

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

ACCOMPAGNEMENT DES
MUTATIONS
ÉCONOMIQUES ET
DÉVELOPPEMENT DE
L'EMPLOI



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 (filières 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^{er} 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'Etat, notamment sur le programme 103. Les principaux dispositifs portés par ce programme sont liés à l'apprentissage, les aides à la création et à la reprise d'entreprises et les services à la personne.

Les dispositifs d'exonération ont été fortement mobilisés 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.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | PRÉSENTATION STRATÉGIQUE

- 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^{er} 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^{er} 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

OBJECTIF 1	Assurer l'effectivité du contrôle de la formation professionnelle (objectif transversal)
INDICATEUR 1.1	Part des contrôles engagés parmi les organismes actifs en formation professionnelle
OBJECTIF 2	Sécuriser l'emploi par l'anticipation des mutations économiques
INDICATEUR 2.1	Nombre d'accords d'engagements pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC) en cours
INDICATEUR 2.2	Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle
INDICATEUR 2.3	Nombre de parcours/salariés engagés en FNE-formation
OBJECTIF 3	Contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique
INDICATEUR 3.1	Taux d'appropriation de la revitalisation par les entreprises
OBJECTIF 4	Faciliter l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance
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
OBJECTIF 5	Edifier une société de compétences : contribution du Programme d'investissements dans les compétences (PIC)
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
OBJECTIF 6	Favoriser l'accès à l'emploi des résidents dans les quartiers prioritaires
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 ;
- une 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 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 du 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.

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.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

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'Etat 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'Etat.

Afin de garantir la pleine efficacité de ces fonds de revitalisation, l'Etat 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'Etat 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.

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^e 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.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

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 oeuvre 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.

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

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.

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.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	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
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^{er} sous indicateur :

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

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

Pour le 2^{ème} sous indicateur :

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

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

Pour le 3^{ème} sous indicateur :

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

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

Pour le 4^{ème} sous indicateur :

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

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

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

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	%	Non	38	Non	38	38	Non

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE | Programme n° 103

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
demandeurs d'emploi de longue durée		déterminé		déterminé			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^{er} sous indicateur :

Numérateur : Nombre de formations certifiantes (tout public),

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

Pour le 2^{ème} sous indicateur :

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

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

Pour le 3^{ème} 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^{ème} 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	

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.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

L'expérimentation des emplois francs a été lancée le 1er avril 2018 avant d'être généralisé 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.

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	463 751 657	0
01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME	0	440 138 134	440 138 134	0
01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés	0	23 613 523	23 613 523	0
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	2 221 896 765	0
02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes	0	1 000 000	1 000 000	0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	113 826 125	2 107 070 640	2 220 896 765	0
03 – Développement de l'emploi	0	3 462 066 484	3 462 066 484	0
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
03.02 – Promotion de l'activité	0	519 933 495	519 933 495	0
03.03 – Aide à l'embauche	0	0	0	0
04 – Plan d'investissement des compétences	0	310 252 214	310 252 214	1 684 000 000
05 – Aide exceptionnelle apprentissage	0	0	0	0
Total	113 826 125	6 344 140 995	6 457 967 120	1 684 000 000

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	240 136 511	0
01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME	0	216 522 988	216 522 988	0
01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés	0	23 613 523	23 613 523	0
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	1 585 649 652	0
02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes	0	1 000 000	1 000 000	0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	113 826 125	1 470 823 527	1 584 649 652	0
03 – Développement de l'emploi	0	3 466 638 091	3 466 638 091	0
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
03.02 – Promotion de l'activité	0	524 505 102	524 505 102	0
03.03 – Aide à l'embauche	0	0	0	0
04 – Plan d'investissement des compétences	0	96 809 423	96 809 423	1 684 000 000

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

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

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
05 – Aide exceptionnelle apprentissage	0	0	0	0
Total	113 826 125	5 275 407 552	5 389 233 677	1 684 000 000

