un nombre de connexions à distance simultanées passant de 3 000 à 30 000 en l'espace de quelques mois.

En 2021, le déploiement complet des postes de travail portables en administration centrale s'achève et un renouvellement du quart du parc est réalisé via le stock stratégique de la DINUM. La migration vers un environnement bureautique sur des infrastructures Cloud est lancée.

## 2.2 : Efficience de la fonction achat

Cet indicateur mesure l'efficience des actions achats conduites au sein des ministères sociaux, pour tous les marchés, en administration centrale et en services déconcentrés, rattachés aux programmes budgétaires des missions Santé, Solidarité, insertion et égalité des chances et Travail et emploi.

Il permet la déclinaison ministérielle de l'indicateur "gains relatifs aux actions achat interministérielles animées par la Direction des achats de l'État (DAE) " du programme 218 "conduite et pilotage des politiques économiques et financières" de la mission "gestion des finances publiques et des ressources humaines".

L'indicateur est en cours de redéfinition dans le contexte du nouveau Plan des achats de l'État (PAE).

## 2.3 : Respect des coûts et délais des grands projets

Les projets dont il est rendu compte dans le cadre de cet indicateur de suivi **concernent les systèmes d'information et de communication (SIC)** qui remplissent les deux conditions suivantes :

- être inclus dans le « panorama des grands projets numériques » actualisé annuellement par la Direction interministérielle du numérique (DINUM) ;
- être en situation de dépassement budgétaire et/ou calendaire.

## INDICATEUR transversal \*

### 2.1 – Ratio d'efficience bureautique

(du point de vue du contribuable)

\* "Ratio d'efficience bureautique"

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
En administration centrale	€/poste	1270	2466	1480	1590	1480	1480
Pour information : nombre de postes bureautiques en administration centrale	Nombre de postes	5860	5860	Non déterminé	5860	Non déterminé	Non déterminé

#### Précisions méthodologiques

Source des données : Direction du numérique (DNUM) / Département appui et ressources (DAR)

**Mode de calcul :** le ratio d'efficience bureautique mesure le **coût bureautique moyen par poste, pour les services d'administration centrale de l'ensemble des ministères sociaux (solidarités/santé et travail/emploi)**.

Le numérateur couvre l'ensemble des **dépenses de titre 3** (en CP) suivantes : achats de postes informatiques fixes, portables, imprimantes personnelles (ou location de copieurs multifonctions), licences des systèmes d'exploitation et des suites bureautiques, serveurs bureautiques et des coûts de formation bureautique des utilisateurs, de maintenance bureautique des matériels et des logiciels, des solutions de sécurisation de l'environnement de travail (antivirus, filtrage messagerie, pare-feu, accès distants et supervision d'activité) ainsi que des coûts externes de support et de soutien aux utilisateurs de la bureautique. Le numérateur intègre également les dépenses de téléphonie fixe et mobile : matériels, abonnement, flux et infogérance. Sont exclues du périmètre les applications collaboratives, ainsi que les dépenses de reprographie.

Le numérateur couvre les **coûts internes (titre 2)** de support et de soutien aux utilisateurs de la bureautique, calculés sur la base :

- du nombre d'agents assurant le support informatique de proximité ;
- d'un coût moyen agent par catégorie chargé hors CAS Pensions.

Conformément à la méthodologie interministérielle, le **dénominateur** est établi depuis plusieurs exercices à partir de l'inventaire des comptes nominatifs de messagerie.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La performance mesurée par l'indicateur interministériel d'efficacité bureautique s'inscrit dans un effort de construction d'une infrastructure informatique commune aux secteurs d'administration centrale des ministères sociaux : santé, solidarité, travail et emploi.

L'extension des usages en mobilité et travail à distance, associée à une poursuite de la crise sanitaire durant l'année 2021, implique une actualisation de la **prévision du ratio pour 2021** légèrement supérieure à la cible de 1480 € par poste, mais inférieure à la réalisation 2020.

Elle s'établit ainsi à **1 590 €** dont 203 € de dépenses liées à la crise portant notamment sur :

- le renouvellement des PC portables pour 147 € par poste ;
- l'audiowebconférence pour 34 € par poste ;
- les services de sécurité pour 22 € par poste.

Par ailleurs, la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE) implique la migration des postes de travail de l'administration centrale des secteurs Jeunesse, Sports et Vie associative vers les infrastructures bureautiques du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS). Ce déploiement étant très progressif au cours de l'année 2021, le calcul du ratio 2021 s'effectue sur la base du dénominateur utilisé en 2020. Le dénominateur sera actualisé en 2022 pour prendre en compte le nouveau périmètre.

Enfin, l'hypothèse d'une sortie de la crise sanitaire en 2022 permet d'envisager une **cible pour 2022 et 2023** autour de la valeur cible de 1480 €

Historique des réalisations et prévisions avec les surcoûts de crise sanitaire :

	Hors COVID	COVID	Total
<b>Réalisation 2019</b>	1 270	0	<b>1 270</b>
<b>Réalisation 2020</b>	1 501	965	<b>2 466</b>
<b>Prévision 2021 actualisée</b>	1 387	203	<b>1 590</b>
<b>Prévision 2022</b>	1 480	0	<b>1 480</b>

## INDICATEUR

## 2.2 – Efficacité de la fonction achat

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Efficacité de la fonction achat	M€	Non connu	Non connu	Non connu	Non connu	Non connu	Non connu

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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 Direction des achats de l'État (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 (PAE), 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 devraient, à la suite d'un décalage dans sa mise en œuvre, déboucher fin 2021 sur un plan d'économie quadriennal.

Le commissariat général au développement durable (CGDD) va 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.

## INDICATEUR

### 2.3 – Respect des coûts et délais des grands projets

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 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 : Direction du numérique (DNUM)

Mode de calcul : les indicateurs, conformément à la méthodologie interministérielle, rendent compte des dépassements (respectivement des coûts et des délais) en mesurant le taux d'écart agrégé pour les projets concernés.

Ne sont concernés ici que les projets en dépassement sur le secteur travail / emploi.

Taux d'écart budgétaire (%) = moyenne des écarts entre budgets réactualisés et budgets prévus initialement =  $\Sigma (\text{Budget réactualisé} - \text{Budget initial}) / \Sigma \text{Budget initial}$

Taux d'écart calendaire (%) = moyenne des écarts entre durées réactualisées et durées prévues initialement =  $\Sigma (\text{Durée réactualisée} - \text{Durée initiale}) / \Sigma \text{Durée initiale}$

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Selon la méthodologie interministérielle retenue, il n'est pas prévu que le programme porte en 2022 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 offert 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 est induit 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 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	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Nombre de citations dans un panel de publications	Nb retombées médias	4300	5558	5000	4000	5000	6000
Visite sur le site (web) de la DARES	Nb	Non déterminé	Non déterminé	600 000	500 000	700 000	700 000
Occasion de voir	Nb	Non déterminé	Non déterminé	150 000 000	400 000 000	200 000 000	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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La prévision concernant le nombre de citations dans un panel de publications est légèrement revue à la baisse pour l'année 2021. Si les publications Dares liées à la crise sanitaire ont généré de nombreux articles en 2020, l'engouement a légèrement faibli au cours de l'année 2021. La reprise des publications hors Covid-19, qui a été progressive, laisse présager au vu des premiers chiffres 2021 un retour aux moyennes d'avant crise. La notoriété de la Dares, déjà importante, s'est par ailleurs accrue notamment dans des médias à forte diffusion ; l'occasion de voir devrait donc continuer à augmenter, de façon progressive et à moyen terme. Cependant, pour l'année 2022, les occasions de voir sont revues à la baisse : avec moins de publications liées à la crise sanitaire, le nombre de retombées dans les *mass médias* devrait baisser et retrouver son niveau d'avant crise.

