

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

2019

TRAVAIL ET EMPLOI





## NOTE EXPLICATIVE

---

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

**Cette annexe par mission récapitule les crédits (y compris les fonds de concours et attributions de produits attendus) et les emplois demandés pour 2019 en les détaillant par programme, action, titre et catégorie.**

Elle inclut une présentation de la programmation pluriannuelle des crédits de la mission, de leur évolution et des principales réformes sur la période 2018-2020, ainsi que l'analyse des coûts.

Suite aux modifications apportées à la maquette missions/programmes/actions dans le cadre de la construction du projet de loi de finances pour 2019 et afin de permettre une analyse des écarts avec la loi de finances pour 2018 il a été décidé de retraiter, lorsque cela était nécessaire, les données de la loi de finances pour 2018 dans les documents budgétaires annexés au projet de loi de finances pour 2019.

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

### ■ La présentation des crédits et des dépenses fiscales associées

Les crédits, constitués d'autorisations d'engagement (AE) et de crédits de paiement (CP), sont détaillés selon la nomenclature par destination (programmes et actions) et par nature (titres et catégories). L'évaluation des fonds de concours et attributions de produits attendus en 2019 est précisée.

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

### ■ Le projet annuel de performances qui regroupe :

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

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

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



## TABLE DES MATIÈRES

---

Mission

**TRAVAIL ET EMPLOI** **7**

Présentation de la programmation pluriannuelle 8

Récapitulation des crédits 14

Programme 102

**ACCÈS ET RETOUR À L'EMPLOI** **19**

Présentation stratégique du projet annuel de performances 20

Objectifs et indicateurs de performance 24

Présentation des crédits et des dépenses fiscales 33

Justification au premier euro 37

Opérateurs 66

Programme 103

**ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI** **73**

Présentation stratégique du projet annuel de performances 74

Objectifs et indicateurs de performance 78

Présentation des crédits et des dépenses fiscales 88

Justification au premier euro 95

Opérateurs 124

Programme 111

**AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DES RELATIONS DU TRAVAIL** **131**

Présentation stratégique du projet annuel de performances 132

Objectifs et indicateurs de performance 137

Présentation des crédits et des dépenses fiscales 146

Justification au premier euro 151

Opérateurs 160

Programme 155

**CONCEPTION, GESTION ET ÉVALUATION DES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL** **167**

Présentation stratégique du projet annuel de performances 168

Objectifs et indicateurs de performance 170

Présentation des crédits et des dépenses fiscales 177

Justification au premier euro 182

Opérateurs 200



### MISSION

---

#### TRAVAIL ET EMPLOI

Présentation de la programmation pluriannuelle	8
Récapitulation des crédits	14

## PRÉSENTATION DE LA PROGRAMMATION PLURIANNUELLE

### PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DE LA MISSION

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel renforce la volonté du Gouvernement de développer les liens déjà existants entre les questions d'emploi et de formation professionnelle, et celles relevant de la réglementation et des conditions de travail des salariés.

La mission « Travail et emploi » traduit l'articulation entre la mobilisation renforcée en faveur de l'emploi et de la promotion de la qualité au travail pour l'ensemble des salariés, autant pour les femmes que pour les hommes.

La mission est composée de 4 programmes budgétaires :

- la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle est responsable des programmes 102 - Accès et retour à l'emploi et 103 - Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi ;
- le directeur général du travail est responsable du programme 111 - Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations de travail ;
- la directrice des finances, des achats et des services est la responsable du programme 155 – Conception, gestion, et évaluation des politiques de l'emploi et du travail.

Les politiques publiques financées par la mission « Travail et emploi » sont mises en œuvre en étroite coopération avec le réseau des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE et DIECCTE), placées également sous l'autorité du ministre de l'Économie et des Finances.

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

Complémentaire des mesures générales de réduction du coût du travail, qui connaîtront un nouvel approfondissement en 2019, le budget de l'emploi structure l'intervention publique sur le marché du travail autour du triptyque emploi/formation/accompagnement dans l'objectif d'une insertion professionnelle durable des jeunes et des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

Il s'inscrit en articulation avec l'engagement de transformations structurelles initiées par les ordonnances « Travail » signées le 22 septembre 2017 et la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel qui porte des changements profonds sur le champ de l'assurance-chômage, de la formation professionnelle, de l'alternance et du handicap, le plan d'investissement dans les compétences et la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Ces réformes s'accompagnent, s'agissant du budget de l'emploi, d'un recentrage des moyens de l'insertion vers les publics et territoires qui le nécessitent le plus en termes de solidarité nationale. En particulier, l'année 2019 verra un renforcement significatif du soutien au secteur des entreprises adaptées, dans le double objectif d'augmenter le nombre de personnes accueillies dans le dispositif et d'assurer une transformation du secteur dans une visée plus inclusive, ainsi qu'un effort d'ampleur en direction des structures de l'insertion par l'activité économique.

A ce titre, la mission porte des leviers d'intervention directs en faveur de l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières (jeunes sans qualification, chômeurs de longue et très longue durée, travailleurs handicapés, bénéficiaires de minima sociaux, seniors), ou des territoires présentant des situations particulièrement défavorables :

- en finançant des aides directes à l'emploi (emplois aidés ou aides au poste au sein des structures de l'insertion par l'activité économique et des entreprises adaptées ; nouvelle aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés employant un apprenti de niveau IV ou V, emplois francs, etc.) ;

- en favorisant l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi via des dispositifs d'exonérations de charges, dont certains évolueront vers le droit commun des allègements de cotisations sociales en 2019 afin de bénéficier d'un régime globalement plus favorable.

La mission porte le plan d'investissement à grande échelle pour accompagner la stratégie nationale des compétences, facteur de compétitivité de l'économie et de retour durable à l'emploi des jeunes et demandeurs d'emploi peu qualifiés. Au-delà de ses responsabilités en matière de formation scolaire et universitaire, l'Etat intervient ainsi :

- en déployant l'information, l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, afin de faciliter les ajustements des parcours professionnels, sur la base notamment d'outils de diagnostic renouvelés et du financement de parcours de formation selon une ampleur inédite dans des Pactes régionaux en cours de conclusion entre l'Etat et les régions ;
- en accompagnant les secteurs économiques dans la gestion des transitions, et pour un meilleur appariement besoins – compétences sur le marché du travail ;
- en apportant un soutien actif au développement de l'apprentissage ;
- en renforçant la coordination entre l'État, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux ;
- en accompagnant la transformation de l'écosystème, notamment sur le champ des systèmes d'information dont l'interopérabilité est largement confortée.

La mission s'appuie sur les acteurs du service public de l'emploi (SPE) présents sur l'ensemble du territoire (Pôle Emploi, Missions locales, Cap Emploi, AFPA, EPIDe, Ecoles de la 2ème chance, Centre Inffo, etc.). Elle en assure la cohérence de l'offre et l'optimisation des ressources pour accompagner efficacement vers l'emploi et la formation.

Le financement des structures du SPE compte parmi les priorités du budget de la mission, en ce qu'elles sont en charge notamment d'assurer, de façon adaptée à chaque personne, une stratégie efficace d'accompagnement dans et vers l'emploi. Outre ce financement de structures, des dispositifs innovants sont directement financés auprès des acteurs, notamment s'agissant des jeunes (PACEA dont la modalité la plus intensive est la Garantie jeunes, ainsi que l'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée - ETCLD).

La mission mobilise en outre des moyens plus ciblés au profit des entreprises et des salariés :

- en améliorant l'attractivité fiscale et sociale de certains territoires ou secteurs d'activité économique avec des exonérations ciblées (services à la personne notamment) ;
- en favorisant la mise en place de bonnes conditions de travail et un dialogue social de qualité ;
- en assurant la mise en place d'outils de reclassement permettant de répondre aux mutations ou crises économiques ;
- en finançant des outils conjoncturels d'aide au maintien dans l'emploi comme l'activité partielle ;
- en promouvant l'anticipation et l'appui aux partenariats locaux.

La mission participe enfin à la solidarité nationale en finançant l'indemnisation des demandeurs d'emploi à travers l'allocation spécifique de solidarité.

### **Le programme 111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail**

Le programme 111 a pour objectif l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés du secteur concurrentiel, au moyen de plusieurs leviers : la qualité du droit, sa diffusion et le contrôle de sa mise en œuvre, le conseil et l'appui au dialogue social. L'amélioration de la qualité de l'emploi permet de garantir aux salariés des conditions de rémunération et de travail conformes aux normes collectives tout en protégeant leur santé et leur sécurité au travail. Améliorer la qualité des relations du travail, c'est contribuer à la résorption des discriminations, et favoriser l'accompagnement des mutations économiques ainsi que l'instauration d'un dialogue social dynamique et équilibré.

**Travail et emploi**

Mission PRÉSENTATION DE LA PROGRAMMATION PLURIANNUELLE

**Le programme 155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail**

Le programme 155 est un programme d'appui et de soutien aux politiques publiques du ministère du Travail. A ce titre, il porte l'ensemble des emplois du ministère du Travail exerçant en cabinet et en administration centrale ainsi que dans les services déconcentrés du ministère – les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) en métropole et les DIECCTE d'outre-mer, ainsi que la masse salariale correspondante (y compris l'action sociale). Il porte également la subvention pour charges de service public de l'Institut national du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle (INTEFP), opérateur qui assure la formation initiale et continue des agents du ministère, et notamment des inspecteurs du travail.

Sur le programme sont également imputés les crédits d'études et statistiques, de communication et de systèmes d'information « métier » du ministère du travail, ainsi que les moyens de fonctionnement des DIECCTE.

**ÉVOLUTION DES CRÉDITS POUR 2019****Plafonds de la mission \***

(en millions d'euros)

	LFI 2018 constant	LPFP 2019 constant	PLF 2019 constant	Mesures de périmètre et de transfert	PLF 2019 courant
Plafond des crédits de paiement	15 173	12 960	13 104	-871	12 233

\* hors contribution de l'État au CAS pensions

**PRINCIPALES RÉFORMES**

Créé en janvier 2018, le Fonds d'inclusion dans l'emploi permet une mobilisation territoriale renforcée des outils d'insertion que sont les contrats aidés renouvelés dans leur approche depuis 2018 (parcours emploi compétences) et l'insertion par l'activité économique (IAE). Afin de rendre l'inclusion durable, l'attention portée aux plus fragiles – bénéficiaires des minima sociaux, jeunes décrocheurs, travailleurs handicapés, résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville, etc. – sera significativement renforcée en 2019, en application notamment de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté annoncée par le Président de la République le 13 septembre 2018, de la réforme majeure engagée avec le secteur adapté ou encore la poursuite de l'expérimentation des emplois francs.

Par ailleurs, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur les règles de gouvernance et de financement des politiques de formation, de l'alternance, de l'apprentissage, et vise un recours largement augmenté à ces dispositifs. A ce titre, France compétences, qui sera constitué au 1<sup>er</sup> janvier 2019 selon une composition quadripartite garantissant le bon niveau de représentation des régions et des partenaires sociaux, assurera des missions centrales en termes de régulation, de péréquation financière et d'évaluation de la qualité et du coût des actions de formation et d'apprentissage. Le projet de loi de finances traduit en outre la volonté du gouvernement d'encourager le développement de l'apprentissage, en portant le financement de la nouvelle aide unique, qui se substitue aux différentes aides jusque-là existantes dans un objectif de simplification, et en revoit les paramètres.

Enfin, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC), qui mobilise un effort sans précédent de près de 14 Mds d'euros entre 2018 et 2022 à destination des jeunes et des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés, entrera en 2019 dans sa phase de pleine mise en œuvre, avec un doublement des engagements par rapport à 2018. En particulier, les Pactes qui seront signés entre l'Etat et les régions permettront d'asseoir un cadre contractuel et adossé à des objectifs qualitatifs précisés pour l'engagement de ces moyens sans précédent.

L'année 2019 sera également marquée par la mise en œuvre de la réforme du dialogue social, impulsée par les ordonnances de septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social, qui visent d'une part, à élargir la place de la négociation collective, notamment au niveau de l'entreprise et, d'autre part, à simplifier le dialogue économique et social à travers une refonte du paysage des institutions représentatives du personnel.

L'année 2019 sera en outre caractérisée par le renforcement de la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement, marquée par le nouveau plan national pluriannuel de lutte contre le travail illégal, mais également au titre des axes d'actions prioritaires fixés au système d'inspection du travail. Les objectifs prioritaires de contrôles pour les services de l'inspection du travail s'élèveront à 2 000 contrôles par mois au niveau national, à la fois pour la lutte contre le travail illégal et la lutte contre la fraude au détachement.

L'année 2019 verra le déploiement des mesures figurant dans la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et visant, d'une part, à mettre fin aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et, d'autre part, à lutter contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail. Le développement et la mise à disposition au 1<sup>er</sup> janvier 2020 du code du travail numérique constitue un enjeu majeur pour 2019, avec pour objectif de permettre aux usagers, salariés et employeurs, d'accéder de façon gratuite, autonome, simplifiée et dématérialisée aux réponses et textes juridiques traitant du droit du travail applicables à leur situation.

Les questions de conditions de travail et de santé au travail seront aussi au cœur des priorités du ministère du travail en 2019, avec la mise en œuvre des recommandations retenues dans les conclusions des deux missions lancées par le gouvernement dans le champ de la santé au travail : la mission confiée à la députée Charlotte Lecocq sur l'évolution du système de prévention des risques professionnels et celle confiée au professeur Frimat relative à la prévention et à la prise en compte de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux.

Enfin, s'agissant des moyens de fonctionnement, les crédits du programme 155 financeront prioritairement en 2019 les actions lancées dans le cadre de la démarche « Action publique 2022 ». Ils accompagneront les processus de transformation qui seront mis en œuvre en application des circulaires du Premier ministre du 24 juillet 2018 relatives à l'organisation territoriale des services publics ainsi qu'à la déconcentration et l'organisation des administrations centrales.

En outre, un effort sera tout particulièrement fourni pour accompagner le déploiement du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) en termes de communication et d'évaluation. La modernisation des systèmes d'information du ministère sera poursuivie, notamment au travers de la refonte du système d'information de l'inspection du travail et le développement des services numériques tels que le code du travail numérique et le centre de calcul sécurisé pour les services statistiques (CCS).

La qualité de la gestion des ressources humaines restera au cœur des priorités avec un accent tout particulièrement porté sur les conditions de travail des agents et sur le dialogue social dans le respect de l'identité du ministère du Travail.