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	389 472 874	0
01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME	0	365 601 355	365 601 355	0
01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés	0	23 871 519	23 871 519	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	1 746 423 767	0
02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes	0	960 000	960 000	0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	113 898 468	0	113 898 468	0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	0	1 631 565 299	1 631 565 299	0
03 – Développement de l'emploi	0	3 652 383 252	3 652 383 252	0
03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi	0	3 218 711 073	3 218 711 073	0
03.02 – Promotion de l'activité	0	433 672 179	433 672 179	0
04 – Plan d'investissement des compétences	0	911 167 863	911 167 863	1 631 774 168
Total	113 898 468	6 585 549 288	6 699 447 756	1 631 774 168

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	186 564 682	0
01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME	0	162 693 163	162 693 163	0
01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés	0	23 871 519	23 871 519	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	1 546 767 189	0
02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes	0	960 000	960 000	0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	113 898 468	0	113 898 468	0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	0	1 431 908 721	1 431 908 721	0
03 – Développement de l'emploi	0	3 650 863 719	3 650 863 719	0
03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi	0	3 218 711 073	3 218 711 073	0
03.02 – Promotion de l'activité	0	432 152 646	432 152 646	0
04 – Plan d'investissement des compétences	0	706 124 092	706 124 092	1 631 774 168

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

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

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
Total	113 898 468	5 976 421 214	6 090 319 682	1 631 774 168

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
Total	6 699 447 756	6 457 967 120	1 684 000 000	6 090 319 682	5 389 233 677	1 684 000 000

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

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

ÉVALUATION DES DÉPENSES FISCALES

Avertissement

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

Les chiffrages présentés pour 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	<p>Crédit d'impôt au titre de l'emploi d'un salarié à domicile</p> <p>Calcul de l'impôt</p> <p><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></p>	4 958	4 700	4 850
120146	<p>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</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 : 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></p>	1 879	2 091	1 667
720107	<p>Exonération des services rendus aux personnes physiques par les associations agréées en application de l'article L. 7232-1 du code du travail</p> <p>Exonérations</p> <p><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></p>	580	610	640
120109	<p>Exonération du salaire des apprentis et des gratifications versées aux stagiaires versées à compter du 12 juillet 2014</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 : 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></p>	540	540	540
120138	<p>Exonération sous plafond des indemnités reçues par les salariés en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail (ou dispositifs assimilés)</p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><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</i></p>	295	295	295

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

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

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage 2020	Chiffrage 2021	Chiffrage 2022
	<i>générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 80 duodecimes-1-6°</i>			
730214	<p>Taux de 10% pour les services d'aide à la personne fournis par des associations, des entreprises ou des organismes déclarés en application de l'article L. 7232-1-1 du code du travail</p> <p>Assiette et taux</p> <p><i>Bénéficiaires 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>Crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise</p> <p>Dispositions communes à l'impôt sur le revenu (bénéfices industriels et commerciaux, bénéfices agricoles et bénéfices non commerciaux) et à l'impôt sur les sociétés</p> <p><i>Bénéficiaires 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>Exonération des prestations de services et des livraisons de biens qui leur sont étroitement liées, effectuées dans le cadre de la garde d'enfants par les établissements visés aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique et assurant l'accueil des enfants de moins de trois ans</p> <p>Exonérations</p> <p><i>Bénéficiaires 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>Exonération de l'aide financière versée par l'employeur ou par le comité d'entreprise en faveur des salariés afin de financer des services à la personne</p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 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>Non-assujettissement à l'impôt sur les sociétés des résultats des activités des associations conventionnées (art. L. 5132-7 du code du travail) et des associations de services aux personnes agréées (art. L. 7232-1 du code du travail) ou autorisées (art. L. 313-1 du code de l'action sociale et des familles) et taxation au taux réduit des revenus de leur patrimoine foncier, agricole et mobilier</p> <p>Modalités particulières d'imposition</p> <p><i>Bénéficiaires 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>Exonération de l'aide financière versée par l'Etat aux créateurs ou repreneurs d'entreprises (art. L. 5141-2 du code du travail)</p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 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>Etalelement sur quatre ans de l'imposition du montant des droits transférés d'un compte épargne-temps vers un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou d'un plan d'épargne entreprise investi en titres de l'entreprise ou assimilés et de la fraction imposable des indemnités de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite</p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 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
Total		8 518	8 528	8 286