Le nouveau site internet de la Dares a été mis en ligne au début de l'année 2021. Grâce à cette refonte, l'accès aux productions a été facilité, contribuant à renforcer la politique de diffusion des Études et données. Cependant, après un pic constaté en 2020 du fait des publications liées à la crise sanitaire, la Dares revoit ses prévisions d'audience à la baisse en 2021. En effet, la hausse prévue du trafic a été retardée par l'intégration tardive du plan de marquage sur le site. De plus, la mise en place de nouvelles règles de collecte et la mise en conformité avec les directives de la CNIL ont également engendré une baisse importante du trafic. À noter néanmoins qu'une exemption de consentement a pu être mise en place à l'été 2021, en lien avec la CNIL, et va permettre la récolte complète de données sur le site. En 2022/2023, il est donc prévu une augmentation de l'audience grâce au renforcement de l'animation éditoriale sur le site internet, une présence renforcée sur les réseaux sociaux et au développement de nouveaux outils facilitant la compréhension des différentes productions (infographies, cartes, contenus vidéos...).

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

## 2022 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS DEMANDÉS

## 2022 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	1 155 990	10 640 000	0	<b>11 795 990</b>	0
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0	0	0	<b>0</b>	10 785 000
08 – Fonctionnement des services	0	2 395 812	193 306	<b>2 589 118</b>	0
09 – Systèmes d'information	0	25 862 887	0	<b>25 862 887</b>	0
11 – Communication	0	3 417 236	0	<b>3 417 236</b>	0
12 – Études, statistiques évaluation et recherche	0	8 222 778	0	<b>8 222 778</b>	0
13 – Politique des ressources humaines	0	27 889 238	0	<b>27 889 238</b>	0
14 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	65 687 507	0	0	<b>65 687 507</b>	0
15 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	98 206 751	0	0	<b>98 206 751</b>	0
16 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	317 634 525	0	0	<b>317 634 525</b>	0
17 – Personnels de statistiques, Études et recherche	19 948 870	0	0	<b>19 948 870</b>	0
18 – Personnels transversaux et de soutien	67 532 668	0	0	<b>67 532 668</b>	0
<b>Total</b>	<b>570 166 311</b>	<b>78 427 951</b>	<b>193 306</b>	<b>648 787 568</b>	<b>10 785 000</b>

## 2022 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	1 155 990	10 640 000	0	<b>11 795 990</b>	0
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0	0	0	<b>0</b>	10 785 000
08 – Fonctionnement des services	0	2 613 317	193 280	<b>2 806 597</b>	0
09 – Systèmes d'information	0	21 360 853	0	<b>21 360 853</b>	0
11 – Communication	0	3 489 743	0	<b>3 489 743</b>	0
12 – Études, statistiques évaluation et recherche	0	7 827 856	0	<b>7 827 856</b>	0
13 – Politique des ressources humaines	0	26 959 996	0	<b>26 959 996</b>	0
14 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	65 687 507	0	0	<b>65 687 507</b>	0
15 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	98 206 751	0	0	<b>98 206 751</b>	0
16 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	317 634 525	0	0	<b>317 634 525</b>	0
17 – Personnels de statistiques, Études et recherche	19 948 870	0	0	<b>19 948 870</b>	0
18 – Personnels transversaux et de soutien	67 532 668	0	0	<b>67 532 668</b>	0
<b>Total</b>	<b>570 166 311</b>	<b>72 891 765</b>	<b>193 280</b>	<b>643 251 356</b>	<b>10 785 000</b>

## 2021 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LOI DE FINANCES INITIALE)

## 2021 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2021	FdC et AdP prévus en 2021
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	1 155 990	10 640 000	0	<b>11 795 990</b>	0
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0	0	0	<b>0</b>	11 000 000
08 – Fonctionnement des services	0	2 395 812	193 306	<b>2 589 118</b>	0
09 – Systèmes d'information	0	20 362 887	0	<b>20 362 887</b>	0
11 – Communication	0	3 417 236	0	<b>3 417 236</b>	0
12 – Études, statistiques évaluation et recherche	0	8 222 778	0	<b>8 222 778</b>	0
13 – Politique des ressources humaines	0	30 361 461	0	<b>30 361 461</b>	0
14 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	66 551 928	0	0	<b>66 551 928</b>	0
15 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	80 140 949	0	0	<b>80 140 949</b>	0
16 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	322 567 584	0	0	<b>322 567 584</b>	0
17 – Personnels de statistiques, Études et recherche	19 873 589	0	0	<b>19 873 589</b>	0
18 – Personnels transversaux et de soutien	68 346 772	0	0	<b>68 346 772</b>	0
<b>Total</b>	<b>558 636 812</b>	<b>75 400 174</b>	<b>193 306</b>	<b>634 230 292</b>	<b>11 000 000</b>

## 2021 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2021	FdC et AdP prévus en 2021
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	1 155 990	10 640 000	0	<b>11 795 990</b>	0
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0	0	0	<b>0</b>	11 000 000
08 – Fonctionnement des services	0	2 613 317	193 280	<b>2 806 597</b>	0
09 – Systèmes d'information	0	15 860 853	0	<b>15 860 853</b>	0
11 – Communication	0	3 489 743	0	<b>3 489 743</b>	0
12 – Études, statistiques évaluation et recherche	0	7 827 856	0	<b>7 827 856</b>	0
13 – Politique des ressources humaines	0	29 432 219	0	<b>29 432 219</b>	0
14 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	66 551 928	0	0	<b>66 551 928</b>	0
15 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	80 140 949	0	0	<b>80 140 949</b>	0
16 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	322 567 584	0	0	<b>322 567 584</b>	0
17 – Personnels de statistiques, Études et recherche	19 873 589	0	0	<b>19 873 589</b>	0
18 – Personnels transversaux et de soutien	68 346 772	0	0	<b>68 346 772</b>	0
<b>Total</b>	<b>558 636 812</b>	<b>69 863 988</b>	<b>193 280</b>	<b>628 694 080</b>	<b>11 000 000</b>

## 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 ET CATÉGORIE

Titre ou catégorie	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2021	Demandées pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022	Ouverts en LFI pour 2021	Demandés pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
<b>Titre 2 – Dépenses de personnel</b>	558 636 812	570 166 311	2 785 000	558 636 812	570 166 311	2 785 000
Rémunérations d'activité	339 902 541	351 408 236	2 785 000	339 902 541	351 408 236	2 785 000
Cotisations et contributions sociales	214 422 544	214 350 213	0	214 422 544	214 350 213	0
Prestations sociales et allocations diverses	4 311 727	4 407 862	0	4 311 727	4 407 862	0
<b>Titre 3 – Dépenses de fonctionnement</b>	75 400 174	78 427 951	8 000 000	69 863 988	72 891 765	8 000 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	60 577 419	64 140 778	8 000 000	55 041 233	58 604 592	8 000 000
Subventions pour charges de service public	14 822 755	14 287 173	0	14 822 755	14 287 173	0
<b>Titre 6 – Dépenses d'intervention</b>	193 306	193 306	0	193 280	193 280	0
Transferts aux autres collectivités	193 306	193 306	0	193 280	193 280	0
<b>Total</b>	<b>634 230 292</b>	<b>648 787 568</b>	<b>10 785 000</b>	<b>628 694 080</b>	<b>643 251 356</b>	<b>10 785 000</b>

## JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

## ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action ou de la 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	1 155 990	10 640 000	11 795 990	1 155 990	10 640 000	11 795 990
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0	0	0	0	0	0
08 – Fonctionnement des services	0	2 589 118	2 589 118	0	2 806 597	2 806 597
09 – Systèmes d'information	0	25 862 887	25 862 887	0	21 360 853	21 360 853
11 – Communication	0	3 417 236	3 417 236	0	3 489 743	3 489 743
12 – Études, statistiques évaluation et recherche	0	8 222 778	8 222 778	0	7 827 856	7 827 856
13 – Politique des ressources humaines	0	27 889 238	27 889 238	0	26 959 996	26 959 996
14 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	65 687 507	0	65 687 507	65 687 507	0	65 687 507
15 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	98 206 751	0	98 206 751	98 206 751	0	98 206 751
16 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	317 634 525	0	317 634 525	317 634 525	0	317 634 525
17 – Personnels de statistiques, Études et recherche	19 948 870	0	19 948 870	19 948 870	0	19 948 870
18 – Personnels transversaux et de soutien	67 532 668	0	67 532 668	67 532 668	0	67 532 668
<b>Total</b>	<b>570 166 311</b>	<b>78 621 257</b>	<b>648 787 568</b>	<b>570 166 311</b>	<b>73 085 045</b>	<b>643 251 356</b>

## ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

## PRINCIPALES ÉVOLUTIONS

La mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE) intervenue en 2021 donne lieu à des transferts complémentaires d'emplois et de crédits en 2022, notamment en matière d'action sociale.