## CONTRIBUTION AU GRAND PLAN D'INVESTISSEMENT

(en millions d'euros)

Initiative / Action GPI	AE CP	2018 Exécution au 30 juin 2018	2019
<b>Initiative 11 : Former et accompagner vers l'emploi 1 million de chômeurs faiblement qualifiés</b>		<b>308</b>	<b>586</b>
		<b>245</b>	<b>579</b>
Plan d'investissement dans les compétences - P102 (Édifier une société de compétences)		308	586
		245	579
<b>Initiative 12 : Former et accompagner vers l'emploi 1 million de jeunes décrocheurs</b>		<b>542</b>	<b>860</b>
		<b>54</b>	<b>400</b>
Plan d'investissement dans les compétences - P103 (Édifier une société de compétences)		542	849
		54	388
Plan d'investissement dans les compétences - P155 (Édifier une société de compétences)		0	12
		0	12
<b>Total</b>		<b>850</b>	<b>1 447</b>
		<b>299</b>	<b>979</b>

**Travail et emploi**

Mission | PRÉSENTATION DE LA PROGRAMMATION PLURIANNUELLE

Le Premier ministre a présenté le 25 septembre 2017 un grand plan d'investissement ayant vocation à mobiliser 57 Md€ sur la durée du quinquennat. La ministre du Travail porte la partie de ce plan qui vise à rehausser le niveau de qualification en édifiant une société de compétences : le plan d'investissement dans les compétences (PIC). Doté de 14 Md€ sur la période 2018-2022, ce plan doit permettre de former et accompagner 2 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.

Ce plan sera accompagné d'actions visant à :

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

Le PIC est co-financé par l'État et les entreprises (via un financement dédié prévu dans la loi 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 2018 a constitué la première année de mise en œuvre. Près de 16 programmes auront été engagés au cours de l'exercice, ainsi que 215 000 entrées en formation et 151 000 prestations d'accompagnement financées. L'année 2018 verra également la finalisation des négociations avec les régions pour la contractualisation des Pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences.

Aussi, l'année 2019 doit constituer l'année de la pleine montée en charge des actions, 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 notamment par le biais d'appels à projet auprès des branches professionnelles.
- 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.
- Axe 3 : Financer les parcours de formation, notamment prévus dans les Pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences, qui seront conclus pour une durée de 4 ans (2019-2022) avec les conseils régionaux. Ces contrats, qui prennent la suite des conventions dites « d'amorçage » de 2018, s'appuieront sur des diagnostics des besoins territoriaux en compétences et en formation. Ils auront vocation à financer des parcours personnalisés, jalonnés de plusieurs formations et d'actions d'accompagnement.
- 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.
- Axe 5 : Développer et assurer l'interconnexion entre les systèmes d'information de la formation professionnelle

Sur le périmètre de la mission « Travail et emploi », le PIC est porté par plusieurs programmes :

- Une **enveloppe financière globale de 848,67 M€ en autorisations d'engagement et de 387,71 M€ en crédits de paiements est prévue sur le programme 103 pour financer l'ensemble de ces actions**. Un fonds de concours d'un montant de 1,5 Md€ en provenance de France compétences complètera cette dotation budgétaire en 2019, en application de l'article L. 6123-5 du code du travail.
- Sur le programme 102, le PIC finance depuis 2018 les dépenses liées à la Garantie jeunes, dans ses volets accompagnement et allocation, pour un total de 496,61 M€ en autorisations d'engagement et 489,69 M€ en crédits de paiement. A partir de 2019, le PIC finance également les dépenses au titre de l'allocation PACEA, pour un montant de 48 M€ en AE et CP, et prend en charge une partie des dépenses liées à la rémunération de fin de formation (R2F) pour un montant de 41,63 M€ en AE et en CP. **Au total, l'enveloppe des crédits du PIC sur le programme est de 586,24 M€ en AE et 579,33 M€ en CP.**
- Le programme 155 accompagne le déploiement du PIC, en termes de communication et d'évaluation ainsi que par la poursuite de la modernisation des systèmes d'information du ministère, pour un volume de 11,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

**Au total, ce sont 1,5 Md€ en autorisations d'engagement et 1 Md€ en crédits de paiement qui sont consacrés au PIC pour 2019.**

Par ailleurs, en tenant compte de la participation de France compétences au financement du PIC, par le biais d'un fonds de concours à hauteur de 1,5 Md€, les dépenses totales du PIC sur la mission atteignent 3 Md€ en autorisations d'engagement et 2,5 Md€ en crédits de paiement, soit un doublement de la capacité d'engagement, pour permettre une pleine montée en charge du plan.

## OBJECTIFS ET INDICATEURS LES PLUS REPRÉSENTATIFS DE LA MISSION

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

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Taux d'emploi au sein des 15-24 ans	%	27,8	NR				
Taux d'emploi au sein des 25-49 ans	%	79,7	NR				
Taux d'emploi au sein des 50-64 ans	%	60,3	NR				

### OBJECTIF MTB.2 (P111.3) : Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social

#### Indicateur P111.3.1 : Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Part des entreprises employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	15,9	ND	18,5	18,5	19	20
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	51,3	ND	57,5	57,5	59	60
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 11 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	63	ND	64	64	64	65
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	80,8	ND	83,5	83,5	84	85

## Travail et emploi

Mission RÉCAPITULATION DES CRÉDITS

## RÉCAPITULATION DES CRÉDITS

## RÉCAPITULATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME ET ACTION

Numéro et intitulé du programme et de l'action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2018	Demandées pour 2019	FDC et ADP attendus en 2019	Ouverts en LFI pour 2018	Demandés pour 2019	FDC et ADP attendus en 2019
<b>102 – Accès et retour à l'emploi</b>	7 154 120 265	6 286 156 876		7 833 325 993	6 449 788 751	
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	4 065 989 130	3 597 422 600		4 065 989 130	3 597 422 600	
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	2 573 536 037	2 102 490 329		3 264 066 565	2 273 040 884	
03 – Plan d'investissement des compétences	514 595 098	586 243 947		503 270 298	579 325 267	
<b>103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi</b>	5 876 321 638	6 341 327 240	1 532 100 000	6 758 374 918	5 188 763 323	1 532 100 000
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	447 384 112	459 722 292		1 459 563 838	418 803 604	
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	1 654 914 707	1 653 854 111		1 847 734 511	1 023 462 602	
03 – Développement de l'emploi	3 022 372 537	3 379 081 658		3 022 872 537	3 358 789 258	
04 – Plan d'investissement des compétences	751 650 282	848 669 179	1 532 100 000	428 204 032	387 707 859	1 532 100 000
<b>111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail</b>	154 928 388	57 055 266		86 524 713	88 074 570	
01 – Santé et sécurité au travail	24 408 599	24 125 000		24 108 599	24 425 000	
02 – Qualité et effectivité du droit	24 026 130	21 202 000		24 026 130	21 202 000	
03 – Dialogue social et démocratie sociale	106 493 659	11 728 266		38 389 984	42 447 570	
04 – Lutte contre le travail illégal						
<b>155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail</b>	686 646 008	690 893 687	9 300 000	683 333 105	689 292 239	9 300 000
07 – Fonds social européen - Assistance technique			9 300 000			9 300 000
08 – Fonctionnement des services	5 780 449	5 598 704		3 629 379	3 549 711	
09 – Systèmes d'information	13 194 735	17 594 735		13 194 735	17 594 735	
10 – Affaires immobilières	3 668 426	2 338 591		3 761 874	4 041 419	
11 – Communication	3 473 380	7 436 380		3 546 758	7 509 758	
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	8 626 721	14 653 722		8 230 508	14 257 508	
13 – Politique des ressources humaines	29 456 466	28 814 585		28 524 020	27 882 138	
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	73 828 330	72 085 906		73 828 330	72 085 906	
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	82 474 545	85 833 693		82 474 545	85 833 693	
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	344 075 450	333 271 905		344 075 450	333 271 905	

Numéro et intitulé du programme et de l'action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2018	Demandées pour 2019	FDC et ADP attendus en 2019	Ouverts en LFI pour 2018	Demandés pour 2019	FDC et ADP attendus en 2019
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	22 329 745	21 752 975		22 329 745	21 752 975	
18 – Personnels transversaux et de soutien	99 737 761	101 512 491		99 737 761	101 512 491	

## Travail et emploi

Mission RÉCAPITULATION DES CRÉDITS

## RÉCAPITULATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME ET TITRE

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2018	Demandées pour 2019	FDC et ADP attendus en 2019	Ouvertes en LFI pour 2018	Demandés pour 2019	FDC et ADP attendus en 2019
<b>102 / Accès et retour à l'emploi</b>	7 154 120 265	6 286 156 876		7 833 325 993	6 449 788 751	
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 564 785 867	1 472 199 351		1 564 785 867	1 472 199 351	
Titre 6. Dépenses d'intervention	5 586 334 398	4 810 957 525		6 265 540 126	4 974 589 400	
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	3 000 000	3 000 000		3 000 000	3 000 000	
<b>103 / Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi</b>	5 876 321 638	6 341 327 240	1 532 100 000	6 758 374 918	5 188 763 323	1 532 100 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	12 386 722	7 121 650		12 386 722	7 121 650	
Titre 6. Dépenses d'intervention	5 863 934 916	6 334 205 590	1 532 100 000	6 745 988 196	5 181 641 673	1 532 100 000
<b>111 / Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail</b>	154 928 388	57 055 266		86 524 713	88 074 570	
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	22 029 799	28 413 266		21 926 124	25 132 570	
Titre 6. Dépenses d'intervention	132 898 589	28 642 000		64 598 589	62 942 000	
<b>155 / Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail</b>	686 646 008	690 893 687	9 300 000	683 333 105	689 292 239	9 300 000
Titre 2. Dépenses de personnel	622 445 831	614 456 970	2 800 000	622 445 831	614 456 970	2 800 000
Autres dépenses :	64 200 177	76 436 717	6 500 000	60 887 274	74 835 269	6 500 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	63 992 926	76 242 328	6 500 000	60 680 023	74 640 880	6 500 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	207 251	194 389		207 251	194 389	
<b>Total pour la mission</b>	<b>13 872 016 299</b>	<b>13 375 433 069</b>	<b>1 541 400 000</b>	<b>15 361 558 729</b>	<b>12 415 918 883</b>	<b>1 541 400 000</b>
dont :						
Titre 2. Dépenses de personnel	622 445 831	614 456 970	2 800 000	622 445 831	614 456 970	2 800 000
Autres dépenses :	<b>13 249 570 468</b>	<b>12 760 976 099</b>	<b>1 538 600 000</b>	<b>14 739 112 898</b>	<b>11 801 461 913</b>	<b>1 538 600 000</b>
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 663 195 314	1 583 976 595	6 500 000	1 659 778 736	1 579 094 451	6 500 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	11 583 375 154	11 173 999 504	1 532 100 000	13 076 334 162	10 219 367 462	1 532 100 000
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	3 000 000	3 000 000		3 000 000	3 000 000	

## RÉCAPITULATION DES EMPLOIS PAR PROGRAMME

Numéro et intitulé du programme	LFI 2018					PLF 2019				
	ETPT	<i>dont ETPT opérateurs rémunérés par le programme</i>	ETPT rémunérés par les opérateurs			ETPT	<i>dont ETPT opérateurs rémunérés par le programme</i>	ETPT rémunérés par les opérateurs		
			sous plafond	hors plafond	Total			sous plafond	hors plafond	Total
102 – Accès et retour à l'emploi			47 602		47 602			47 149		47 149
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi			7 790		7 790	0		6 752	0	6 752
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail			74	9	83			72	9	81
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	9 251	2	92		92	9 012	2	90	10	100
<b>Total</b>	<b>9 251</b>	<b>2</b>	<b>55 558</b>	<b>9</b>	<b>55 567</b>	<b>9 012</b>	<b>2</b>	<b>54 063</b>	<b>19</b>	<b>54 082</b>



### PROGRAMME 102

---

#### ACCÈS ET RETOUR À L'EMPLOI

MINISTRE CONCERNÉE : MURIEL PÉNICAUD, MINISTRE DU TRAVAIL

Présentation stratégique du projet annuel de performances	20
Objectifs et indicateurs de performance	24
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	33
Justification au premier euro	37
Opérateurs	66

## PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

### Carine CHEVRIER

*Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle*

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

Le programme 102 vise principalement à favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, notamment les chômeurs de longue durée ou ceux qui rencontrent des difficultés spécifiques d'accès et/ou de maintien sur le marché du travail (jeunes sans qualification, travailleurs handicapés...).

Dans un contexte économique plus favorable, la politique de l'emploi doit amplifier son action pour le retour à l'activité et l'inclusion dans l'emploi des publics durablement éloignés du marché du travail qui ne bénéficient pas spontanément de la reprise ainsi qu'en direction des territoires les plus fragiles.

La politique de l'emploi, dans sa dimension inclusive, vise à dépasser résolument la segmentation induite par l'approche par dispositif et se structure autour de parcours dans et vers l'emploi mobilisant le triptyque accompagnement-formation-expérience professionnelle.

En 2018, la création du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE), permettant une mobilisation territoriale renforcée des outils d'insertion que sont les contrats aidés (désormais intitulés parcours emploi compétences) et l'insertion par l'activité économique (IAE), a constitué une première étape structurante de mise en œuvre des recommandations du rapport « *Donnons-nous les moyens de l'inclusion* » remis par Jean-Marc BORELLO à la Ministre du travail le 16 janvier 2018. Cette ambition est aujourd'hui prolongée par le déploiement de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté et par la transformation de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

La transformation profonde ainsi amorcée se poursuit également à travers le déploiement du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) mobilisant près de 14 milliards d'euros entre 2018 et 2022. Cet investissement constitue un levier majeur pour le développement des compétences des jeunes et des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et vise à accroître leurs chances d'accéder au marché du travail, par une transformation et une modernisation de leur accompagnement, en agissant tant par un effort additionnel en termes d'action de formations que par une stratégie de transformation et de modernisation du système et notamment de l'accompagnement qui leur est dédié.

Enfin, l'action du service public de l'emploi est durablement rénovée par un investissement majeur dans l'approche par les compétences et la mobilisation autour de l'accompagnement global pour les publics les plus éloignés. Une plus grande coordination entre acteurs est par ailleurs recherchée dans le cadre du programme Action Publique 2022.

### Animation du service public de l'emploi

Le programme 102 structure l'aide aux demandeurs d'emploi, notamment de longue durée, pour leur permettre de retrouver un emploi de qualité. Il permet ainsi de proposer une offre de service adaptée à la fois aux demandeurs d'emploi et aux entreprises en fonction de leurs caractéristiques spécifiques. L'action du ministère s'appuie sur un service public de l'emploi (SPE) constitué d'acteurs aux offres de services diverses et complémentaires, présents sur l'ensemble du territoire et travaillant à développer des synergies locales pour atteindre les objectifs communs du programme (Pôle emploi, missions locales et Cap emploi).