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

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

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 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	0	463 751 657	463 751 657	0	240 136 511	240 136 511
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
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	0	2 221 896 765	2 221 896 765	0	1 585 649 652	1 585 649 652
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
03 – Développement de l'emploi	0	3 462 066 484	3 462 066 484	0	3 466 638 091	3 466 638 091
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
04 – Plan d'investissement des compétences	0	310 252 214	310 252 214	0	96 809 423	96 809 423
05 – Aide exceptionnelle apprentissage	0	0	0	0	0	0
Total	0	6 457 967 120	6 457 967 120	0	5 389 233 677	5 389 233 677

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	-191 744 317	-191 744 317

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					
Total	210 100 000					

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	
Total	219 527 300			35 810 516	35 899 869	

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	
Total toutes générations	35 899 869	

CONTRAT DE CONVERGENCE ET DE TRANSFORMATION (CCT)

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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
01 Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	4 588 380			1 632 072	1 632 072	
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	
02 Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	6 731 617			2 394 415	2 394 415	
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	
Total	11 319 997			4 026 487	4 026 487	

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
Totaux	7 073 233 677	1 519 855 897	174 642 526	0

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	463 751 657	0
Crédits de paiement	0	240 136 511	240 136 511	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
Total	463 751 657	240 136 511

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 d'accompagnement des parcours de formation, engagé en 2021, pour les salariés placés 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^{er} 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'ÂGE

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'Etat 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'Etat et 20 M€ par les constructeurs automobiles. A ce titre, un financement de l'Etat 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^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2020 sont éligibles à l'exonération.

L'avantage social consiste en une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, de la contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL) et du versement transport. Elle est totale jusqu'à 1,4 SMIC et, au-delà, elle se limite à l'avantage accordé à ce niveau de rémunération.

Pour les entreprises implantées à compter du 1^{er} janvier 2014, elle est accordée pendant cinq ans à compter de l'implantation, ou à compter de la date d'effet du contrat pour les salariés embauchés au cours de ces cinq années. Pour les entreprises implantées avant le 31 décembre 2013, cette durée est de 7 ans.

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^{er} janvier 2019 dans le cadre de la transformation du CICE, le « bandeau maladie », et d'en substituer la prise en charge par une fraction de TVA affectée aux caisses de sécurité sociale pour solde de tout compte.

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 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.

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	2 221 896 765	0
Crédits de paiement	0	1 585 649 652	1 585 649 652	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
Total	2 221 896 765	1 585 649 652

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^{er} janvier 2017, d'un établissement public industriel et commercial reprenant, dans un cadre rénové, les missions assurées auparavant par l'Association pour la formation professionnelle des adultes. Depuis la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, cet établissement public intitulé l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) a intégré la liste des opérateurs de l'État.

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

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

- la politique de certification de l'État ;
- l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers ;
- l'égal accès, sur l'ensemble du territoire, aux services publics de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dans le respect des compétences des régions chargées du service public régional de la formation professionnelle, l'AFPA a également pour mission de :

- contribuer à l'émergence et à l'organisation de nouveaux métiers et de nouvelles compétences, notamment par le développement d'une ingénierie de formation adaptée aux besoins ;
- développer une expertise prospective de l'évolution des compétences adaptées au marché local de l'emploi ;
- fournir un appui aux opérateurs chargés des activités de conseil en évolution professionnelle.

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

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

La tutelle de l'État sur Centre INFFO prend la forme d'une contractualisation. Un contrat pluriannuel d'objectifs 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^{er} janvier 2019, au profit des allègements généraux devenus globalement plus avantageux. Ces allègements généraux sont compensés à la Sécurité sociale par voie fiscale.

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

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

Une dotation de 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^{er} 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.

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.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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	3 462 066 484	0
Crédits de paiement	0	3 466 638 091	3 466 638 091	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
Total	3 462 066 484	3 466 638 091

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^{er} 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 2008, 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 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.