Un transfert complémentaire à celui des emplois des services de la main d'œuvre étrangère intervenu le 1<sup>er</sup> avril 2021 impactera également le programme 155 en 2022.

## Conception gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## MODIFICATIONS DE MAQUETTE

Aucune modification de maquette n'est prévue pour 2022 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		-1 249 362	-541 936	-1 791 298	-2 722 223	-2 722 223	-4 513 521	-4 513 521
Adhésion action sociale interministérielle Programme 155	► 148				-5 582	-5 582	-5 582	-5 582
Transfert des effectifs des DREETS vers les SGC pour assurer le support SIC des agents des DDETS	► 216	-85 724	-27 730	-113 454			-113 454	-113 454
Transfert des emplois au titre de l'armement des services de main d'œuvre étrangère	► 354	-753 861	-334 442	-1 088 303			-1 088 303	-1 088 303
Sac à dos action sociale P155 - Réforme OTE secrétariats généraux communs	► 216				-465 381	-465 381	-465 381	-465 381
Restauration collective des agents provenant du MSS (P155) au sein des DDI	► 216				-1 709 640	-1 709 640	-1 709 640	-1 709 640
Extension du périmètre du SGAMM Ile-de-France à la DRIEETS	► 354	-352 698	-153 524	-506 222			-506 222	-506 222
Prise en charge de l'action sociale du programme 155 dans les SG communs des préfectures/DDI	► 176				-11 620	-11 620	-11 620	-11 620
SCN Parcoursup - Transfert d'ETPT à partir du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	► 150	-57 079	-26 240	-83 319			-83 319	-83 319
Régularisation de la prise en charge des frais de mission des stagiaires DREETS - formation INTEFP	► 354				-530 000	-530 000	-530 000	-530 000

## TRANSFERTS EN ETPT

	Prog Source / Cible	ETPT ministériels	ETPT hors État
Transferts entrants			
Transferts sortants		-33,00	
Transfert des effectifs des DREETS vers les SGC pour assurer le support SIC des agents des DDETS	► 216	-2,00	
Transfert des emplois au titre de l'armement des services de main d'œuvre étrangère	► 354	-20,00	
Extension du périmètre du SGAMM Ile-de-France à la DRIEETS	► 354	-10,00	
SCN Parcoursup - Transfert d'ETPT à partir du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	► 150	-1,00	

## Les transferts de titre 2

En 2021, le programme a été fortement modifié par les transferts liés à la réorganisation territoriale de l'État et interministérielle. L'année 2022 intégrera l'effet en année pleine des transferts intervenus au cours de l'année 2021.

Les transferts sortants impactant les crédits de titre 2 du programme 155 s'élèvent au total à -1 791 298€ (dont -1 249 362 € HCAS et -541 936 € au titre du CAS pensions) pour -33 ETPT.

Les transferts relatifs aux suites de l'OTE représentent -32 ETPT pour un montant de -1 707 979€ :

- -10 ETPT pour -506 222 € (-352 698 € hors CAS Pensions et -153 524 € CAS Pensions) pour vers le P354 « Administration territoriale de l'État » relatif au transfert d'agents exerçant des fonctions transversales de la région Île de France vers le nouveau secrétariat général aux moyens mutualisés de la Préfecture de la région Île de France ;
- -20 ETPT pour -1 088 303€ (-753 861€ hors CAS Pensions et -334 342€ CAS Pensions) vers le 354 « Administration territoriale de l'État » au titre de l'armement des services de main d'œuvre étrangère ;
- -2 ETPT pour -113 454 € (-85 724 € hors CAS Pensions et -27 730 € CAS Pensions) vers le P216 « Conduite et pilotage des politiques de l'Intérieur » au titre du support informatique des agents des DREETS.

Un seul autre transfert sortant impacte le P155 hors OTE :

- -1 ETPT pour -83 319€ (-57 079€ hors CAS Pensions et -26 240€ CAS Pensions) vers le P150 « Formations supérieures et recherche universitaire » du ministère de l'enseignement supérieur pour la contribution du ministère du travail et de l'emploi dans le cadre du renforcement du dispositif Parcoursup.

## Les transferts hors titre 2

Les transferts sortants impactant les crédits HT2 du programme 155 en 2022 sont les suivants :

- le transfert de 1 709 640€ en AE et CP vers le programme 216 « Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur », au titre de la restauration collective des agents du secteur travail affectés dans les directions départementales interministérielles (DDI) ;
- le transfert de 530 000€ en AE et CP vers le programme 354 « Administration territoriale de l'État », au titre de la régularisation de la prise en charge des frais de mission des agents des DREETS suivant des formations à l'INTEFP ;
- le transfert de 465 381€ 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 pour constituer les secrétariats généraux communs (SGC) ;
- le transfert 11 620€ en AE et CP vers le programme 176 « Police nationale », au titre de la prise en charge de l'action sociale (logement et enfance) des agents du secteur travail transférés en 2021, dans le cadre de la réforme OTE, au Ministère de l'Intérieur pour constituer les secrétariats généraux communs (SGC) ;
- le transfert de 5 582€ en AE et CP vers le programme 148 « Fonction publique » piloté par la DGAFP, au titre de l'adhésion de l'INTEFP aux prestations d'action sociale interministérielle.

## EMPLOIS ET DÉPENSES DE PERSONNEL

### EMPLOIS RÉMUNÉRÉS PAR LE PROGRAMME

(en ETPT)

Catégorie d'emplois	Plafond autorisé pour 2021	Effet des mesures de périmètre pour 2022	Effet des mesures de transfert pour 2022	Effet des corrections techniques pour 2022	Impact des schémas d'emplois pour 2022	dont extension en année pleine des schémas d'emplois 2021 sur 2022	dont impact des schémas d'emplois 2022 sur 2022	Plafond demandé pour 2022
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = 6-1-2-3-4			(6)
Emplois fonctionnels	160,00	0,00	0,00	-71,36	+1,36	+2,00	-0,64	90,00
A administratifs	1 436,00	0,00	-3,00	+93,82	+16,18	-8,00	+24,18	1 543,00
A techniques	2 674,00	0,00	0,00	-0,79	+63,79	+20,00	+43,79	2 737,00
B administratifs	795,00	0,00	-17,00	+77,62	+93,38	+47,00	+46,38	949,00
B techniques	1 221,00	0,00	0,00	-18,32	-127,68	-80,00	-47,68	1 075,00
Catégorie C	1 518,00	0,00	-13,00	+289,02	-130,02	-64,00	-66,02	1 664,00
<b>Total</b>	<b>7 804,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-33,00</b>	<b>+369,99</b>	<b>-82,99</b>	<b>-83,00</b>	<b>+0,01</b>	<b>8 058,00</b>

Le plafond d'emplois de la mission « Travail et emploi » pour 2022 est en hausse de 254 ETPT par rapport à 2021 et passe à 8 058 ETPT.