Cette recherche de complémentarité connaîtra une impulsion nouvelle dans le contexte à forts enjeux d'Action Publique 2022. En particulier, il s'agira de :

- renforcer la coordination des différents acteurs du SPE dont l'action est aujourd'hui éclatée, grâce à une meilleure articulation entre Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi. L'objectif sera à la fois de simplifier le fonctionnement du SPE pour les usagers, de favoriser les mutualisations et d'accélérer la mise en œuvre des transformations structurelles nécessaires à la lutte contre le chômage ;
- améliorer l'offre de services de Pôle emploi en direction des demandeurs d'emploi (offre personnalisée, notamment pour les personnes les plus éloignées de l'emploi avec un effort accru vers l'accompagnement global, mutation vers une approche compétences) et des entreprises (mobilisation renforcée face aux difficultés de recrutement) ;
- porter la mobilisation des missions locales dans l'accompagnement des jeunes notamment en réponse à l'obligation de formation jusqu'à 18 ans énoncée dans la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Le renouvellement en cours du cadre conventionnel de l'intervention de la plupart des acteurs du SPE, en particulier Pôle emploi, les missions locales et le réseau des Cap emploi, permettra d'inscrire cette impulsion nouvelle dans les objectifs pluriannuels de chacun de ces réseaux pour la période 2019-2022 et de leur fixer les orientations majeures en termes de politiques publiques pour cette période.

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

##### **Fonds d'inclusion dans l'emploi**

L'année 2019 confortera la mise en place du Fonds d'inclusion dans l'emploi regroupant au niveau régional les moyens d'intervention relatifs aux parcours emploi compétences et à l'insertion par l'activité économique. Il permet de donner aux préfets de région de nouvelles marges de manœuvre pour favoriser une meilleure articulation des outils de parcours individualisés d'accès à l'emploi et s'adapter au plus près aux problématiques territoriales.

##### *Parcours emploi compétences*

En 2019, les parcours emploi compétences sont confortés dans leur objectif premier d'insertion professionnelle ciblant les bénéficiaires les plus éloignés du marché du travail, au travers de l'activation du triptyque emploi-accompagnement-formation : accompagnement renforcé du bénéficiaire, sélection des employeurs en fonction de leurs capacités à proposer les conditions d'un parcours insérant, à travers la formation et l'engagement à développer des compétences et les qualités professionnelles du salarié, suivi et accompagnement par les prescripteurs. Les contrats spécifiquement dédiés à l'accompagnement des élèves handicapés seront désormais financés par le budget du ministère de l'éducation nationale, en cohérence plus forte avec le pilotage du dispositif par ce dernier.

##### *Insertion par l'activité économique*

En contribuant à l'accès à l'emploi des personnes les plus vulnérables, les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) constituent un maillon essentiel de la politique de lutte contre le chômage et la pauvreté tout en contribuant au développement économique des territoires. A ce titre, les moyens déployés par l'Etat seront significativement augmentés pour permettre à près de 100 000 personnes supplémentaires de bénéficier du dispositif à l'horizon 2022. Aussi, le plan d'investissement dans les compétences constituera, avec un budget dédié, un nouveau levier pour enrichir le contenu en formation des parcours en IAE. Actuellement, seul un tiers des personnes bénéficient d'une formation pendant leur parcours. La signature en mai 2018 d'un accord-cadre entre le secteur et les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) a engagé une mobilisation à plus grande échelle de la dynamique de formation pour ces salariés.

### *Initiatives territoriales*

Depuis le début de l'année 2018, il est possible de mobiliser des moyens du Fonds d'inclusion dans l'emploi au bénéfice d'initiatives territoriales à caractère innovant en matière de création ou d'accès à l'emploi. Cette possibilité est maintenue pour 2019 afin de consolider la territorialisation des politiques d'insertion permise par la globalisation des moyens au sein du FIE.

### **Les mesures en faveur des jeunes**

Le Gouvernement a choisi d'investir massivement dans la formation des jeunes éloignés de l'emploi, notamment les jeunes décrocheurs et les jeunes peu ou pas qualifiés, au travers de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, de la réforme de l'apprentissage et du plan d'investissement dans les compétences. Dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, il est ainsi instauré une obligation de formation pour les jeunes avant 18 ans, qui trouvera notamment sa traduction dans l'accompagnement intensif en Garantie jeunes de 100 000 nouveaux jeunes âgés de 16 à 25 ans chaque année. Il est également prévu une augmentation majeure de l'allocation PACEA, destinée à donner un « coup de pouce » aux jeunes ayant conclu un « Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie » (PACEA). Enfin, plusieurs programmes du Plan d'investissement dans les compétences renforceront l'efficacité de ces démarches, parmi lesquels : les actions prévues pour le repérage des jeunes les plus en difficulté, le développement de sas de préparation à l'apprentissage pour en maximiser l'efficacité et limiter les ruptures en cours de formation, ou encore le financement de parcours supplémentaires au sein du réseau des écoles de la 2<sup>ème</sup> chance (E2C) ou de l'Etablissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE). Des mesures spécifiques et temporaires à destination des jeunes étrangers et bénéficiaires de la protection internationale seront également mises en œuvre.

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

Afin de réduire le chômage des personnes en situation de handicap, qui est deux fois plus élevé que celui de la population active, le Gouvernement a engagé une transformation de la politique d'emploi des travailleurs handicapés sur l'ensemble de ses segments (obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), réforme des entreprises adaptées, offre de service aux bénéficiaires et aux entreprises, etc.).

La réforme des entreprises adaptées, qui entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019, porte à ce titre des évolutions majeures, avec un objectif de recrutement de 40 000 personnes supplémentaires à l'horizon 2022. La réforme permet, tout en confirmant la vocation économique et sociale des entreprises adaptées, de faire évoluer leur modèle dans une optique plus inclusive à travers une plus grande mixité et diversité des publics accueillis. Elle permet aussi l'expérimentation de nouvelles formes de réponse à l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi en facilitant les passerelles entre entreprises adaptées et employeurs hors secteur adapté. Elle doit enfin assurer que les personnes les plus éloignées du marché du travail, et notamment les bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés (AAH), puissent davantage avoir accès à ces emplois.

### **Expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée**

Le projet de loi de finances soutient la poursuite de l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée (ETCLD). Mise en œuvre en 2017 pour une durée de cinq ans sur dix territoires, elle vise à favoriser la création d'emplois sous forme de contrats à durée indéterminée en faveur des chômeurs de longue durée, dans des entreprises à but d'emploi de l'économie sociale et solidaire. L'objectif est de redéployer les dépenses sociales existantes (« activation » des dépenses « passives ») pour ne pas générer de dépenses supplémentaires pour la collectivité. A mi-2018, 11 entreprises à but d'emploi ont été créées ; elles comptent 565 salariés. Le budget 2019 doit permettre un doublement du nombre de personnes ainsi accompagnées.

Cette expérimentation fera l'objet d'une évaluation 12 mois avant son terme – soit début 2020 – par un comité scientifique.

**RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE**

<b>OBJECTIF 1</b>	<b>Favoriser l'accès et le retour à l'emploi</b>
INDICATEUR 1.1	Nombre de retours à l'emploi
INDICATEUR 1.2	Taux de retour à l'emploi de tous les publics
<b>OBJECTIF 2</b>	<b>Améliorer l'efficacité du service rendu à l'usager par Pôle emploi</b>
INDICATEUR 2.1	Taux d'accès à l'emploi durable 6 mois après la fin d'une formation prescrite par Pôle emploi
INDICATEUR 2.2	Taux de satisfaction des services rendus par Pôle Emploi aux usagers
<b>OBJECTIF 3</b>	<b>Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées du marché du travail</b>
INDICATEUR 3.1	Taux d'insertion dans l'emploi 6 mois après la sortie d'un contrat aidé
INDICATEUR 3.2	Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des structures d'insertion par l'activité économique
INDICATEUR 3.3	Taux de retour à l'emploi durable des travailleurs handicapés suivis par le service public de l'emploi
INDICATEUR 3.4	Taux de sortie positive vers l'emploi et l'autonomie des jeunes ayant bénéficié de la Garantie jeunes

## OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

## OBJECTIF N° 1

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

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

## INDICATEUR 1.1

## Nombre de retours à l'emploi

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2018 Cible
Nombre de retours à l'emploi	Nombre	3 944 897	4 135 046 ( à sept 2017)	+3 %	+3%	+3%	+3 %

## Précisions méthodologiques

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

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

Mode de calcul :

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

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

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

Les critères sont évalués dans cet ordre.

Biais et limites :

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

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

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

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

La performance de Pôle emploi au regard de cet indicateur est appréciée « à conjoncture et structure de la DEFM constantes » à partir de l'écart entre le niveau observé de l'indicateur et son niveau simulé selon un modèle économétrique. L'appréciation de l'évolution de la performance s'appuie sur un modèle estimé sur le passé (de mars 2008 à septembre 2014) permettant de prédire le niveau des retours à l'emploi qui aurait été atteint sous les seuls effets de la conjoncture et de la structure de la DEFM. Les variables prises en compte dans la modélisation retenue reposent sur la saisonnalité, le niveau de chômage observé au sens du BIT, le taux d'évolution de l'emploi et la part des plus de 50 ans parmi les demandeurs d'emploi en catégories A ou B. L'écart entre l'évolution observée de la reprise d'emploi et cette évolution projetée donne alors une estimation de l'évolution de la performance réelle de Pôle emploi.

Ainsi, les cibles annuelles s'interprètent par rapport à un niveau de référence 2014 (3 613 870 retours à l'emploi) et à conjoncture et structure de la demande d'emploi en fin de mois (DEFM) constantes.

Les objectifs stratégiques de Pôle emploi pour la durée de la prochaine convention tripartite Etat-Unédic-Pôle emploi seront définis dans le cadre de négociations prévues à l'automne 2018. Les indicateurs actuels, leurs modalités de calcul et les cibles associées devront dès lors être adaptés en conséquence. Dans l'attente de ces décisions à venir, et en accord avec le comité de suivi de la convention de la convention actuelle, les cibles 2018 ont ainsi été reprises à l'identique pour l'année 2019.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La prévision fixée pour l'année 2018 a été reprise à l'identique pour 2019, compte tenu de l'absence de visibilité à ce stade sur les indicateurs qui seront retenus dans la prochaine convention.

### INDICATEUR 1.2

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Tous publics	%	4,2	4,5	3,9	3,9	4,5	5
Tous publics (retour à l'emploi durable uniquement)	%	3	3,1	2,6	2,6	3	3,5
Bénéficiaires du RSA et de l'ASS	%	2,3	2,2	2,4	2,4	2,5	2,5
Seniors de plus de 50 ans	%	2	2	2	2	2,1	2,2
Travailleurs handicapés	%	1,9	1,8	1,8	1,8	1,9	2,2
Personnes résidant en QPV	%	3,7	3,4	3,1	3,2	3,3	3,7
Jeunes -25 ans	%	6,9	7,6	6,7	6,8	6,9	7,7
Femmes	%	4,2	4,4	3,4	3,5	3,6	4,5

#### Précisions méthodologiques

Source des données : Pôle emploi – Dares, STMT – enquête Sortants.

Champ : France métropolitaine

Mode de calcul :

L'enquête Sortants ayant, en 2017, changé de fréquence (passage d'une fréquence trimestrielle à annuelle), les indicateurs présentés portent uniquement sur le mois de septembre. L'enquête Sortants portait jusqu'en 2016 sur les sortants des catégories A, B, C de Pôle emploi d'un mois donné : mars, juin, septembre et décembre jusque 2016. Elle ne porte plus que sur le mois de septembre depuis 2017.

Chaque indicateur est calculé, en faisant le ratio du nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B, C sortant chaque mois de septembre pour reprise d'emploi et du nombre de demandeurs d'emploi de catégories A, B, C inscrits sur les listes à la fin du mois précédent. Ainsi, en septembre 2017 par exemple, 4,5 % des demandeurs d'emplois inscrits en catégories A, B, C à la fin du mois d'août sont sortis des listes de Pôle emploi pour reprise d'emploi.

**Numérateur** : nombre de sorties pour reprise d'emploi en septembre des personnes inscrites en catégories A, B, C à la fin du mois d'août.

**Dénominateur** : nombre de personnes inscrites en catégories A, B, C à la fin du mois d'août.

#### Commentaires :

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

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

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

**L'emploi durable** correspond aux reprises d'emploi en CDI, en contrat temporaire (CDD, emplois saisonniers, vacances, intérim et contrats aidés) de 6 mois ou plus et aux créations d'entreprise.

En 2016, l'information sur les demandeurs d'emploi en QPV n'était pas disponible : l'indicateur présenté porte donc sur les demandeurs d'emploi en ZUS, zonage qui précède celui des QPV. En 2017, l'indicateur porte bien sur les QPV.

Deux nouveaux sous indicateurs ont été ajoutés ; ils concernent respectivement les jeunes de moins de 25 ans et les femmes.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les prévisions 2019 et les cibles 2020, qui sont transversales à l'ensemble des dispositifs et actions du service public de l'emploi mis en œuvre dans le cadre du programme 102, ont été révisées en tenant compte des résultats observés sur les années précédentes, de l'impact attendu des différentes mesures en faveur de l'emploi (mesures d'insertion, mesures générales d'allègement des charges, plan d'investissement dans les compétences) et du contexte économique.

**OBJECTIF N° 2****Améliorer l'efficacité du service rendu à l'utilisateur par Pôle emploi**

L'objectif visé par ces indicateurs est de renforcer la personnalisation des services apportés aux demandeurs d'emploi et aux entreprises. Pour les demandeurs d'emploi, cette finalité repose en particulier sur un meilleur diagnostic de leur situation, un démarrage plus précoce et un déploiement continu de l'accompagnement, la montée en charge des accompagnements les plus intensifs pour ceux qui en ont le plus besoin et l'augmentation du temps dédié au suivi et à l'accompagnement personnalisé. Une offre de services dédiée aux jeunes est mise en place (accompagnement intensif jeunes, partenariat renforcé avec les Missions locales) et l'offre de service pour une approche dite « globale » de l'accompagnement (articulant la résolution des problématiques sociales et professionnelles) est déployée en lien avec les conseils départementaux. Pour les entreprises, les 4 300 conseillers dédiés de Pôle emploi permettent une meilleure prise en compte des besoins des employeurs tout au long du processus de recrutement.