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^{er} janvier 2014) a été transférée au ministère chargé des outre-mer, dans l'optique de regrouper au sein d'une même mission budgétaire l'ensemble des dispositifs d'exonérations spécifiques aux outre-mer.

Il est prévu **une dotation de 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 1er 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^{er} janvier 2020 :

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

Une dotation de 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.

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 :

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

- 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'Etat 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	310 252 214	1 684 000 000
Crédits de paiement	0	96 809 423	96 809 423	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.

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 ;

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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 ;

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 :

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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
Total Formations	490 200
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
Total Accompagnement	365 700
Total PIC	855 900

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
Total	310 252 214	96 809 423

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
Crédits budgétaires	1 222,8	1 348,1
dont Programme 102	576,9	679,1
<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
dont Programme 103	310,3	96,8
dont Programme 155	11,8	11,8
dont Programme 364	323,8	560,4
<i>dont crédits supplémentaires Plan de relance</i>	195,8	327,4
<i>dont crédits périmètre PIC initial</i>	128,0	232,9
Fonds de concours Programme 103	1 684,0	1 684,0
<i>dont P103-Fonds de concours FC</i>	1 684,0	1 684,0
Total	2 906,8	3 032,1
Total PIC périmètre initial	2 711,0	2 704,7
Total crédits supplémentaires Plan de relance	195,8	327,4

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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".

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
Pôle emploi (P102)	811 937 208	492 077 208	391 000 234	167 476 150
Transferts	811 937 208	492 077 208	391 000 234	167 476 150
ASP - Agence de services et de paiement (P149)	1 022 349 846	821 173 735	1 141 445 224	509 740 954
Transferts	1 022 349 846	821 173 735	1 141 445 224	509 740 954
France Compétences (P103)	0	0	0	0
Centre info - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (P103)	3 898 468	3 898 468	3 826 125	3 826 125
Subventions pour charges de service public	3 898 468	3 898 468	3 826 125	3 826 125
AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (P103)	180 800 000	176 224 000	172 000 000	160 050 000
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
Total	2 018 985 522	1 493 373 411	1 708 271 583	841 093 229
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	
Total			5 891				5 706	

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

SCHEMA D'EMPLOIS ET PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPERATEURS DE L'ETAT

	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	
Emplois sous plafond PLF 2022	5 706
Rappel du schéma d'emplois 2022 en ETP	-103

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^{er} janvier 2017, d'un établissement public industriel et commercial reprenant, dans un cadre rénové, les missions assurées auparavant par l'Association pour la formation professionnelle des adultes. Depuis la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, cet établissement public intitulé l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) a intégré la liste des opérateurs de l'État.

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

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

- la politique de certification de l'État ;
- l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers ;
- l'égal accès, sur l'ensemble du territoire, aux services publics de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dans le respect des compétences des régions chargées du service public régional de la formation professionnelle, l'AFPA a également pour mission de :

- contribuer à l'émergence et à l'organisation de nouveaux métiers et de nouvelles compétences, notamment par le développement d'une ingénierie de formation adaptée aux besoins ;
- développer une expertise prospective de l'évolution des compétences adaptées au marché local de l'emploi ;
- fournir un appui aux opérateurs chargés des activités de conseil en évolution professionnelle.

Gouvernance et pilotage stratégique

Le 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'Etat ;
- 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.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | OPÉRATEURS

La subvention pour charges de service public (SCSP) de l'Etat 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
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	180 800	176 224	172 000	160 050
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
Total	180 800	176 224	172 000	160 050

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 oeuvre 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).

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

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

(1) LFI et LFR le cas échéant

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
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	3 898	3 898	3 826	3 826

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | OPÉRATEURS

(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
Subvention pour charges de service public	3 898	3 898	3 826	3 826
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
Total	3 898	3 898	3 826	3 826

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

(1) LFI et LFR le cas échéant

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'Etat 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 collèges.

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.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | OPÉRATEURS

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
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	0	0	0	0
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

Le programme 103 ne prévoit pas de financement de l'Etat 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
Emplois rémunérés par l'opérateur :	74	86
– sous plafond	74	86
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Le PLF 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.