Cette progression résulte de la poursuite du renforcement des moyens des services déconcentrés pleinement impliqués dans l'accompagnement des conséquences économiques de la crise sanitaire, tout particulièrement dans la mise en œuvre du plan de relance et le déploiement des mesures en faveur des jeunes.

En outre, la réalisation concrète des mouvements de personnel de grande ampleur associés à la mise en place de la réforme de l'organisation territoriale de l'État nécessite un rehaussement temporaire en 2022 afin de permettre la résorption progressive du nombre d'agents qui n'ont *in fine* pas suivis leur poste transféré et demeurent en sureffectifs dans les services. Le plafond d'emplois rehaussé pour l'année 2022 de 160 ETPT à ce titre.

Cette année 2022 marquera également la suspension de l'effort de résorption de l'emploi public avec l'objectif d'un schéma d'emploi nul en ETP après plusieurs années de réduction des effectifs.

Le plafond d'emplois 2022 est déterminé en tenant compte :

- D'une correction technique de +370 ETPT répartis entre :
  - 210 ETPT permettant de poursuivre durant l'année 2022 les renforts dans les services déconcentrés au titre de l'accompagnement des restructurations économiques et du plan de relance (120 ETPT) ainsi que du contrôle de l'activité partielle (90 ETPT) ;
  - 160 ETPT pour couvrir les sureffectifs temporaires supportés par le ministère dans le cadre de la mise en œuvre de
    - l'organisation territoriale de l'État ;
- D'une stabilité des emplois en 2022 ;
- D'une diminution de 83 ETPT correspondant à l'impact en année pleine du schéma d'emploi de 2021 ;
- De transferts sortants pour 33 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	16,00	10,00	7,00	19,00	0,00	8,35	+3,00
A administratifs	202,00	49,00	7,00	311,00	29,00	8,17	+109,00
A techniques	171,00	116,00	7,00	145,00	120,00	2,30	-26,00
B administratifs	152,00	48,00	7,00	267,00	83,00	7,50	+115,00
B techniques	97,00	87,00	7,00	2,00	0,00	8,10	-95,00
Catégorie C	230,00	185,00	7,00	124,00	11,00	8,26	-106,00
<b>Total</b>	<b>868,00</b>	<b>495,00</b>		<b>868,00</b>	<b>243,00</b>		<b>0,00</b>

Le schéma d'emplois, solde des entrées et sorties prévues en 2022, est neutre.

### HYPOTHÈSES DE SORTIES

Les sorties prévues pour 2022 (hors promotions vers la catégorie d'emplois supérieure) s'élèvent à 868 ETP :

- 95 départs à la retraite ;
- 373 autres sorties (détachements sortants, fins de détachement entrants, etc.).

### HYPOTHÈSES D'ENTRÉES :

Les entrées prévues en 2022 (hors promotions vers la catégorie d'emplois supérieure) s'élèvent à 868 ETP :

- 243 primo recrutements;
- 625 autres entrées (réintégrations, détachement entrants, etc.).

## EFFECTIFS ET ACTIVITÉS DES SERVICES

## RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR SERVICE

(en ETPT)

Service	LFI 2021	PLF 2022	dont mesures de transfert	dont mesures de périmètre	dont corrections techniques	Impact des schémas d'emplois pour 2022	Dont extension en année pleine du schéma d'emplois 2021 sur 2022	Dont impact du schéma d'emplois 2022 sur 2022
Administration centrale	1 119,00	1 141,40	-3,00	0,00	-93,70	-5,19	-12,23	+7,04
Services régionaux	1 782,00	1 666,40	-8,20	0,00	125,50	-21,22	-19,31	-1,91
Opérateurs	3,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Services départementaux	4 749,00	5 191,20	-21,80	0,00	338,19	-56,58	-51,46	-5,12
Autres	151,00	58,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total</b>	<b>7 804,00</b>	<b>8 058,00</b>	<b>-33,00</b>	<b>0,00</b>	<b>369,99</b>	<b>-82,99</b>	<b>-83,00</b>	<b>+0,01</b>

(en ETP)

Service	Schéma d'emplois (Prévision PAP)	ETP au 31/12/2022 (Prévision PAP)
Administration centrale	0,00	1 204,70
Services régionaux	0,00	1 694,25
Opérateurs	0,00	1,00
Services départementaux	0,00	5 205,07
Autres	0,00	58,00
<b>Total</b>	<b>0,00</b>	<b>8 163,02</b>

La répartition présentée à ce stade entre l'administration centrale et les services déconcentrés est indicative. Elle tient compte des mesures de transferts. Les moyens supplémentaires obtenus sur le plafond d'emplois en 2022 vont permettre de rééquilibrer le niveau territorial au moyen des renforts et de la compensation des sureffectifs constatés à la suite de l'OTE. Cette compensation provisoire permettra d'accompagner la trajectoire de résorption des sureffectifs.

Les effectifs des services régionaux et départementaux tiennent compte du maintien, en 2022, d'effectifs de renforts supplémentaires au titre de l'accompagnement des restructurations (120 ETPT) et du contrôle de l'activité partielle (90 ETPT).

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 après leur formation.

Les effectifs prévisionnels de cette catégorie "autres" sont en diminution, car l'année 2021 intégrait initialement une double promotion d'élèves inspecteurs, en raison du report du concours 2020 de l'inspection du travail, rendu nécessaire par une modification de la nature des épreuves ayant entraîné un délai supplémentaire dans leur organisation. Finalement, la prise en charge financière des élèves admis à l'issue des épreuves du concours 2021 n'interviendra qu'en janvier 2022.

## Conception gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

### RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR ACTION

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	ETPT
01 Soutien au plan d'investissement dans les compétences	18,00
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 Études, statistiques évaluation et recherche	0,00
13 Politique des ressources humaines	0,00
14 Personnels mettant en œuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	945,00
15 Personnels mettant en œuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	1 435,00
16 Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	4 404,00
17 Personnels de statistiques, Études et recherche	241,00
18 Personnels transversaux et de soutien	955,00
<b>Total</b>	<b>8 058,00</b>

La présente répartition est elle aussi indicative. Elle est établie, avant schéma d'emplois et mesure de transferts, sur la base du poids des effectifs affectés à la mise en œuvre de chaque politique publique et aux fonctions soutien, tel qu'observé au 1er avril 2021.

Les effectifs relevant de l'action 15 intègrent la hausse du plafond résultant des +210 ETPT obtenus en renfort.

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 2022, qui tiendra compte des priorités gouvernementales relatives au renfort des effectifs territoriaux de l'État.

### RECENSEMENT DU NOMBRE D'APPRENTIS

Nombre d'apprentis pour l'année scolaire 2021-2022 : 109,00

### PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR CATÉGORIE ET CONTRIBUTIONS EMPLOYEURS

Catégorie	LFI 2021	PLF 2022
<b>Rémunération d'activité</b>	<b>339 902 541</b>	<b>351 408 236</b>
<b>Cotisations et contributions sociales</b>	<b>214 422 544</b>	<b>214 350 213</b>
Contributions d'équilibre au CAS Pensions :	164 235 350	161 097 649
– Civils (y.c. ATI)	164 235 350	161 097 649
– Militaires		
– Ouvriers de l'État (subvention d'équilibre au FSPOEIE)		
– Autres (Cultes et subvention exceptionnelle au CAS Pensions)		
Cotisation employeur au FSPOEIE		
Autres cotisations	50 187 194	53 252 564
<b>Prestations sociales et allocations diverses</b>	<b>4 311 727</b>	<b>4 407 862</b>
<b>Total en titre 2</b>	<b>558 636 812</b>	<b>570 166 311</b>
<b>Total en titre 2 hors CAS Pensions</b>	<b>394 401 462</b>	<b>409 068 662</b>
FDC et ADP prévus en titre 2	3 000 000	2 785 000

Les taux des contributions employeurs au compte d'affectation spéciale « Pensions » pour 2022 demeurent inchangés par rapport à ceux fixés pour 2020 (74,28 % pour les pensions de retraite des personnels civils, 126,07% pour celles des militaires et 0,32% pour le financement des allocations temporaires d'invalidité).