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

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2018 Cible
Taux d'accès à l'emploi durable 6 mois après la fin d'une formation prescrite par Pôle emploi	%	30,5	29,6	28,3	28,3	28,3	28,3

**Précisions méthodologiques**

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

**Mode de calcul :**

Les données sont exprimées en cumul annuel sur la période allant du 1er juillet de l'année N au 30 juin de l'année N+1 (sauf pour l'année 2015, année charnière d'application de la nouvelle convention tripartite avec l'opérateur couvrant les sortants d'octobre 2014 à juin 2015).

Proportion de demandeurs d'emploi en emploi durable (CDI ou contrats d'une durée de 6 mois ou plus et créateurs d'entreprise) six mois après la sortie de formation parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation en mars.

On comptabilise comme emploi durable tout contrat à durée indéterminée, CDD de 6 mois ou plus, ou emploi à son compte que l'on peut repérer à partir des données administratives (DPAE « durables » et bascules en catégorie E – création d'entreprises ou contrats aidés – dont la durée ne peut être inférieure à 6 mois). On estime qu'environ 90 % des DPAE donnent lieu à une embauche effective.

Ce taux se définit comme le ratio :

**Numérateur :** nombre de demandeurs d'emploi ayant achevé une formation prescrite et indemnisée par Pôle emploi en mars de l'année N et qui ont eu accès à une activité entre les mois M+1 et M+6 après la sortie de formation (demandeurs d'emploi qui ont eu une DPAE en CDI ou CDD de 6 mois ou plus, ou qui ont basculé en catégorie E) ;

**Dénominateur :** nombre de demandeurs d'emploi ayant achevé en mars de l'année N une formation prescrite et indemnisée par Pôle emploi.

**Limites et biais connus :** La variété des formations prescrites (individuelles, collectives, formations de type préalable à l'embauche, etc.) et du profil des demandeurs d'emploi entrés en formation peut influencer le sens de l'indicateur. Les formations prescrites par Pôle emploi mais financées et indemnisées par une autre structure (conseils régionaux par exemple) ne sont pas prises en compte.

Certains accès à l'emploi durable ne sont pas couverts par cet indicateur :

- pour les salariés de particuliers employeurs, les employeurs publics lorsqu'ils recrutent sur un contrat de droit public et les employeurs à l'étranger (non repérés par les DPAE) ;
- pour les missions d'intérim, car la durée de mission n'est pas renseignée dans les DPAE.

Ne sont pas prises en compte les sorties pour reprise d'emploi déclarée ou les bascules en catégorie C, dans la mesure où on ne connaît pas la durée du contrat. On sous-estime ainsi les accès à l'emploi durable.

**Les objectifs stratégiques de Pôle emploi pour la durée de la prochaine convention tripartite Etat-Unédic-Pôle emploi seront définis dans le cadre de négociations prévues à l'automne 2018. Les indicateurs actuels, leurs modalités de calcul et les cibles associées devront dès lors être adaptés en conséquence. Dans l'attente de ces décisions à venir, et en accord avec le comité de suivi de la convention de la convention actuelle, les cibles 2018 ont ainsi été reprises à l'identique pour l'année 2019.**

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

L'indicateur 2.1 est la traduction dans le PAP de l'indicateur 4 de la convention tripartite 2015-2018 signée entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi.

L'objectif pour 2019 reprend l'objectif 2018. Il tient compte de l'action de Pôle emploi mais aussi du contexte, et de l'impact estimé du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) 2018-2022. Amorcé progressivement dès 2018, il permettra de financer des parcours de formation destinés à des publics peu qualifiés, soit un million de demandeurs d'emploi et un million de jeunes peu qualifiés et éloignés du marché du travail sur cinq ans.

Ce plan permet à davantage de personnes de se former, mais il impacte aussi mécaniquement le profil des bénéficiaires de formations (volume plus important de personnes moins qualifiées et plus éloignées de l'emploi, qui ont davantage de difficultés à accéder à l'emploi), et la structure des types de formations prescrites (part plus faible des formations préparant directement à l'embauche, alors qu'elles aboutissent à de meilleurs taux d'accès à l'emploi). Ces effets de ciblage dégradent mécaniquement les résultats.

Ces effets, couplés à l'absence de visibilité à ce stade sur les indicateurs qui seront retenus dans la prochaine convention tripartite, expliquent le maintien des objectifs à niveau constant sur 2018 et 2019.

## INDICATEUR 2.2

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

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2018 Cible
Taux de satisfaction des demandeurs d'emploi concernant le suivi dont ils bénéficient	%	64,1	71	70	70	70	70
Taux de satisfaction des employeurs concernant la dernière opération de recrutement	%	71,3	70,7	72	72	72	72

### Précisions méthodologiques

Source des données : Pôle emploi, enquêtes trimestrielles

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

Enquête réalisée par mail chaque trimestre auprès des demandeurs d'emploi suivis depuis au moins 3 mois dans la même modalité de suivi/accompagnement.

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

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

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

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

Enquête locale de satisfaction – questionnaire entreprise – réalisée mensuellement par mail auprès des entreprises ayant clôturé une offre au cours du mois précédent.

**Question posée** : « Globalement, concernant le traitement de votre dernière opération de recrutement par Pôle emploi, vous en êtes... » avec 4 choix possibles : « très satisfait », « assez satisfait », « peu satisfait », « pas du tout satisfait ».

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

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

#### Mode de calcul :

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

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

Ensemble des demandeurs d'emploi des catégories ABCDE, hors demandeurs d'emploi en maladie, rattachés à un portefeuille de conseiller référent, dans la même modalité depuis au moins 3 mois. Demandeurs d'emploi ayant une adresse mail connue de Pôle emploi et valide.

En 2014, 143 578 personnes ont répondu à l'enquête.

Calcul de l'indicateur trimestriel :

• **Numérateur** : nombre de répondants se déclarant « très satisfaits » et « assez satisfaits » à l'enquête du trimestre T.

• **Dénominateur** : nombre de répondants à la question posée au cours de l'enquête du trimestre T.

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

Ensemble des entreprises ayant des offres confiées à Pôle emploi qui ont été clôturées au cours du mois précédent.

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

Calcul :

• **Numérateur** : nombre de répondants se déclarant « très satisfaits » et « assez satisfaits » à l'enquête du trimestre T.

• **Dénominateur** : nombre de répondants à la question posée au cours de l'enquête réalisée à l'enquête du trimestre T.

Limites et biais connus :

Comme pour toute enquête de satisfaction, les données sont redressées. Seuls les demandeurs d'emploi ayant une adresse mail connue de Pôle emploi et valide sont interrogés, ce qui peut être une source de biais. Pour l'enquête à destination des employeurs, le volume de répondants peut s'avérer assez faible au niveau local voire territorial.

**Les objectifs stratégiques de Pôle emploi pour la durée de la prochaine convention tripartite Etat–Unédic–Pôle emploi seront définis dans le cadre de négociations prévues à l'automne 2018. Les indicateurs actuels, leurs modalités de calcul et les cibles associées devront dès lors être adaptés en conséquence. Dans l'attente de ces décisions à venir, et en accord avec le comité de suivi de la convention de la convention actuelle, les cibles 2018 ont ainsi été reprises à l'identique pour l'année 2019.**

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

L'indicateur 2.2 est la traduction dans le PAP des indicateurs 5 et 12 de la convention tripartite 2015-2018 signée entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi.

S'agissant de l'indicateur relatif aux demandeurs d'emploi :

L'objectif 2019 est similaire à l'objectif 2018 afin de consolider les efforts déjà accomplis et maintenir la satisfaction à la barre des 70 %, après l'important saut qualitatif réalisé par Pôle emploi depuis 2016.

De plus, cet objectif tient compte de l'absence de visibilité à ce stade sur les indicateurs qui seront retenus dans la prochaine convention tripartite.

Concernant l'indicateur relatif à la satisfaction des entreprises :

L'objectif 2019 est similaire à l'objectif 2018. Cet indicateur représente un fort point de vigilance car son évolution est négative entre 2016 et 2017 (-0,6 point). Il remonte et atteint 71,1 % à la mi-2018 pour un objectif à 72 %.

Dans un contexte de reprise économique et d'augmentation des offres d'emploi, les tensions en termes de recrutement peuvent en effet s'exacerber. Ainsi, selon l'enquête sur les « Besoins de main d'œuvre (BMO) 2018 » réalisée par Pôle emploi, 44 % des entreprises anticipent des difficultés pour leurs projets de recrutement après 37,5 % en 2017 et 32 % en 2016 et 2015. Ces difficultés s'expliquent par différents facteurs tels que un manque d'attractivité de certains métiers ou secteurs, une inadéquation entre les besoins de compétences des employeurs et celles détenues par les actifs, ainsi que parfois des exigences trop élevées de la part des employeurs. Notamment dans ce dernier cas, le rôle du conseiller de Pôle Emploi est de les aider à cadrer au mieux le profil recherché.

Les 4 300 conseillers dédiés à la relation aux entreprises de Pôle emploi doivent ainsi maintenir une mobilisation totale afin de répondre aux besoins nouveaux des entreprises en termes de compétences.

**OBJECTIF N° 3**

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

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

Concernant les emplois aidés, pour 2019, le Gouvernement a fixé un objectif de 100 000 nouveaux parcours emploi compétences, qui constituent le modèle en vigueur depuis 2018, recentré sur l'objectif unique d'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées du marché du travail. Cette transformation qualitative se concrétise par la mise en place d'un triptyque emploi-accompagnement-formation.

L'année 2019 confortera la mise en place du Fonds d'inclusion dans l'emploi regroupant les crédits relatifs aux parcours emploi compétences et à l'insertion par l'activité économique. Il permet de donner aux préfets de région de nouvelles marges de manœuvre pour favoriser une meilleure articulation des outils de parcours individualisés d'accès à l'emploi et s'adapter au plus près aux problématiques territoriales. Les préfets de région peuvent ainsi désormais recourir à la fongibilité des moyens pour mieux adapter l'offre d'insertion aux spécificités des publics, du tissu économique et des besoins en compétences des bassins d'emploi.

### INDICATEUR 3.1

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue d'un CAE (CUI non marchand)	%	41,9	48,7	44	52	55	58
Taux d'insertion dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE (CUI non marchand)	%	27,45	35,7	29	39	42	45
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleurs handicapés à l'issue d'un CAE (CUI non-marchand)	%	23,1	31,5	25	35	38	41

#### Précisions méthodologiques

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

L'enquête Sortants ayant, en 2017, changé de fréquence (passage d'une fréquence trimestrielle à annuelle), les indicateurs présentés portent uniquement sur le mois de septembre. L'enquête Sortants portait jusqu'en 2016 sur les sortants des catégories A, B, C de Pôle emploi d'un mois donné : mars, juin, septembre et décembre jusque 2016. Elle ne porte plus que sur le mois de septembre depuis 2017.

Mode de calcul :

#### Numérateur :

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

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

#### Dénominateur :

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

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

### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Au vu des efforts engagés pour la transformation des contrats aidés en parcours emploi compétences intégrant des engagements renforcés en termes d'accompagnement (entretiens à l'entrée, au milieu et à la sortie du dispositif) et de formation des bénéficiaires, les prévisions attendues pour les années 2018, 2019 et 2020 prévoient une amélioration des taux de sortie.

## INDICATEUR 3.2

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise d'insertion (EI)	%	36,2	38,3	38	nd	39	40
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une EI	%	18,1	20,4	19	nd	21	22
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)	%	44,9	46,7	46	nd	47	48
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une ETTI	%	19,7	21,2	21	nd	22	23
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une association intermédiaire (AI)	%	35,8	36,1	37	nd	37,5	38
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une AI	%	16,5	17,4	18	nd	18	19
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	23,7	26,9	25	nd	28	30
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	9,2	10,7	10	nd	11,5	13

## Précisions méthodologiques

Source des données : données ASP, traitement DARES.

Mode de calcul :

**Numérateur** : sorties en emploi durable et en emploi de transition au cours de l'année N (les sorties considérées comme positives ne sont pas prises en compte sauf l'embauche dans une autre SIAE).

**Dénominateur** : sorties observées au cours de l'année ou du semestre de l'année N.

## Définition des sortants :

Dans les EI : une personne est considérée « sortie » si sa date de sortie est renseignée sur l'année ou sur le semestre considéré et que son contrat n'est pas reconduit. Il faut également qu'un état mensuel ait été renseigné pour cette personne le mois précédant la sortie.

Dans les ACI : une personne est considérée « sortie » si son contrat aidé a pris fin et n'a pas été reconduit ou a été rompu prématurément au cours de l'année ou du semestre considéré.

Dans les ETTI : une personne est considérée « sortie » si son contrat avec la structure a pris fin au cours de l'année ou du semestre de l'année considérée et qu'elle a réalisé au moins une mission au cours des 6 derniers mois.

Dans les AI : l'absence de données individuelles dans les états mensuels ne permet pas d'appréhender les sortants de la même façon que les ETTI puisqu'on ne sait pas depuis combien de temps la personne n'a pas eu de mission. Dans les AI, les sortants correspondent aux personnes dont le contrat avec l'AI a pris fin au cours de l'année ou au cours du semestre de l'année N.

Précision sur les sources d'information de la situation du salarié :

**Les informations sur la situation du salarié en insertion dès la sortie de la structure sont renseignées par les responsables des structures sur l'extranet IAE. Les données sont donc issues de l'extranet ASP pour l'IAE. Plus précisément, les fichiers mobilisés sont les suivants : les annexes financières, les fiches « salariés » et les états mensuels.**

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les taux de sortie en emploi sont plus élevés dans les associations intermédiaires (AI) et entreprises de travail temporaire (ETTI) qu'en entreprise d'insertion (EI), car ces structures emploient d'une manière générale des publics moins éloignés de l'emploi. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) accueillent des publics plus éloignés de l'emploi ce qui explique des taux de sortie dans l'emploi moins importants.

On note une amélioration des taux d'insertion dans l'emploi sur les dernières années pour les 4 catégories de SIAE et notamment les ETTI pour lesquelles le taux de sortie en emploi a augmenté entre 2015 et 2016 de 8 points. La réforme du financement du secteur de l'IAE s'est en effet accompagnée d'une vigilance renforcée portée à la saisie des fiches salariés, ce qui favorise une meilleure connaissance du devenir des salariés de ces structures.

Compte tenu du rythme d'évolution constaté lors des années précédentes, les prévisions 2019-2020 ont été revues à la hausse par rapport aux cibles initialement retenues, en cohérence avec les objectifs fixés par la politique de prévention et de lutte contre la pauvreté du gouvernement, qui vise à faire de l'IAE un levier important de l'inclusion des personnes éloignées de l'emploi.

**INDICATEUR 3.3****Taux de retour à l'emploi durable des travailleurs handicapés suivis par le service public de l'emploi**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Taux de retour à l'emploi durable des travailleurs handicapés inscrits à PE	%	1,5	1,4	1,4	1,4	1,5	1,5
Taux de retour à l'emploi durable des travailleurs handicapés accompagnés par les Cap Emploi	%	61,5	57	61	58	59	62

**Précisions méthodologiques**

Source des données : Dares (enquête Sortants Dares / Pôle emploi) et Agefiph (pour les Cap emploi)

Mode de calcul :

L'enquête Sortants ayant, en 2017, changé de fréquence (passage d'une fréquence trimestrielle à annuelle), les indicateurs présentés portent uniquement sur le mois de septembre. L'enquête Sortants portait jusqu'en 2016 sur les sortants des catégories A, B, C de Pôle emploi d'un mois donné : mars, juin, septembre et décembre jusque 2016. Elle ne porte plus que sur le mois de septembre depuis 2017.

**Taux de retour à l'emploi durable**

- Pôle emploi :

Numérateur : nombre de TH sortis pour reprise d'emploi durable (CDD+6mois, CDI, création d'entreprise).

Dénominateur : nombre de TH inscrits sur les listes de PE.

- Cap emploi :

Numérateur : nombre de TH en emploi (CDD+6mois, CDI, création d'entreprise).

Dénominateur : nombre de personnes prises en charge pour accompagnement dans l'année.

Commentaires :

- Le repérage des travailleurs handicapés dans les données de la Statistique du Marché du Travail (STMT) est imparfait, ce qui est susceptible de biaiser le taux de reprise d'emploi estimé.
- Les deux ratios Pôle emploi et Cap emploi ne sont pas comparables. D'une part, ils sont issus de sources différentes (données d'enquête pour l'un, données extraites d'un système d'information de suivi pour l'autre). D'autre part, ils rapportent le nombre de retours à l'emploi durable à deux données différentes : le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) inscrits sur les listes de Pôle emploi (leur repérage est imparfait, car ce statut est déclaratif) et le nombre de BOETH accompagnés par les Cap emploi durant l'année. Un biais important consiste dans le fait que tous les demandeurs d'emploi BOETH ne font pas systématiquement l'objet d'un accompagnement par Pôle emploi, et peuvent bénéficier d'un accompagnement par les Cap emploi dans le cadre de la délégation de PPAE (Projet personnalisé d'accès à l'emploi).

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

Sous-indicateur Cap emploi : la réalisation 2017 est en baisse par rapport à 2016. L'accord-cadre sur le partenariat renforcé signé entre l'État, Pôle Emploi, CHEOPS, l'AGEFIPH et le FIPHFP est entré en vigueur en 2015 avec le passage de 70 000 à 77 500 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des TH orientés par Pôle emploi vers les Cap emploi. Le nombre total de personnes accompagnées a légèrement diminué entre 2016 et 2017 (-1,5%) mais le nombre de placements a légèrement augmenté de 0,2 %, dont 57% de placements durables (CDI et CDD de 6 mois et plus).

L'année 2018 marque un changement avec la mise en place des nouvelles missions des Cap emploi, élargies au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (loi Travail du 8 août 2016). Cette évolution trouve sa traduction dans chaque convention d'objectifs signée entre l'État, l'AGEFIPH, le FIPHFP, Pôle emploi et chaque Cap emploi pour la période 2018-2022. Par ailleurs, le lancement d'une concertation le 19 juillet 2018 dédiée à la rénovation de l'offre de services relative à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées et des employeurs devrait avoir des impacts positifs sur l'offre de services des Cap emploi.

**INDICATEUR 3.4****Taux de sortie positive vers l'emploi et l'autonomie des jeunes ayant bénéficié de la Garantie jeunes**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Taux de sortie positive vers l'emploi et l'autonomie des jeunes ayant bénéficié de la Garantie jeunes	%	55	64	58	69	70	72

**Précisions méthodologiques**

À partir des données extraites du système d'information des Missions Locales, I-Milo, traitées par la structure en charge de la maîtrise d'ouvrage du SI des Missions locales, le taux de sorties positives est calculé comme suit :

– Part des jeunes sortis du dispositif GJ à l'issue du parcours d'accompagnement (avec ou sans renouvellement) en sortie positive/Total des sorties

Selon l'acte délégué signé par la Commission Européenne, les sorties positives ont été définies comme suit :

Pour chaque jeune accompagné, la sortie est dite « positive » dès lors qu'il a pu :

- accéder à une formation professionnelle qualifiante ou diplômante dans le cadre de la formation initiale ou continue ;
- obtenir un emploi ;
- créer une entreprise.
- cumuler au moins 80 jours ouvrés d'expériences professionnelles sur 12 mois d'accompagnement. En effet, si l'une des trois sorties évoquées ci-dessus n'est pas constatée, il convient de considérer que le jeune a acquis une autonomie par l'emploi du fait de la multiplication des expériences professionnelles. Elles sont indépendantes et peuvent intervenir à tout moment du parcours d'accompagnement.

Commentaires :

De 2013 à 2016, la Garantie Jeunes a été expérimentée dans les différents territoires par vagues successives. La mesure est généralisée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 sur l'ensemble du territoire (métropole et outre-mer), avec une mise en œuvre progressive au cours de l'année. 2018 est ainsi la première année complète pour laquelle toutes les missions locales mettent en œuvre ce parcours d'accompagnement.

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

Le taux de sorties positives de la Garantie jeunes n'a cessé de progresser, passant de 55 % en 2016 à 64 % en 2017 et à 69 % en 2018. Cette augmentation est surtout due à la progression de la part des jeunes ayant cumulé au moins 80 jours ouvrés d'expériences professionnelles sur douze mois d'accompagnement. En effet, celle-ci s'élève à 25,7 % en 2018 contre 21,3 % en 2017 et 11,7 % en 2016.

Le PLF 2019 intègre un soutien important à destination de la Garantie jeunes dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences et de la stratégie nationale de lutte contre de prévention et de lutte contre la pauvreté, justifiant ainsi la progression de la cible 2020.

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

## 2019 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS DEMANDÉS

## 2019 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action / sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total	FDC et ADP attendus
<b>01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi</b>	1 372 705 500	2 224 717 100		<b>3 597 422 600</b>	
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	8 000	2 224 717 100		2 224 725 100	
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	1 372 697 500	0		1 372 697 500	
<b>02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail</b>	99 493 851	1 999 996 478	3 000 000	<b>2 102 490 329</b>	
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	45 052 928	429 905 891	3 000 000	477 958 819	
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	54 440 923	1 570 090 587		1 624 531 510	
<b>03 – Plan d'investissement des compétences</b>		586 243 947		<b>586 243 947</b>	
<b>Total</b>	<b>1 472 199 351</b>	<b>4 810 957 525</b>	<b>3 000 000</b>	<b>6 286 156 876</b>	

## 2019 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action / sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total	FDC et ADP attendus
<b>01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi</b>	1 372 705 500	2 224 717 100		<b>3 597 422 600</b>	
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	8 000	2 224 717 100		2 224 725 100	
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	1 372 697 500	0		1 372 697 500	
<b>02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail</b>	99 493 851	2 170 547 033	3 000 000	<b>2 273 040 884</b>	
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	45 052 928	600 456 446	3 000 000	648 509 374	
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	54 440 923	1 570 090 587		1 624 531 510	
<b>03 – Plan d'investissement des compétences</b>		579 325 267		<b>579 325 267</b>	
<b>Total</b>	<b>1 472 199 351</b>	<b>4 974 589 400</b>	<b>3 000 000</b>	<b>6 449 788 751</b>	

## Accès et retour à l'emploi

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

## 2018 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LOI DE FINANCES INITIALE)

## 2018 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action / sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total	FDC et ADP prévus
<b>01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi</b>	1 458 972 557	2 607 016 573		<b>4 065 989 130</b>	
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	1 581 751	2 595 016 573		2 596 598 324	
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	1 457 390 806	12 000 000		1 469 390 806	
<b>02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail</b>	105 813 310	2 464 722 727	3 000 000	<b>2 573 536 037</b>	35 964 284
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	50 952 928	765 263 404	3 000 000	819 216 332	
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	54 860 382	1 699 459 323	0	1 754 319 705	35 964 284
<b>03 – Plan d'investissement des compétences</b>		514 595 098		<b>514 595 098</b>	
<b>Total</b>	<b>1 564 785 867</b>	<b>5 586 334 398</b>	<b>3 000 000</b>	<b>7 154 120 265</b>	<b>35 964 284</b>

## 2018 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action / sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total	FDC et ADP prévus
<b>01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi</b>	1 458 972 557	2 607 016 573		<b>4 065 989 130</b>	
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	1 581 751	2 595 016 573		2 596 598 324	
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	1 457 390 806	12 000 000		1 469 390 806	
<b>02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail</b>	105 813 310	3 155 253 255	3 000 000	<b>3 264 066 565</b>	35 964 284
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	50 952 928	1 454 293 932	3 000 000	1 508 246 860	
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	54 860 382	1 700 959 323	0	1 755 819 705	35 964 284
<b>03 – Plan d'investissement des compétences</b>		503 270 298		<b>503 270 298</b>	
<b>Total</b>	<b>1 564 785 867</b>	<b>6 265 540 126</b>	<b>3 000 000</b>	<b>7 833 325 993</b>	<b>35 964 284</b>

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertes en LFI pour 2018	Demandées pour 2019	Ouverts en LFI pour 2018	Demandés pour 2019
<b>Titre 3 – Dépenses de fonctionnement</b>	1 564 785 867	1 472 199 351	1 564 785 867	1 472 199 351
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	1 581 751	8 000	1 581 751	8 000
Subventions pour charges de service public	1 563 204 116	1 472 191 351	1 563 204 116	1 472 191 351
<b>Titre 6 – Dépenses d'intervention</b>	5 586 334 398	4 810 957 525	6 265 540 126	4 974 589 400
Transferts aux ménages	2 765 594 839	2 474 535 650	2 754 270 039	2 467 616 970
Transferts aux entreprises	564 706 269	392 176 995	733 023 572	658 261 413
Transferts aux collectivités territoriales	157 870 122	87 868 356	314 739 094	134 585 487
Transferts aux autres collectivités	2 098 163 168	1 856 376 524	2 463 507 421	1 714 125 530
<b>Titre 7 – Dépenses d'opérations financières</b>	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000
Dotations en fonds propres	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000
<b>Total hors FDC et ADP prévus</b>	<b>7 154 120 265</b>	<b>6 286 156 876</b>	<b>7 833 325 993</b>	<b>6 449 788 751</b>
FDC et ADP prévus	35 964 284		35 964 284	
<b>Total y.c. FDC et ADP prévus</b>	<b>7 190 084 549</b>	<b>6 286 156 876</b>	<b>7 869 290 277</b>	<b>6 449 788 751</b>

DÉPENSES FISCALES<sup>1</sup>

## 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 2019 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2019. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2019 est, pour sa part, présenté dans les tomes I et II de l'annexe « Évaluation des Voies et Moyens ».

## DÉPENSES FISCALES PRINCIPALES SUR IMPÔTS D'ÉTAT (3)

(En millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage pour 2017	Chiffrage pour 2018	Chiffrage pour 2019
720106	<b>Exonération des associations intermédiaires conventionnées, visées à l'article L. 5132-7 du code du travail dont la gestion est désintéressée</b> Taxe sur la valeur ajoutée <i>Bénéficiaires 2017 : 682 entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1987 - Dernière modification : 1998 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 261-7-1° bis</i>	86	86	86
120306	<b>Déduction forfaitaire minimale pour frais professionnels prévue pour les demandeurs d'emploi depuis plus d'un an</b> Impôt sur le revenu <i>Bénéficiaires 2017 : 654 533 ménages - Méthode de chiffrage : Simulation - Fiabilité : Très bonne - Création : 1978 - Dernière modification : 2006 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 83-3° 3ème alinéa</i>	1	2	1
120207	<b>Exonération de la prime forfaitaire pour reprise d'activité prévue à l'article L.5425-3 du code du travail</b> Impôt sur le revenu <i>Bénéficiaires 2017 : 42 186 ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 2006 - Dernière modification : 2009 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 81-9° quater</i>	1	1	-
<b>Coût total des dépenses fiscales<sup>2</sup></b>		<b>88</b>	<b>89</b>	<b>87</b>

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 »), le montant pris en compte dans le total correspond au dernier chiffrage connu (montant 2018 ou 2017) ; si aucun montant n'est connu, la valeur nulle est retenue dans le total. La portée du total s'avère enfin 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.

## JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action / sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
<b>01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi</b>		3 597 422 600	<b>3 597 422 600</b>		3 597 422 600	<b>3 597 422 600</b>
01-01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi		2 224 725 100	<b>2 224 725 100</b>		2 224 725 100	<b>2 224 725 100</b>
01-02 – Coordination du service public de l'emploi		1 372 697 500	<b>1 372 697 500</b>		1 372 697 500	<b>1 372 697 500</b>
<b>02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail</b>		2 102 490 329	<b>2 102 490 329</b>		2 273 040 884	<b>2 273 040 884</b>
02-01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés		477 958 819	<b>477 958 819</b>		648 509 374	<b>648 509 374</b>
02-02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés		1 624 531 510	<b>1 624 531 510</b>		1 624 531 510	<b>1 624 531 510</b>
<b>03 – Plan d'investissement des compétences</b>		586 243 947	<b>586 243 947</b>		579 325 267	<b>579 325 267</b>
Total		<b>6 286 156 876</b>	<b>6 286 156 876</b>		<b>6 449 788 751</b>	<b>6 449 788 751</b>

## ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

## MESURES DE TRANSFERTS

	Crédits						Emplois		
	T2 hors CAS Pensions	T2 CAS Pensions	Total T2	Hors T2 AE	Hors T2 CP	Total AE	Total CP	ETPT ministériels	ETPT Hors État
Transferts entrants									
Transferts sortants				-124 300 000	-124 300 000	-124 300 000	-124 300 000		
<b>Solde des transferts</b>				<b>-124 300 000</b>	<b>-124 300 000</b>	<b>-124 300 000</b>	<b>-124 300 000</b>		

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## SUBVENTIONS AUX OPÉRATEURS

(en milliers d'euros)

Opérateur	AE PLF 2019	CP PLF 2019
<b>ASP - Agence de services et de paiement (P149)</b>	<b>2 201 827</b>	<b>2 372 378</b>
Subvention pour charges de service public	45 053	45 053
Dotation en fonds propres	3 000	3 000
Transferts	2 153 774	2 324 325
<b>EPIDe - Etablissement public d'insertion de la défense (P102)</b>	<b>54 441</b>	<b>54 441</b>
Subvention pour charges de service public	54 441	54 441
<b>Pôle emploi (P102)</b>	<b>3 639 058</b>	<b>3 639 058</b>
Subvention pour charges de service public	1 372 698	1 372 698
Transferts	2 266 360	2 266 360
<b>Total</b>	<b>5 895 326</b>	<b>6 065 877</b>
Total des subventions pour charges de service public	1 472 192	1 472 192
Total des dotations en fonds propres	3 000	3 000
Total des transferts	4 420 134	4 590 685

## SUIVI DES CRÉDITS DE PAIEMENT ASSOCIÉS À LA CONSOMMATION DES AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT (HORS TITRE 2)

### ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2018

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2017 (RAP 2017)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2017 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2017	AE LFI 2018 + reports 2017 vers 2018 + prévision de FDC et ADP	CP LFI 2018 + reports 2017 vers 2018 + prévision de FDC et ADP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2018
4 675 381 513		7 336 449 300	7 983 315 356	401 545 292

### ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2019	CP 2020	CP 2021	CP au-delà de 2021
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2018	CP demandés sur AE antérieures à 2019 CP PLF / CP FDC et ADP	Estimation des CP 2020 sur AE antérieures à 2019	Estimation des CP 2021 sur AE antérieures à 2019	Estimation des CP au-delà de 2021 sur AE antérieures à 2019
401 545 292	356 663 901	44 168 711	712 680	
AE nouvelles pour 2019 AE PLF / AE FDC et ADP	CP demandés sur AE nouvelles en 2019 CP PLF / CP FDC et ADP	Estimation des CP 2020 sur AE nouvelles en 2019	Estimation des CP 2021 sur AE nouvelles en 2019	Estimation des CP au-delà de 2021 sur AE nouvelles en 2019
6 286 156 876	6 093 124 850	190 836 945	2 195 081	
<b>Totaux</b>	<b>6 449 788 751</b>	<b>235 005 656</b>	<b>2 907 761</b>	

### CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENTS SUR AE 2019

CP 2019 demandés sur AE nouvelles en 2019 / AE 2019	CP 2020 sur AE nouvelles en 2019 / AE 2019	CP 2021 sur AE nouvelles en 2019 / AE 2019	CP au-delà de 2021 sur AE nouvelles en 2019 / AE 2019
96,9 %	3 %	0 %	0 %

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## JUSTIFICATION PAR ACTION

## ACTION N° 01

57,2 %

## Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement		3 597 422 600	<b>3 597 422 600</b>	
Crédits de paiement		3 597 422 600	<b>3 597 422 600</b>	

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

Elle porte le soutien financier de l'État à Pôle emploi dans un contexte de très forte mobilisation de l'opérateur, comme des autres acteurs du service public de l'emploi, pour le retour sur le marché du travail des publics qui en sont le plus éloignés. Pôle emploi sera en particulier mobilisé sur les grands chantiers de réforme du Gouvernement, qu'il s'agisse de celui afférent à l'assurance chômage, à la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), à l'accompagnement du développement de l'alternance ou encore à la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. Les négociations d'une nouvelle convention tripartite entre l'État, Pôle emploi et l'Unédic seront l'occasion d'établir les équilibres de fonctionnement de l'opérateur au service de l'ensemble de ces missions.

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

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Dépenses de fonctionnement</b>	<b>1 372 705 500</b>	<b>1 372 705 500</b>
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	8 000	8 000
Subventions pour charges de service public	1 372 697 500	1 372 697 500
<b>Dépenses d'intervention</b>	<b>2 224 717 100</b>	<b>2 224 717 100</b>
Transferts aux ménages	2 224 717 100	2 224 717 100
Transferts aux collectivités territoriales	0	0
Transferts aux autres collectivités	0	0
<b>Total</b>	<b>3 597 422 600</b>	<b>3 597 422 600</b>

## DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Au sein de cette action, **pour 2019, les dépenses de fonctionnement représentent 1 372,71 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.** Elles regroupent, d'une part, les dépenses de fonctionnement courant et, d'autre part, les subventions pour charges de service public.

### Dépenses de fonctionnement courant

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

**Le montant des crédits prévus pour 2019 s'élève à 0,01M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.** Ces crédits concernent la seule allocation complémentaire (cf. *supra*), la couverture des frais de gestion au titre des autres dispositifs traités par Pôle emploi (cf. tableau ci-dessous) étant retracée dans la partie « Intervention » de la justification au premier euro :

En M€	PLF 2019
Allocation complémentaire	0,01

### SUBVENTIONS POUR CHARGES DE SERVICE PUBLIC

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

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

Conformément à la convention tripartite pluriannuelle en vigueur entre Pôle emploi, l'État et l'Unédic ainsi qu'au code du travail, les recettes de Pôle emploi sont constituées d'une subvention pour charges de service public de l'État votée en loi de finances et d'une contribution de l'Unédic à hauteur de 10 % de la somme collectée au titre des contributions des employeurs et des salariés à l'assurance chômage (article L. 5422-24 du code du travail), ainsi que, le cas échéant, des subventions d'autres collectivités et organismes publics.

**Le montant des crédits versés à Pôle emploi au titre de la subvention pour charges de service public prévu en PLF 2019 s'élève à 1 372,7 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**, pour tenir compte des efforts de productivité engagés par l'opérateur dans l'exercice de ses attributions, notamment l'optimisation des traitements des plateformes de « back office » et des fonctions « support », ainsi que la digitalisation accrue de l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus autonomes.

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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

	PLF 2019	
	AE	CP
102	205 460 000	205 460 000
action 1		
<b>sous-action 1</b>	<b>205 460 000</b>	<b>205 460 000</b>
Allocation équivalent retraite (AER) - Prime transitoire de solidarité (PTS)	4 100 000	4 100 000
Rémunération de fin de formation (RFF)	201 200 000	201 200 000
Allocations complémentaires	160 000	160 000
103	293 257 070	154 677 956
action 1		
<b>sous-action 1</b>	<b>237 057 070</b>	<b>70 850 405</b>
Emplois francs	237 057 070	70 850 405
<b>sous-action 2</b>	<b>56 200 000</b>	<b>83 827 551</b>
Contrats de génération	0	27 627 551
Convention de cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS)	1 200 000	1 200 000
Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)	49 500 000	49 500 000
Dotation globale de restructuration (CASP)	1 400 000	1 400 000
Préretraites ASFNE	600 000	600 000
Aide à l'embauche senior	3 500 000	3 500 000
<b>Total général</b>	<b>498 717 070</b>	<b>360 137 956</b>

En termes d'offre de services, Pôle emploi a adapté les modalités d'accompagnement déployées par ses conseillers aux différents profils des demandeurs d'emploi : le mode « suivi », le mode « guidé », et le mode « renforcé ». Le mode « accompagnement global » est également mis en œuvre en partenariat avec des travailleurs sociaux des conseils départementaux pour les demandeurs d'emploi les plus en difficulté, et un accompagnement intensif des jeunes sur une durée de 3 ou 6 mois est aussi proposé, grâce à un co-financement du Fonds social européen.

Par ailleurs, Pôle emploi teste le déploiement de conseillers référents pour les sujets « indemnisation », afin de davantage personnaliser la relation de service avec un interlocuteur dédié en capacité d'anticiper les difficultés éventuelles (demandes de pièces supplémentaires, fin de droits, trop perçus, etc.).

Coté employeurs, Pôle emploi cherche à renforcer sa proximité avec les entreprises sur les territoires. Une offre de services personnalisée et renforcée pour les recrutements complexes est mise en place. Des efforts sont également faits pour adopter une démarche proactive d'accompagnement au recrutement pour les TPE, et développer une approche par les compétences dès le dépôt d'offres

Par ailleurs, à la suite de la promulgation de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, Pôle emploi sera mobilisé pour la mise en œuvre des réformes en cours sur le champ de l'assurance chômage, avec notamment l'accompagnement de publics nouveaux (salariés démissionnaires, travailleurs indépendants) et la mise en œuvre des modalités fixées par la loi en matière de contrôle de la recherche d'emploi, ainsi que plus largement sur le champ de la formation professionnelle et de l'alternance.

Aussi, Pôle emploi apportera sa contribution, comme l'ensemble du service public de l'emploi, aux enjeux portés par le Plan d'investissement dans les compétences (renforcement de l'offre de formation sur les plans quantitatif et qualitatif, développement de prestations visant à répondre à des besoins spécifiques, tels que les « savoir être », participation aux travaux en cours pour une plus forte complémentarité et interopérabilité des systèmes d'information, etc.), ainsi qu'à ceux ciblés par la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, avec en particulier le développement de l'accompagnement global pour les bénéficiaires du RSA.

Une nouvelle convention tripartite entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi fera l'objet d'une négociation qui s'appuiera notamment sur les travaux de la mission d'appui menée par l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et l'Inspection générale des finances (IGF) dont les résultats sont attendus pour l'automne 2018.

#### DÉPENSES D'INTERVENTION

Un montant de **2 266,35M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement** est prévu au titre des crédits d'intervention de cette action. Ils couvrent la participation de l'État :

- au financement du régime de solidarité d'indemnisation du chômage (2 060,9 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- au financement de la rémunération de fin de formation (201,2 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- au financement de l'allocation équivalent retraite (4,1 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- à l'indemnisation de certaines catégories de publics : allocation complémentaire (0,16 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement).

## 1- Participation de l'État au financement du régime de solidarité d'indemnisation du chômage

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

Dépenses d'allocations	PLF 2019
<b>(A) Allocation de solidarité spécifique (ASS) = (1)*(2)*(3)</b>	<b>1993,9 M€</b>
Effectifs moyens (1)	339 301
Durée / jours (2)	365
Coût unitaire moyen (3)	16,1
<b>(B) Allocation équivalent retraite (AER)= (1)*(2)*(3)</b>	<b>3,3 M€</b>
Effectifs moyens (1)	261
Durée / jours (2)	365
Coût unitaire moyen (3)	34,7
<b>(C) Allocation de solidarité spécifique formation (ASS-F)= (1)*(2)*(3)</b>	<b>27,9 M€</b>
Effectifs moyens (1)	4748
Durée / jours (2)	365
Coût unitaire moyen (3)	16,1
<b>(D) L'allocation spécifique de solidarité (ASS) – L'aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise (ACCRE) = (1)*(2)*(3)</b>	<b>34,2 M€</b>
Effectifs moyens (1)	5644
Durée / jours (2)	365
Coût unitaire moyen (3)	16,6
<b>(E) Allocation fonds intermittents = (a)+(b)</b>	<b>1,6 M€</b>
<b>APS (a) = (1)*(2)*(3)</b>	<b>0,9 M€</b>
Effectifs moyens (1)	68
Durée / jours (2)	365
Coût unitaire moyen (3)	36
<b>AFD (b) = (1)*(2)*(3)</b>	<b>0,7 M€</b>
Effectifs moyens (1)	64
Durée / jours (2)	365
Coût unitaire moyen (3)	30
<b>Allocations de solidarité = (A)+(B)+(C)+(D)+(E)</b>	<b>2 060,9 M€</b>

- Le taux journalier moyen (2) est fourni par Pôle emploi.
- Les effectifs (nombre d'allocataires mandatés) (1) ont été recalculés sur l'ensemble de l'année à partir des estimations de Pôle emploi afin d'assurer une cohérence de lecture entre dispositifs.

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

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

La trajectoire du PLF 2019 s'inscrit dans le prolongement de la baisse continue du nombre d'allocataires, qui s'explique principalement par l'amélioration de la conjoncture économique.

La baisse du nombre de bénéficiaires s'explique aussi par plusieurs réformes successives :

- l'arrêt des cumuls ASS-AAH (avec une primauté d'accès à l'AAH) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 ;
- la réforme du dispositif d'intéressement à la reprise d'activité pour les bénéficiaires de l'ASS, limité à trois mois ;
- la mise en place du droit rechargeable : depuis la création des droits rechargeables en 2014, les droits ARE ont été allongés pour les allocataires, ce qui a eu pour conséquence de réduire le nombre de fins de droits.

**Il est prévu un montant de dépenses pour 2019 de 1 993,9 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**, dans le prolongement de la baisse tendancielle enregistrée ces dernières années.

• **(B) Allocation équivalent retraite (AER)**

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

Il est prévu un montant de dépenses pour 2019 de **3,3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**. Les bénéficiaires de l'AER en 2019 passeront 359 jours en moyenne dans le dispositif (265 allocataires effectivement mandatés).

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

L'Allocation de Solidarité Spécifique-Formation (ASS-F) est versée au bénéficiaire de :

- l'ASS qui suit une formation inscrite dans son Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) et ne peut bénéficier d'aucune autre rémunération de formation ;
- l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF) qui se voit refuser ou a épuisé ses droits à la rémunération de fin de formation et qui remplit les conditions d'attribution de l'ASS.

**Il est prévu un montant de dépenses pour 2019 de 27,9 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**. Les bénéficiaires de l'ASS-F en 2019 passeront 278 jours en moyenne dans le dispositif (5 461 allocataires effectivement mandatés).

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

L'ASS-ACCRES permet aux bénéficiaires de l'ASS, par ailleurs créateurs ou repreneurs d'entreprise et bénéficiaires du dispositif ACCRES, de continuer à percevoir leur allocation pendant une période de 12 mois. Pour les personnes ayant obtenu le bénéfice de l'ACCRES pendant leur indemnisation en ARE, le bénéfice de l'ASS-ACCRES prendra fin lors de l'expiration des droits à l'ACCRES (attribués pour une durée totale de douze mois).

**Il est prévu un montant de dépenses pour 2019 de 34,2 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**. Les bénéficiaires de l'ASS-ACCRES en 2019 passeront 351 jours en moyenne dans le dispositif (5 865 allocataires effectivement mandatés).

• **(E) Allocation fonds intermittents**

Le dispositif d'indemnisation des intermittents du spectacle comprend en 2019 :

- **le versement de l'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS) (0,9 M€)**. Cette allocation est attribuée dans les mêmes conditions que l'allocation d'assurance chômage, avec la possibilité d'assimilation supplémentaire d'heures de formation ou de maladie dans le décompte des heures d'activité ouvrant droit à l'allocation ;
- **le versement de l'allocation de fin de droits (AFD) (0,7 M€)**. L'AFD est versée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour une durée de 2, 3 ou 6 mois et un montant journalier de 30 € par jour.