Les prestations sociales et allocations diverses sont estimées à 4,4 M€ en 2022, dont 1,6 M€ au titre du versement de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

## ÉLÉMENTS SALARIAUX

(en millions d'euros)

Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	
<b>Socle Exécution 2021 retraitée</b>	<b>384,15</b>
Prévision Exécution 2021 hors CAS Pensions	415,17
Impact des mesures de transfert et de périmètre 2021–2022	-1,25
Débasage de dépenses au profil atypique :	-29,77
– GIPA	-0,07
– Indemnisation des jours de CET	-2,11
– Mesures de restructurations	-5,38
– Autres	-22,21
<b>Impact du schéma d'emplois</b>	<b>-0,34</b>
EAP schéma d'emplois 2021	-4,16
Schéma d'emplois 2022	3,83
<b>Mesures catégorielles</b>	<b>1,73</b>
<b>Mesures générales</b>	<b>0,64</b>
Rebasage de la GIPA	0,64
Variation du point de la fonction publique	0,00
Mesures bas salaires	0,00
<b>GVT solde</b>	<b>2,65</b>
GVT positif	5,15
GVT négatif	-2,50
<b>Rebasage de dépenses au profil atypique – hors GIPA</b>	<b>12,64</b>
Indemnisation des jours de CET	2,11
Mesures de restructurations	2,89
Autres	7,64
<b>Autres variations des dépenses de personnel</b>	<b>7,61</b>
Prestations sociales et allocations diverses - catégorie 23	1,40
Autres	6,21
<b>Total</b>	<b>409,07</b>

### Socle Exécution 2021 retraitée

Le poste « Prévision d'exécution 2021 hors CAS pension » intègre les mesures du rendez-vous salarial 2020, mises en œuvre en 2021 pour la filière sociale.

Le poste « Impact des mesures de transferts et de périmètre 2021/2022 » comprend les mesures de périmètre et de transfert décrites *supra*.

La ligne « autre » des débasages correspond notamment au débasage de la masse salariale des agents recrutés en renfort pour l'instruction et le contrôle des demandes d'activité partielle (estimée à 7,2 M€) et des agents n'ayant pas suivi les emplois budgétaires transférés en LFI 2021 pour rejoindre le ministère de l'intérieur (10,6 M€) ainsi que le remboursement de la paye des agents transférés après le 1er janvier 2021 au ministère de l'intérieur (2,4 M€).

### Mesures générales

Il est prévu de verser au titre de l'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat (décret n°2008-539 du 6 juin 2008) un montant de 0,64 M€.

## Conception gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

### GVT solde

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) positif, hors CAS Pensions, est estimé à 5,2 M€, soit 1,3% des crédits hors CAS Pensions prévus en 2022.

Le GVT négatif, économie réalisée au titre de rémunération entre les entrants et les sortants, est estimé quant à lui à -2,5 M€, soit -0,6% des crédits hors CAS Pensions prévus en 2022.

### Rebasage de dépenses au profil atypique –hors GIPA

La ligne « autre » des dépenses au profil atypique correspond à la poursuite des renforts dans les DREETS destinés à accompagner les effets de la crise sanitaire (6 M€) et à la masse salariale des apprentis (1,6 M€).

### Autres variations des dépenses de personnels

La ligne « autres » dans « autres variations des dépenses de personnel » correspond 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. La ligne "Prestations sociales et allocations diverses - catégorie 23" correspond principalement au financement de la protection sociale complémentaire (PSC) pour 1,4 M€.

## COÛTS ENTRÉE-SORTIE

Catégorie d'emplois	Coût moyen chargé HCAS			dont rémunérations d'activité		
	Coût d'entrée	Coût global	Coût de sortie	Coût d'entrée	Coût global	Coût de sortie
Emplois fonctionnels	100 265	112 175	116 113	89 315	100 879	103 836
A administratifs	58 164	60 840	55 757	50 075	50 725	48 507
A techniques	50 120	54 208	56 962	43 252	47 401	49 306
B administratifs	33 088	35 265	36 093	28 437	29 957	31 157

## 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 2022	Coût	Coût en année pleine
Mesures statutaires						1 730 000	1 730 000
Augmentation des promotions d'agents de catégorie C en catégorie B		C	adjoints administratifs des administrations de l'État	01-2022	12	104 000	104 000
Revalorisation statutaire du corps de l'Inspection du Travail		A, B	Inspecteurs et contrôleurs du travail	01-2022	12	1 626 000	1 626 000
<b>Total</b>						<b>1 730 000</b>	<b>1 730 000</b>

Les mesures catégorielles prévues en 2022 s'élèvent à s'élèvent à 1,73 M€ hors CAS Pensions et concernent les mesures statutaires suivantes :

- la revalorisation indiciaire de certains échelons du corps des inspecteurs du travail pour un coût estimé à 1,63 M€ hors CAS Pensions. Il s'agit d'un montant prévisionnel susceptible d'évolution en fonction des conditions de revalorisation qui seront in fine retenues ;
- l'augmentation des promotions d'agents de catégorie C en catégorie B pour un coût estimé à 0,10 M€ hors CAS Pensions.

## ACTION SOCIALE - HORS TITRE 2

Type de dépenses	Effectif concerné (ETP)	Prévision Titre 3	Prévision Titre 5	Total
Restauration		1 187 916		<b>1 187 916</b>
Logement				
Famille, vacances		880 026		<b>880 026</b>
Mutuelles, associations		777 499		<b>777 499</b>
Prévention / secours		1 170 520		<b>1 170 520</b>
Autres		495 732		<b>495 732</b>
<b>Total</b>		<b>4 511 693</b>		<b>4 511 693</b>

Les crédits d'action sociale -hors titre 2- se répartissent sur cinq postes :

1. Le poste *Restauration collective* représente environ 26% du budget dédié à l'action sociale.
2. Le poste *Famille* regroupe les dépenses liées à l'organisation des arbres de Noël et à la distribution des Chèques Emploi Service Universel (CESU) préfinancés.
3. 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.
4. 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.
5. 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 31/12/2021

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2020 (RAP 2020)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2020 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2020	AE (LFI +LFRs) 2021 + reports 2020 vers 2021 + prévision de FdC et AdP	CP (LFI +LFRs) 2021 +reports 2020 vers 2021 + prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2021
44 014 218	0	91 756 482	101 506 174	40 570 937

## ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2022	CP 2023	CP 2024	CP au-delà de 2024
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2021	CP demandés sur AE antérieures à 2022 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2023 sur AE antérieures à 2022	Estimation des CP 2024 sur AE antérieures à 2022	Estimation des CP au-delà de 2024 sur AE antérieures à 2022
40 570 937	30 768 489 0	9 802 448	0	0
AE nouvelles pour 2022 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2022 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2023 sur AE nouvelles en 2022	Estimation des CP 2024 sur AE nouvelles en 2022	Estimation des CP au-delà de 2024 sur AE nouvelles en 2022
78 621 257 8 000 000	42 316 556 8 000 000	28 366 280	6 938 421	1 000 000
<b>Totaux</b>	<b>81 085 045</b>	<b>38 168 728</b>	<b>6 938 421</b>	<b>1 000 000</b>

## CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2022

CP 2022 demandés sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP 2023 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP 2024 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP au-delà de 2024 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022
58,09 %	32,75 %	8,01 %	1,15 %

## 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	1 155 990	10 640 000	<b>11 795 990</b>	0
Crédits de paiement	1 155 990	10 640 000	<b>11 795 990</b>	0

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	1 155 990	1 155 990
Rémunérations d'activité	735 463	735 463
Cotisations et contributions sociales	420 527	420 527
Dépenses de fonctionnement	10 640 000	10 640 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	10 640 000	10 640 000
<b>Total</b>	<b>11 795 990</b>	<b>11 795 990</b>

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 13,6 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.