## 2- Rémunération de fin de formation (R2F)

L'État et les partenaires sociaux ont décidé en 2011 la mise en place d'une rémunération de fin de formation, versée aux demandeurs d'emploi inscrits à une action de formation conventionnée par Pôle emploi et indemnisés au moment de leur entrée dans le parcours de formation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), de l'allocation spécifique de reclassement (ASR) ou de l'allocation de transition professionnelle (ATP), lorsque la durée de leur formation excède celle de leur indemnisation.

La R2F prend ainsi le relais de l'allocation d'assurance chômage pour assurer aux intéressés un revenu (644,17 euros par mois) jusqu'à la fin de leur formation. Des travaux ont été conduits par l'État à l'échelle régionale en 2017 et 2018, en lien avec les parties prenantes des CREFOP (COPAREF, agences régionales de santé, régions, Pôle emploi) et sous la supervision des DIRECCTE, pour actualiser la liste des métiers très en tension permettant l'éligibilité à la R2F.

Jusqu'en 2018, cette allocation est financée par l'État et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et versée par Pôle emploi. À compter de 2019, la prise en charge du dispositif est assurée en totalité par l'État sur le programme 102, compte tenu de la suppression du FPSPP portée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette prise en charge à 100 % par l'État explique l'augmentation des crédits entre 2018 et 2019.

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) apporte en tant que tel une contribution à hauteur de 41,63 M€ pour le financement de la dépense prévisionnelle, pour notamment tenir compte de l'impact haussier progressif du plan sur la R2F au vu de l'augmentation significative des actions de formation attendues au bénéfice prioritairement des demandeurs d'emploi peu qualifiés et des jeunes.

**Sur la base des prévisions de Pôle emploi, le coût total estimé pour 2019 de la R2F est de 201,2 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement.**

Cette dépense constitue un transfert aux ménages.

## 3- Allocation équivalent retraite (AER) 2009 et 2010 - Allocation transitoire de solidarité (ATS)- Prime transitoire de solidarité (PTS)

### ●L'allocation équivalent retraite (AER) 2009 et 2010

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

**Il est prévu un montant de dépenses pour 2019 de 4,1 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour couvrir ces versements.**

Le coût exposé se répartit par cohorte de la manière suivante :

	Effectifs	Taux journalier moyen	Montant des allocations (en M€)
	(1)	(2)	(3) = (1) x (2) x 365
<b>AER (stock 2009)</b>	136	34,3	1,7
<b>AER (stock 2010)</b>	190	34,7	2,4
<b>Total</b>	326	-	<b>4,1</b>

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

Les effectifs (nombre d'allocataires mandatés) (1) ont été recalculés sur l'ensemble de l'année à partir des estimations de Pôle emploi afin d'assurer une cohérence de lecture entre dispositifs.

Les bénéficiaires de l'AER 2009 en 2019 passeront 358 jours en moyenne dans le dispositif, soit 136 allocataires mandatés.

Les bénéficiaires de l'AER 2010 en 2019 passeront 357 jours en moyenne dans le dispositif, soit 190 allocataires mandatés.

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

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

Un montant de **0,16 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement** est prévu en PLF 2019 pour le financement :

- d'une part, de l'allocation à hauteur de 152 000 € en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- d'autre part, des frais de gestion estimés à 8 000 € en autorisations d'engagement et en crédits de paiement (soit 5 % des dépenses d'intervention) retracés dans la partie « dépenses de fonctionnement ».

Cette dépense constitue un transfert aux ménages.

#### ACTION N° 02

33,4 %

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

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement		2 102 490 329	<b>2 102 490 329</b>	
Crédits de paiement		2 273 040 884	<b>2 273 040 884</b>	

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

#### Le Fonds d'inclusion dans l'emploi

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

La mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2018 du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE), qui regroupe aujourd'hui les contrats aidés et les dispositifs d'insertion par l'activité économique (IAE), a traduit cet objectif en visant une plus forte efficacité des moyens publics et une efficacité accrue à travers une possibilité d'adaptation aux réalités territoriales.

Plus précisément, le Fonds d'inclusion dans l'emploi :

- recentre les contrats aidés vers leur finalité de lutte contre le chômage par la création des parcours emploi compétences : les mises en situation professionnelle dans le cadre de ces contrats sont systématiquement complétées par un accompagnement dédié ainsi qu'un accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences ;
- réaffirme l'IAE dans son rôle central de lutte contre le chômage de longue durée ;
- globalise au niveau régional les crédits des contrats aidés et de l'IAE. Le fonds offre à chaque Préfet de région les marges de manœuvre pour favoriser une articulation plus fine de ces outils à la construction de parcours individualisés d'accès à l'emploi en fonction des besoins. Cette globalisation doit permettre une meilleure cohérence de l'offre d'insertion avec les spécificités des territoires et les besoins des populations. Elle permet d'établir une stratégie régionale d'insertion dans l'emploi durable des personnes éloignées du marché du travail, en lien avec le service public de l'emploi et l'ensemble des employeurs bénéficiaires des dispositifs.

En 2019, le Fonds d'inclusion dans l'emploi continue son déploiement autour de deux axes :

1/ En premier lieu, dans un contexte de retour d'une croissance créatrice d'emplois, le recentrage des emplois aidés vers le secteur non marchand et les personnes les plus éloignées du marché du travail, pour lesquelles les actions de formation qualifiante ne constituent pas une solution immédiate ou suffisante, est confirmé.

La mise en œuvre des parcours emplois compétences en 2018 a permis de renforcer la finalité première des contrats aidés, à savoir l'insertion durable dans l'emploi pour les publics les plus en difficulté dans une logique emploi – formation – accompagnement. Ainsi, le ciblage des publics est plus efficace : au mois de juillet 2018, 42 % étaient des demandeurs d'emploi de longue durée et 13 % étaient issus de quartiers prioritaires de la ville, tandis que le taux de parcours faisant l'objet de formations qualifiantes a augmenté de 6,3 points par rapport au second semestre 2017 (il s'élève désormais à 97%), et l'appui à l'élaboration d'un projet professionnel de 11 points (pour atteindre 98%). 70 % des prescriptions font par ailleurs l'objet d'un entretien tripartite préalable entre le prescripteur, l'employeur et le bénéficiaire. Ces acquis tiennent notamment au renforcement du rôle des prescripteurs afin d'aboutir à une sélection plus fine des employeurs, assurance de leur capacité à former et transmettre des compétences aux bénéficiaires, et à un ciblage plus pertinent de ces derniers.

Ces orientations sont confirmées en 2019 après un exercice 2018 de première mise en œuvre. Le PLF 2019 prévoit le financement sur l'année de 100 000 nouvelles entrées en contrats aidés dans le secteur non marchand. Il est important de noter que ce volume ne tient plus compte désormais des parcours emplois compétences (PEC) prescrits pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap. De l'ordre de 45 000 en 2018, ils seront financés à compter de 2019 par le Programme 230 géré par le Ministère de l'Éducation nationale pour une meilleure adéquation entre le pilotage des objectifs et des moyens de cette politique publique. Aussi, le volume de nouveaux PEC programmés pour l'année 2019 est proche des perspectives 2018 de prescriptions hors Education nationale, sachant que ce volume pourra être ajusté région par région au plus près des besoins dans le cadre global des moyens du FIE.

2/ Ensuite, le projet de loi de finances accompagne un développement conséquent de l'insertion par l'activité économique (IAE) en prévoyant le financement de 76 000 ETP sur l'année 2019, soit une progression de 5 000 aides par rapport à 2018. Il s'agit là d'une première étape dans la mise en œuvre des engagements pris au titre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté présentée par le Président de la République le 13 septembre dernier, qui fixe un objectif de + 25 % du nombre d'aides pour le secteur d'ici 2020. Cet effort est de nature à asseoir le développement du secteur et les conditions de son évolution pour l'accompagnement des plus vulnérables en plus grand nombre, dans un cadre d'objectifs qui fera l'objet de travaux en 2019 entre l'État et les représentants du secteur.

Le secteur de l'IAE permet le retour vers l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières qui les éloignent souvent durablement de l'emploi. Il offre un accompagnement renforcé et global intégrant une logique d'insertion professionnelle forte par une mise en situation de travail avec une dimension sociale (levée des freins périphériques à l'emploi) indispensable compte tenu des caractéristiques des publics embauchés.

La subvention de l'État permet à la fois de compenser le différentiel de productivité des salariés de l'IAE par rapport à des structures classiques du secteur marchand et de prendre en charge une partie du coût de l'accompagnement renforcé dont ils bénéficient. Le Fonds départemental d'insertion (FDI) peut être mobilisé pour soutenir la création ou le développement de projets de structures d'insertion par l'activité économique. Il peut également contribuer à la consolidation du modèle économique de ces structures en cas de difficultés conjoncturelles.

La modalité de financement est commune aux quatre catégories de structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), que sont les associations intermédiaires (AI), les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les entreprises d'insertion (EI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). Elle donne un cadre global qui repose sur une aide au poste, indexée depuis 2015 sur l'évolution du SMIC, et dont une part est modulée. L'aide au poste d'insertion se substitue ainsi aux autres aides versées par l'État, hors Fonds départemental d'insertion, y compris les contrats aidés dans les ACI. Le montant socle de l'aide est spécifique à chaque type de structure.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a en outre créé à titre expérimental une cinquième structure de l'IAE fondée sur le travail indépendant (l'entreprise d'insertion par le travail indépendant - EITI), qui participera à la diversification et l'augmentation des solutions offertes aux personnes les plus éloignées de l'emploi.

### **Les actions en faveur des personnes handicapées**

Le projet de loi de finances pour l'année 2019 constitue le support de la mise en œuvre de la réforme des entreprises adaptées (EA) menée en concertation avec le secteur au cours de l'année 2018 et qui a notamment trouvé sa traduction dans la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

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

La réforme des entreprises adaptées, qui s'accompagne d'un effort budgétaire important de l'Etat – avec un financement de 400 M€ (y compris les plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés - PRITH), vise plus particulièrement à :

- ancrer les EA dans la logique d'entreprise avec un renforcement de leur responsabilité économique et du caractère inclusif de leur modèle ;
- développer l'emploi durable « inclusif » des personnes handicapées dans les EA et dans les autres entreprises en mobilisant le savoir-faire « inclusif » des EA, par l'innovation et l'expérimentation qui faciliteront les passerelles entre « entreprises adaptées » et employeurs « classiques » ;
- permettre aux plus éloignés du marché du travail un accès à l'emploi durable, soit au sein des EA, soit au sein d'entreprises « classiques » après une expérience professionnelle en EA. Il s'agit en effet de :
  - maintenir en EA un accès majoritaire à des publics très éloignés du marché du travail dont le handicap est un frein à l'embauche (ou au maintien dans l'emploi) au sein d'une entreprise ordinaire et appelle un cadre de travail adapté ;
  - permettre à davantage de travailleurs handicapés rencontrant des difficultés professionnelles de bénéficier d'une expérience professionnelle en EA avant de rejoindre des entreprises « classiques ».

Aussi, ce sont 40 000 personnes qui doivent être accueillies en plus dans le secteur adapté à l'horizon 2022.

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

Dans la continuité de l'année 2018, qui a marqué une première étape dans le déploiement du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) avec pour objectif la formation de 1 million de jeunes d'ici 2022, le PLF 2019 intègre le financement de 100 000 nouvelles entrées en Garantie jeunes – accompagnement intensif proposé par les missions locales. Ce rythme de 100 000 entrées annuel est un outil majeur de lutte contre la pauvreté des jeunes et s'inscrit de ce fait dans la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Portée par le PIC, la Garantie jeunes s'inscrit dans le cadre de l'initiative européenne pour la jeunesse (IEJ) dont l'objectif est d'amener les jeunes en situation de grande précarité à l'autonomie en garantissant, d'une part l'accès à des expériences professionnelles et de formation, permettant de bâtir un projet professionnel et, d'autre part, une garantie de ressources en soutien de cet accompagnement.

Le PLF 2019 vise ainsi à donner une pleine traduction à ce droit ouvert depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 à tous les jeunes de 16 à 25 ans qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leur part, qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret. Deux dispositifs dits de « deuxième chance » sont également destinés aux jeunes de moins de 26 ans éloignés de l'emploi et / ou sortis du système scolaire sans qualification ni diplôme : les écoles de la deuxième chance (E2C) et l'établissement public d'insertion de la défense (EPIDe).

Les E2C proposent une formation à des personnes de 16 à 26 ans dépourvues de qualifications ou de diplôme. Les rémunérations des stagiaires sont assurées par les régions dans le cadre de contrats d'objectifs et de performance. Le PLF 2019 finance via le plan d'investissement dans les compétences un accroissement de l'activité de ces structures qui mettront en place 1 250 parcours supplémentaires en 2019.

Concernant l'EPIDe, placé sous la triple tutelle des ministres chargés de l'emploi, de la ville et de la défense, il s'adresse aux jeunes de métropole sans diplôme, sans qualification ou en voie de marginalisation et qui se portent volontaires pour entrer dans le dispositif. Les jeunes retenus par l'EPIDe signent un contrat de volontariat (contrat de droit public) qui leur permet de bénéficier d'une formation comportementale, générale et professionnelle délivrée dans les centres fonctionnant sous le régime de l'internat, gérés et administrés par l'EPIDe. Le contrat est souscrit pour une durée initiale de huit mois et dans la majorité des cas prolongé jusqu'à douze mois. Les capacités d'accueil de l'établissement sont renforcées depuis 2015. En 2017, un nouveau centre a été inauguré à Toulouse. L'année 2019 traduit une consolidation dans l'activité de l'EPIDe qui doit mener à bien son projet d'ouverture de 20<sup>e</sup> centre, dont l'inauguration est prévue en 2020. L'année 2019 sera consacrée aux travaux d'aménagement de ce nouveau centre qui se situera sur la commune d'Alès.

Enfin, le Plan d'investissement dans les compétences porte plusieurs mesures innovantes en faveur de l'emploi des jeunes qui accroîtront l'efficacité des dispositifs précités. Plusieurs appels à projets lancés en 2018 se déploieront pleinement en 2019. Les actions de repérage des « invisibles » viseront à assurer l'accompagnement effectif de tout jeune mineur en situation de décrochage durable. Les actions de pré-apprentissage permettant de renforcer les capacités des jeunes à suivre une formation en apprentissage et donc de diminuer le taux d'échec dans ces filières feront également l'objet d'un financement dédié *via* le plan.