Le programme 155 accompagne le déploiement du PIC.

**Modernisation : 0,64 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 sont notamment mobilisées sur des prestations d'AMO, sur le plan de digitalisation et d'hybridation des formats de formation professionnelle. Les crédits de l'UO Modernisation sont également mis à disposition pour des Études d'impact de dispositifs PIC comme c'est le cas pour une évaluation de la Garantie Jeune.

**Systemes d'information : 3,52 M€ en AE et 3,44 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 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'émergence en formation.

**Communication : 3,08 M€ en AE et 4,52 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 2022. De même, la communication sur l'apprentissage, qui reste une priorité gouvernementale, sera poursuivie pour maintenir la dynamique engagée depuis 2019. L'accent sera mis en outre sur le plan « 1 jeune 1 solution ». Enfin, il est prévu qu'une campagne de communication institutionnelle soit menée pour faire connaître le PIC ; elle pourra prendre la forme d'évènements et d'actions de communication digitale.

**Études, statistiques évaluation et recherche : 3,40 M€ en AE et 2,54 M€ en CP**

Pour 2022, au titre de l'évaluation du PIC, la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES) poursuivra les enquêtes Post-Formation et notamment l'évaluation du dispositif Prépa Apprentissage. Dans la lignée de 2021, les évaluations du PIC à une échelle régionale continueront et 2022 verra également la poursuite des Appels à Projet de Recherche sur les dispositifs, « 100% inclusion », Insertion Professionnelle des Réfugiés », et « EMILE » ainsi qu'un appel à projets de recherche sur l'impact du PIC sur la qualité de la formation professionnelle. L'objectif de ce dernier APR est de mieux rendre compte des effets du PIC, en contribuant à l'amélioration de l'appréhension de la notion de « qualité de la formation », de sa mesure, de sa définition et de sa qualification dans le champ spécifique de la formation professionnelle pour les publics peu ou pas qualifiés.

**ACTION 0,0 %****07 – Fonds social européen - Assistance technique**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	0	0	10 785 000
Crédits de paiement	0	0	0	10 785 000

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 2022 au programme 155 est estimé à 10,79 M€ en AE et CP, sur la base du montant à programmer et à réaliser au titre des 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.) ;
- la communication et l'évaluation des programmes (Études générales d'évaluation et d'impact, colloques, séminaires, publications, 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.).

Ces crédits permettent également, pour 2,79 M€ en titre 2, de rémunérer 60 agents contractuels recrutés sur des crédits d'assistance technique et affectés majoritairement en services déconcentrés (métropole et 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	2 589 118	<b>2 589 118</b>	0
Crédits de paiement	0	2 806 597	<b>2 806 597</b>	0

L'action n°08 porte, d'une part, les crédits de fonctionnement courant du Service de l'inspection du travail et des affaires sociales (SITAS) de la collectivité de Wallis-et-Futuna et, d'autre part, les crédits destinés à couvrir les frais de justice du Ministère du travail et une contribution en faveur de l'opérateur de coopération technique internationale Expertise France (pour les projets « travail »). 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	2 395 812	2 613 317
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	2 395 812	2 613 317
Dépenses d'intervention	193 306	193 280
Transferts aux autres collectivités	193 306	193 280
<b>Total</b>	<b>2 589 118</b>	<b>2 806 597</b>

**DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT****Le fonctionnement courant : 0,05 M€ en AE et CP**

Ces dépenses correspondent aux coûts de fonctionnement du Service de l'Inspection du Travail et des Affaires Sociales (SITAS) de la collectivité de Wallis-et-Futuna.

**Modernisation : 0,85 M€ en AE et 1,07 M€ en CP**

Ces crédits financent le recours à des prestataires extérieurs, principalement pour des missions de conseil ou d'Études.

Pour mémoire, les crédits de modernisation du PIC sont inscrits, en budgétisation, sur l'action n°01 « Soutien au plan d'investissement dans les compétences ».

**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) et de licenciement (pour faute ou économique) de salariés protégés. Ils résultent également de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle des agents publics poursuivis devant les juridictions et, plus particulièrement, des agents du service de l'inspection du travail.

**DÉPENSES D'INTERVENTION****Subvention à Expertise France : 0,19 M€ en AE et CP**

Une contribution d'un montant maximum de 193 306 € en AE et 193 280 € en CP est budgétée en 2022 en faveur de l'opérateur de coopération technique internationale Expertise France (projets « travail »).

**ACTION 4,0 %****09 – Systèmes d'information**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	25 862 887	<b>25 862 887</b>	0
Crédits de paiement	0	21 360 853	<b>21 360 853</b>	0

L'action n°09 permet de financer les dépenses liées aux systèmes d'information du ministère du travail, de l'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	25 862 887	21 360 853
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	25 862 887	21 360 853
<b>Total</b>	<b>25 862 887</b>	<b>21 360 853</b>

**Les crédits informatiques pilotés par la Direction du numérique (DNUM) s'élèvent à 24,41 M€ en AE et 19,90 M€ en CP.** Ils sont destinés au financement d'applicatifs et de produits numériques dans le champ des politiques publiques portées par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Le montant des crédits inscrits sur l'action n°09 augmente de 5,5 M€ en AE et CP par rapport à la LFI 2021. Deux mesures nouvelles, qui constituent des leviers complémentaires pour accélérer la transformation numérique de ce ministère, ont en effet été obtenues :

- la première mesure nouvelle, d'un montant de 3,4M€ en AE et en CP, est destinée à financer l'outillage nécessaire au développement des capacités de pilotage et d'anticipation des services du ministère. Cet objectif s'inscrit dans le cadre de la feuille de route ministérielle sur la data et l'intelligence artificielle elle-même établie en application de la circulaire du Premier ministre du 27 avril 2021 ;
- la seconde, d'un montant de 2,1M€ en AE et en CP, a pour objectif de financer une dématérialisation accrue facilitant la relation des services du ministère, notamment à l'échelon territorial, avec les entreprises et les salariés ;

Il s'agira notamment en 2022 de soutenir les projets suivants :

- au titre de la feuille de route sur la data et l'intelligence artificielle :
  - l'accompagnement du ciblage des contrôles de l'inspection du travail ;
  - le développement des usages de la déclaration sociale nominative (DSN) par les directions du ministère ou encore Pôle Emploi ;
  - l'outillage de l'analyse des accord d'entreprises ;
- au titre de la dématérialisation :
  - la refonte des applications DACCORD (numérisation des accords d'entreprises) et BD3C (dépôt des conventions collectives) et la dématérialisation des déclarations de chantier auprès de l'inspection du travail ;
  - la simplification de la gestion des parcours d'insertion par l'activité économique, comme de ceux relatifs au champ de la formation professionnelle et de l'alternance ;
- 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, de l'emploi et de l'insertion et le ministère de l'intérieur induit par la réforme OTE ;
- de nouveaux développements pour la plateforme d'accès au droit du travail que constitue le « code du travail numérique », fortement mobilisée pour informer les employeurs et salariés des mesures spécifiques prises pendant la crise sanitaire et produit emblématique de la Fabrique numérique des ministères sociaux ;
- le déploiement et de nouveaux développements, par exemple le traitement des données de mouvements de main d'œuvre (SISMMO) pour le centre de calcul sécurisé (CCS) pour les services statistiques des ministères sociaux (ESCAL) ouvert en 2021.

**Les crédits dédiés à l'informatique statistique et pilotés par la DARES s'élèvent à 1,46 M€ en AE et en CP.**

Le projet de suivi de l'insertion des apprentis et lycéens sortant de formation professionnelle, initié en 2019 et réalisé conjointement avec la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports bénéficie de co-financements provenant du Fonds de transformation de l'action publique (FTAP) et a vocation à être déployé jusqu'en 2022.

Depuis 2016, la DARES poursuit son effort pour le déploiement de la Déclaration sociale nominative (DSN) qui vient se substituer à certaines modalités de collecte de données existantes.

Pour mémoire, les crédits d'informatique liés au PIC sont inscrits, en budgétisation, sur l'action n°01.

## ACTION 0,5 %

### 11 – Communication

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	3 417 236	<b>3 417 236</b>	0
Crédits de paiement	0	3 489 743	<b>3 489 743</b>	0

L'action n°11 porte les dépenses de communication se rapportant aux champs de compétences du ministère du travail, de l'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	3 417 236	3 489 743
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	3 417 236	3 489 743
<b>Total</b>	<b>3 417 236</b>	<b>3 489 743</b>

Le montant des crédits inscrit pour 2022 sur l'action n°11 est stable par rapport aux crédits inscrits sur l'action 11 en loi de finances 2021.

Les dépenses de communication peuvent être réparties en trois catégories :

- **les dépenses transversales dites « de socle »** : elles correspondent aux prestations de communication venant en appui de l'activité de tous les services tout au long de l'année. Elles sont récurrentes et recouvrent la production et la diffusion de documents imprimés ou en ligne (les bilans annuels sur la négociation collective et les relations de travail par exemple) ; la gestion de l'Internet et des comptes du ministère sur les réseaux sociaux (maintenance, évolutions techniques, production de contenus) ; 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... ;
- **les dépenses de communication pour accompagner des réformes et des politiques publiques** : la communication accompagnera en premier lieu les politiques de soutien de l'emploi dans le contexte de la crise sanitaire de la Covid-19 (notamment à destination des jeunes) mais aussi d'autres politiques publiques du champ Travail comme la promotion de l'index égalité professionnelle, la réforme des politiques d'insertion, ou encore la santé au travail ;
- **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.

**ACTION 1,3 %****12 – Études, statistiques évaluation et recherche**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	8 222 778	<b>8 222 778</b>	0
Crédits de paiement	0	7 827 856	<b>7 827 856</b>	0

L'action n°12 regroupe les dépenses de production de statistiques, Études et recherches du ministère. Les services responsables sont la Direction de l'animation de la recherche, des Études et des statistiques (DARES) et les services chargés des Études, statistiques et évaluations des Direction (régionales) de l'économie, de l'emploi du travail et des solidarités (D(R)EETS).

Cette action porte également la subvention pour charges de service public (SCSP) versée au Centre d'Études et de recherches sur les qualifications (CEREQ).

Là encore, les crédits d'Études et de statistiques liés au PIC sont inscrits, en budgétisation, sur l'action n°01 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	8 222 778	7 827 856
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	7 308 637	6 913 715
Subventions pour charges de service public	914 141	914 141
<b>Total</b>	<b>8 222 778</b>	<b>7 827 856</b>

Le montant des crédits inscrit pour 2022 sur l'action n°12 est stable par rapport aux crédits inscrits en loi de finances 2021 sur cette même action.

**Les dépenses de fonctionnement : 7,31 M€ en AE et 6,91 M€ en CP**

Les crédits de fonctionnement financent les travaux menés d'une part par la DARES (6,82 M€ en AE et 6,42 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 deux grands types de dépenses :

- *les dépenses dites « de socle »* : il s'agit des coûts 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 de 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 2022 la nouvelle édition de l'enquête sur les relations professionnelles et les négociations d'entreprise (REPONSE 2023), ainsi que la seconde édition de l'enquête TRACOV permettant de mesurer les impacts concrets de la crise sanitaire actuelle liée à la COVID-19.

**La subvention pour charges de service public au CEREQ : 0,91 M€ en AE et CP**

Comme en 2021, 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 4,3 %****13 – Politique des ressources humaines**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	27 889 238	<b>27 889 238</b>	0
Crédits de paiement	0	26 959 996	<b>26 959 996</b>	0

L'action n°13 regroupe l'ensemble des dépenses de personnel hors masse salariale dont :

- les dépenses de formation et d'action sociale de l'ensemble des personnels rémunérés par le programme ;
- les frais relatifs à la médecine de prévention et aux actions liées aux conditions de travail ;
- les dépenses de remboursement des personnels mis à disposition des ministères et de gratification des stagiaires ;
- les dépenses d'accompagnement du management et des réorganisations des services.

Cette action porte également la subvention pour charges de service public (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	27 889 238	26 959 996
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	14 516 206	13 586 964
Subventions pour charges de service public	13 373 032	13 373 032
<b>Total</b>	<b>27 889 238</b>	<b>26 959 996</b>

Les dépenses de fonctionnement se répartissent ainsi :

**Le remboursement des personnels mis à disposition du ministère et la gratification des stagiaires : 4,78 M€ en AE et 4,74 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).

**L'action sociale (hors titre 2) : 4,80 M€ en AE et 4,51 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.

En 2022, ces crédits connaissent deux évolutions de périmètre :

- les crédits d'action sociale des agents du secteur travail transférés en 2021, dans le cadre de la réforme OTE, au Ministère de l'Intérieur pour constituer les secrétariats généraux communs (SGC) sont transférés en base vers les programmes 216 « Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur » (465 381€) et 176 (11 620€) pilotés par le ministère de l'Intérieur. Ainsi ne demeure sur le P 155 que l'action sociale hors titre 2 des agents toujours rémunérés sur le programme ;

- dans le cadre de la mutualisation des dépenses de fonctionnement réalisées au niveau départemental, les crédits de restauration collective des agents du secteur travail affectés dans les directions départementales interministérielles (DDI) ne sont plus portés par le programme 155 et ont été transférés sur le programme 216 « Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur » (1 709 640€).

#### La formation : 2,87 M€ en AE et 2,46 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.

#### La subvention pour charges de service public de l'INTEFP : 13,37 M€ en AE et CP

Cette subvention, d'un montant de 13 373 032€ 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 de la mission « Travail et emploi ». Des éléments de justification complémentaires figurent dans la partie « Opérateurs » du présent document.

A partir de 2022, à titre de régularisation, les frais de mission des agents des DREETS en formation à l'INTEFP ne sont plus financés par la subvention accordée à l'INTEFP mais par le programme 354 du ministère de l'Intérieur (transfert de 0,53M €). Un transfert de 5 582€ a également été effectué vers le programme 148 « Fonction publique » de la DGAFP dans le cadre de l'adhésion de l'INTEFP aux prestations d'action sociale interministérielle.

#### L'accompagnement du management des organisations : 2,06 M€ en AE et 1,88 M€ en CP

Ces crédits visent à accompagner, sur le plan des ressources humaines, les réorganisations dans les services territoriaux et en administration centrale 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...), du recours à des consultants et à des experts de la transformation.

Une part importante de ces crédits est consacrée à la poursuite de l'accompagnement de la réforme de l'OTE (1 M€), et à l'accompagnement individuel des parcours professionnels pour la formation des conseillers mobilité carrière, le financement d'actions de formation métier d'adaptation à l'emploi et des formations du management (0,5 M€). Sont également initiées des actions d'accompagnement du management et des collectifs en administration centrale dans le cadre de réorganisations des directions, (0,3 M€).

Il convient de signaler que les ministères sociaux ont déposé un dossier de co-financement auprès du FAIRH pour 2021 et 2022. Un co-financement pour 2021 a été obtenu à hauteur de 186 563 M€ concernant les frais de formation de congé de transition professionnelle, des formations d'adaptation à l'emploi et des bilans de compétence.

### ACTION 10,1 %

#### 14 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	65 687 507	0	<b>65 687 507</b>	0
Crédits de paiement	65 687 507	0	<b>65 687 507</b>	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 de façon indicative à 11,8 % du plafond d'emplois autorisé pour 2021, soit 939 ETPT annuels.

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	65 687 507	65 687 507
Rémunérations d'activité	41 171 718	41 171 718
Cotisations et contributions sociales	23 918 288	23 918 288
Prestations sociales et allocations diverses	597 501	597 501
<b>Total</b>	<b>65 687 507</b>	<b>65 687 507</b>

**ACTION 15,1 %**

15 – Personnels mettant en œuvre 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	98 206 751	0	<b>98 206 751</b>	0
Crédits de paiement	98 206 751	0	<b>98 206 751</b>	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 de façon indicative à 14,5 % du plafond d'emplois autorisé pour 2021, soit 1 156 ETPT annuels.

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	98 206 751	98 206 751
Rémunérations d'activité	60 987 603	60 987 603
Cotisations et contributions sociales	36 496 787	36 496 787
Prestations sociales et allocations diverses	722 361	722 361
<b>Total</b>	<b>98 206 751</b>	<b>98 206 751</b>

**ACTION 49,0 %**

16 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	317 634 525	0	<b>317 634 525</b>	0
Crédits de paiement	317 634 525	0	<b>317 634 525</b>	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 de façon indicative à 57 % du plafond d'emplois autorisé pour 2021, soit 4 549 ETPT annuels.

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	317 634 525	317 634 525
Rémunérations d'activité	192 490 234	192 490 234
Cotisations et contributions sociales	123 199 699	123 199 699
Prestations sociales et allocations diverses	1 944 592	1 944 592
<b>Total</b>	<b>317 634 525</b>	<b>317 634 525</b>

#### ACTION 3,1 %

##### 17 – Personnels de statistiques, Études et recherche

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	19 948 870	0	<b>19 948 870</b>	0
Crédits de paiement	19 948 870	0	<b>19 948 870</b>	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 de façon indicative à 3 % du plafond d'emplois autorisé pour 2021, soit 241 ETPT annuels.

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	19 948 870	19 948 870
Rémunérations d'activité	12 830 631	12 830 631
Cotisations et contributions sociales	6 809 337	6 809 337
Prestations sociales et allocations diverses	308 902	308 902
<b>Total</b>	<b>19 948 870</b>	<b>19 948 870</b>

**ACTION 10,4 %****18 – Personnels transversaux et de soutien**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	67 532 668	0	<b>67 532 668</b>	0
Crédits de paiement	67 532 668	0	<b>67 532 668</b>	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 sont estimés de façon indicative à 12,7 % du plafond d'emplois autorisé pour 2021, soit 1 016 ETPT annuels.

**ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	67 532 668	67 532 668
Rémunérations d'activité	43 192 587	43 192 587
Cotisations et contributions sociales	23 505 575	23 505 575
Prestations sociales et allocations diverses	834 506	834 506
<b>Total</b>	<b>67 532 668</b>	<b>67 532 668</b>

## 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 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (P155)</b>	<b>14 101 920</b>	<b>14 101 894</b>	<b>13 373 032</b>	<b>13 373 032</b>
Subventions pour charges de service public	13 908 614	13 908 614	13 373 032	13 373 032
Transferts	193 306	193 280	0	0
<b>CEREQ - Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (P214)</b>	<b>914 141</b>	<b>914 141</b>	<b>914 141</b>	<b>914 141</b>
Subventions pour charges de service public	914 141	914 141	914 141	914 141
<b>Total</b>	<b>15 016 061</b>	<b>15 016 035</b>	<b>14 287 173</b>	<b>14 287 173</b>
Total des subventions pour charges de service public	14 822 755	14 822 755	14 287 173	14 287 173
Total des dotations en fonds propres	0	0	0	0
Total des transferts	193 306	193 280	0	0

Le programme 155 verse une subvention de 914 141 € en AE et en CP au CEREQ qui collecte et diffuse les informations utiles à la compréhension de la relation entre formation et emploi, auprès d'un public de responsables administratifs, syndicaux et d'entreprises au plan national et régional.

## 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 2021					PLF 2022						
	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
INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle		3	86	10	5		1	87				
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>86</b>	<b>10</b>	<b>5</b>		<b>1</b>	<b>87</b>				

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

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

	ETPT
Emplois sous plafond 2021	86
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2021	-1
Impact du schéma d'emplois 2022	
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	2
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
<b>Emplois sous plafond PLF 2022</b>	<b>87</b>
<b>Rappel du schéma d'emplois 2022 en ETP</b>	

Compte tenu des besoins en effectifs de l'INTEFP (programme 155), un transfert interne de 2 ETPT est réalisé de Centre Info (programme 103) au profit de l'INTEFP.

## OPÉRATEURS

**Avertissement**

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2022. Ainsi, les États financiers des opérateurs (budget initial 2021 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2021 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2021 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 ».

## INTEFP - INSTITUT NATIONAL DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Créé en 1975, l'INTEFP est un établissement public de l'État à caractère administratif (EPA), placé sous la tutelle de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion. Il est composé d'un établissement principal situé à Marcy l'Etoile (près de Lyon) et de six centres interrégionaux de formation (CIF) situés à Bordeaux, Lille, Montpellier, Nancy, Nantes et Paris.

Les emplois et la principale ressource de l'INTEFP, sa subvention pour charges de service public, sont portés sur le programme 155.

La principale fonction de l'INTEFP est d'assurer la formation professionnelle initiale et continue des agents du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Les actions de formation sont priorisées annuellement à la suite d'une concertation entre les directions d'administration centrale du ministère, le secrétariat général des ministères sociaux et l'opérateur.

Depuis 2021, dans un contexte marqué par la crise sanitaire et a fortiori dans le cadre du Plan de relance, la formation assurée par l'INTEFP est déterminante pour préparer les agents aux évolutions de leur métier.

En capitalisant sur l'expérience acquise durant le premier confinement du printemps 2020, l'INTEFP s'est engagé dans une réforme dite de « virage numérique » en développant son offre de formation à distance pour les personnels du Ministère.

Parallèlement à cette mission structurante, l'INTEFP dispense, en application de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, des formations communes aux représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

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

(en milliers d'euros)

Programme intéressé Nature de la dépense	LFI 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail</b>	<b>14 102</b>	<b>14 102</b>	<b>13 373</b>	<b>13 373</b>
Subvention pour charges de service public	13 909	13 909	13 373	13 373
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	193	193	0	0
<b>Total</b>	<b>14 102</b>	<b>14 102</b>	<b>13 373</b>	<b>13 373</b>

En PLF 2022, la subvention pour charges de service public prévue pour l'INTEFP est de 13,91 M€, identique à celle fixée en LFI 2021.

Elle sera cependant diminuée par deux transferts sortants:

- un transfert vers le programme 354 « Action territoriale de l'État » d'un montant de 530 000€ en AE et CP afin de régulariser les modalités de prise en charge des frais de mission des stagiaires affectés en D(R)(D)EETS lorsqu'ils participent à des formations à l'INTEFP ;
- un transfert vers le programme 148 « Fonction publique » de 5 582€ en AE et CP au titre de l'adhésion de l'établissement à l'action sociale interministérielle destinée aux agents publics.

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2021 (1)	PLF 2022
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>96</b>	<b>87</b>
– sous plafond	86	87
– hors plafond	10	
<i>dont contrats aidés</i>	5	
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
– rémunérés par l'État par ce programme	3	1
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

En PLF 2022, le plafond d'emplois augmente d'1 ETPT et s'établit à 87.

A compter de 2022, il comprend en effet 2 ETPT destinés à la mise en œuvre des formations communes au dialogue social à destination des partenaires sociaux, jusque-là financés hors plafond sur crédits fléchés du Fonds social européen.