### **L'expérimentation visant à résorber le chômage de longue durée**

La loi n° 2016-231 du 29 février 2016 a instauré une expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée. Cette expérimentation, réalisée pour une durée de cinq ans sur dix territoires, a pour objet de favoriser la création d'emplois sous forme de contrats à durée indéterminée, en faveur des chômeurs de longue durée, dans des entreprises de l'économie sociale et solidaire (entreprises à but d'emploi – EBE). En redéployant les dépenses sociales existantes (« activation » des dépenses « passives »), elle vise à ne pas générer de dépenses supplémentaires pour les collectivités.

L'expérimentation vise les personnes privées d'emploi depuis plus d'un an malgré l'accomplissement d'actes positifs de recherche d'emploi et domiciliées depuis au moins six mois sur l'un des dix territoires expérimentateurs.

La prise en charge d'une partie des rémunérations versées par les entreprises aux salariés embauchés dans ce cadre expérimental est effectuée sous la forme d'une « contribution au développement de l'emploi » versée par un fonds national d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée, créé par la loi et géré sous la forme d'une association loi 1901 afin de mettre en œuvre l'expérimentation.

Dans le contexte de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, l'Etat poursuit l'accompagnement de cette expérimentation par le biais de sa contribution au fonds national d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée et au fonctionnement de l'association gestionnaire.

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Dépenses de fonctionnement</b>	<b>99 493 851</b>	<b>99 493 851</b>
Subventions pour charges de service public	99 493 851	99 493 851
<b>Dépenses d'intervention</b>	<b>1 999 996 478</b>	<b>2 170 547 033</b>
Transferts aux ménages	183 650	183 650
Transferts aux entreprises	392 176 995	658 261 413
Transferts aux collectivités territoriales	87 868 356	134 585 487
Transferts aux autres collectivités	1 519 767 477	1 377 516 483
<b>Dépenses d'opérations financières</b>	<b>3 000 000</b>	<b>3 000 000</b>
Dotations en fonds propres	3 000 000	3 000 000
<b>Total</b>	<b>2 102 490 329</b>	<b>2 273 040 884</b>

## DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

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

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

**Le montant des crédits prévus au titre des subventions pour charges de service public s'élève à 99,49 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.** Il recouvre :

- d'une part, la subvention pour charges de service public de **48,05 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement** versée à l'Agence de services et de paiement (ASP) au titre des dispositifs qu'elle gère pour le compte de l'État ;
- d'autre part, la subvention pour charges de service public de **54,44 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement** versée à l'établissement public d'insertion de la Défense (EPiDe).

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

**1 - Frais de gestion de l'agence de services et de paiement (ASP)**

La subvention pour charges de service public versée à l'ASP vise à couvrir le coût d'exercice par l'établissement, en personnel et en fonctionnement, des missions de gestion des dispositifs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle qui lui sont confiées. L'ASP participera notamment en 2019 à la mise en œuvre opérationnelle de la réforme du financement des entreprises adaptées et de celle des aides à l'apprentissage avec la gestion de la nouvelle aide unique créée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

**Les crédits prévus en 2019 en vue de couvrir les frais de gestion de ces dispositifs s'établissent à 45,05 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement** contre 50,95 M€ en LFI 2018. Ce montant prend en compte la réduction en 2019 des charges de gestion attachées au dispositif d'aide à l'embauche pour les PME, celui-ci étant arrivé à échéance le 30 juin 2016, ainsi que la baisse des volumes de paiements des contrats aidés.

Les frais de gestion susceptibles d'être associés à la mise en œuvre de la nouvelle aide unique à l'apprentissage seront couverts le cas échéant en gestion au regard de la procédure fixée par les mesures d'application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Des éléments complémentaires figurent dans la partie « opérateurs » du projet annuel de performances du programme 154 « économie et développement durable de l'agriculture, de la pêche et des territoires » de la mission « agriculture, pêche, alimentation, forêt et affaires rurales », ainsi que dans la partie « opérateurs » du présent programme. Le tableau ci-dessous détaille les montants prévisionnels des dispositifs gérés par l'ASP pour le compte du ministère en charge de l'emploi :

ASP	PLF 2019 AE	PLF 2019 CP
<b>Contrats aidés</b>	<b>429 905 892</b>	<b>600 456 446</b>
Associations intermédiaires	30 042 970	30 042 970
Chantiers d'insertion	639 194 601	639 194 601
Entreprise d'insertion et de travail temporaire d'insertion	203 695 672	203 695 672
Fonds départemental pour l'insertion (FDI)	16 848 000	16 848 000
<b>Insertion par l'activité économique</b>	<b>889 781 243</b>	<b>889 781 243</b>
Aides au poste des entreprises adaptées	395 427 566	395 427 566
<b>Dispositifs en faveur des TH</b>	<b>395 427 566</b>	<b>395 427 566</b>
Allocation PACEA-PIC	48 000 000	48 000 000
Garantie jeunes - volet aide	390 659 524	390 659 524
<b>Mesures "jeunes"</b>	<b>438 659 524</b>	<b>438 659 524</b>
<b>Total action 2</b>	<b>2 153 774 225</b>	<b>2 324 324 779</b>
<b>Total P102</b>	<b>2 153 774 225</b>	<b>2 324 324 779</b>
Activité partielle	88 500 000	88 500 000
Aide Embauche PME	0	90 065 402
<b>Total action 1</b>	<b>88 500 000</b>	<b>178 565 402</b>
Rémunérations des stagiaires - actions qualifiantes	2 420 546	2 420 546
Aide TPE-Jeunes apprentis	120 962 586	192 700 000
Aide unique apprentissage	922 764 452	220 962 957
<b>Total action 2</b>	<b>1 046 147 584</b>	<b>416 083 503</b>
Dispositifs PIJ - création d'entreprise outre-mer	500 000	500 000
Aide 35 Heures à Mayotte	26 214 400	5 922 000
<b>Total action 3</b>	<b>26 714 400</b>	<b>6 422 000</b>
<b>Total P103</b>	<b>1 161 361 984</b>	<b>601 070 905</b>
<b>Total général</b>	<b>3 315 136 209</b>	<b>2 925 395 684</b>

## 2 - Établissement public d'insertion de la défense (fonctionnement)

L'établissement public d'insertion de la défense (EPIDe) organise et gère le dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes sans diplôme ou sans titre professionnel, ou en voie de marginalisation. Son statut juridique est régi par l'ordonnance n°2005-883 du 2 août 2005, ratifiée par la loi n°2008-493 du 26 mai 2008.

L'EPIDe prend la forme d'un internat qui répond aux besoins de formation et d'enseignement de base au bénéfice de jeunes sans qualification, sans diplôme, sans emploi ou en voie de marginalisation ; l'objectif est de conduire ces derniers vers l'emploi durable en liaison avec les entreprises partenaires du dispositif. Fin 2017, l'EPIDe compte 19 centres permettant l'accueil d'environ 2 745 jeunes. En avril 2018, la montée en charge du 19<sup>e</sup> centre localisé à Toulouse a été finalisée permettant de porter le nombre de places à 2 805.

La contribution du ministère du travail prévue en PLF 2019 pour le financement des frais de fonctionnement de l'EPIDe correspond à 2/3 des contributions de l'Etat, le ministère de la cohésion des territoires participant à hauteur du tiers restant. Elle s'élève à **54,44 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**.

Cette dotation doit permettre la poursuite de l'activité des 19 centres. Les dotations d'investissement finançant la construction du 20<sup>e</sup> centre, dont l'ouverture est prévue à la fin de l'année 2020, ont quant à elles déjà été versées au cours des années 2016 et 2017.

## DÉPENSES D'INTERVENTION

Un montant de **2 048 M€ en autorisations d'engagement et de 2 218,55 M€ en crédits de paiement** est prévu au titre des crédits d'intervention de cette action. Ils couvrent la participation de l'État au titre des dispositifs suivants :

- **au niveau de la sous-action 1 « insertion dans l'emploi au moyen des contrats aidés » d'un montant de 429,91 M€ en autorisations d'engagement et 600,46 M€ en crédits de paiement :**
- **au niveau de la sous-action 2 « accompagnement des publics les plus en difficulté » d'un montant de 1 618,09 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement:**
  - mesures en faveur de l'insertion par l'activité économique (920,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
  - l'accompagnement renforcé des jeunes vers l'emploi (274,88 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement);
  - mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées (400,04 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
  - l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée (22,37 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;

### SOUS ACTION 1 – INSERTION DANS L'EMPLOI AU MOYEN DES EMPLOIS AIDES

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

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

En 2019, le recentrage de ces aides vers le secteur non marchand est confirmé dans le prolongement des orientations retenues en 2018.

**429,72 M€ en autorisations d'engagement et 600,27 M€ en crédits de paiement sont prévus en PLF 2019** afin de couvrir les dépenses liées :

- aux entrées 2019 en contrats aidés dans le secteur non marchand : les parcours emplois compétences (PEC) pour 380,89 M€ en autorisations d'engagement et 189,58 M€ en crédits de paiement ;
- au stock des contrats d'accompagnement dans l'emploi, des contrats initiative emploi et des emplois d'avenir conclus antérieurement et produisant encore des effets en 2019, pour un montant total de 48,83 M€ en autorisations d'engagement (dus à un décalage entre la réalisation du contrat et sa facturation à l'Etat) et 410,69 M€ en crédits de paiement.

#### 1 – Les entrées 2019 en contrats aidés

**Les crédits prévus pour le financement des entrées en contrats aidés en 2019 s'élèvent à 380,89 M€ en autorisations d'engagement et 189,58 M€ en crédits de paiement.** Ils permettent de financer 100 000 entrées en contrats aidés en 2019. Ce contingent ne comprend plus désormais les contrats aidés dédiés à l'accompagnement des élèves en situation de handicap, le coût de cet accompagnement ayant été transféré au Programme 230 géré par le Ministère de l'Education nationale dans un objectif de cohérence avec la réalité du pilotage de la dépense (pour mémoire, environ 45 000 contrats sont concernés en 2018).

**Le calcul du coût des nouveaux flux d'entrées en 2019** retient un taux de prise en charge de 50 % du SMIC brut pour les contrats aidés en métropole et de 60 % en outre-mer.

Il repose en outre sur les hypothèses suivantes : durée moyenne de 10,2 mois, durée hebdomadaire de 21,5 heures, et cofinancement par les conseils départementaux de 15 000 contrats en faveur des bénéficiaires du RSA (soit près de 15 % des contrats aidés).

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

## 2. Le coût des contrats aidés en cours et conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019

Les autorisations d'engagement et les crédits de paiement inscrits au PLF 2019 permettent de couvrir le coût des contrats conclus antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2019, et toujours en cours sur l'exercice.

### ➤ Les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)

**Le coût en 2019 des entrées effectuées en 2017 et 2018 est de 47,47 M€ en AE et 238,31 M€ en CP.**

Il repose sur les éléments suivants :

- la conclusion en 2017 d'environ 160 000 contrats hors contrats au bénéfice de l'Éducation Nationale, dont environ 13,08% ont été financés avec les conseils départementaux en faveur des bénéficiaires du RSA ;
- des entrées prévisionnelles 2018 de près de 100 000 à 110 000 contrats hors contrats au bénéfice de l'Éducation nationale, dont environ 14 % financés avec les conseils départementaux en faveur des bénéficiaires du RSA.

Les paramètres suivants ont été observés pour chaque année

- une durée moyenne de 10,2 mois en 2017 et de 11,3 mois en 2018. Cette évolution montre que les prescriptions suivent les recommandations de la circulaire de programmation 2018 de la Ministre du Travail qui fixait un objectif de 12 mois de façon à favoriser notamment le contenu en formation de ces contrats ;
- une durée hebdomadaire moyenne de 20,96 heures en 2017 et de 20,7 heures en 2018 ;
- un taux d'aide moyen de 72,9 % du SMIC brut en 2017 et de 50,8 % en 2018. Pour rappel, le taux de prise en charge retenu dans la budgétisation de la LFI 2018 était de 50 %.

Des autorisations d'engagements sont par ailleurs nécessaires pour payer la facture du mois de décembre 2018, réglée par l'Etat en janvier 2019 à l'Agence des services de paiement.

### ➤ Les contrats initiative emploi (CUI-CIE)

**Les crédits prévus en PLF 2019 au titre des CUI-CIE s'élèvent à 0,4 M€ en autorisations d'engagement et 2,4 M€ en crédits de paiement**, permettant de financer le coût en 2019 des entrées de 2017 et pour l'année 2018 les prescriptions de contrats en Outre-mer, qui peuvent être, à titre dérogatoire, organisées par fongibilité avec les parcours emploi-compétences.

Le calcul de ce coût repose sur les paramètres suivants :

- la conclusion en 2017 de 28 539 contrats dont environ 11,44% ont été financés avec les conseils départementaux en faveur des bénéficiaires du RSA ;
- des entrées prévisionnelles 2018 de près de 2 000 contrats dont environ 20,8% ont été financés avec les conseils départementaux en faveur des bénéficiaires du RSA ;
- une durée moyenne de 8,5 mois en 2017 et de 9 mois en 2018 ;
- une durée hebdomadaire moyenne de 32,5 heures en 2017 et de 33,3 heures en 2018 ;
- un taux d'aide moyen de 35,5 % du SMIC brut en 2017 et 24,6% en 2018.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

➤ **Les emplois d'avenir**

**Les crédits prévus en PLF 2019 au titre des emplois d'avenir s'élèvent à 1 M€ en autorisations d'engagement et 169,99 M€ en crédits de paiement**, permettant de financer le coût en 2019 des entrées de 2016 à 2017 ainsi que les renouvellements de contrats réalisés dans les conditions prévues par la loi pour l'année 2018.

Le calcul de ce coût repose sur les paramètres suivants :

- la conclusion de 74 907 contrats en 2016 et de 36 522 contrats en 2017 ;
- des entrées prévisionnelles 2018 de plus de 700 contrats, correspondant à des renouvellements de contrats. Il est en effet possible de renouveler des contrats dont l'échéance intervient avant la fin de la formation prévue dans le contrat ;
- une durée moyenne de 16,5 mois en 2016, 18,2 mois en 2017 et 16,1 mois en 2018 ;
- une durée hebdomadaire moyenne de 34 heures ;
- un taux d'aide moyen de 66,6 % du SMIC brut en 2016, 68,3 % en 2017 et 71,7 % en 2018, intégrant le taux dérogatoire appliqué aux emplois d'avenir du secteur non marchand à La Réunion.

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

➤ **Le contrat d'accès à l'emploi en outre-mer (CAE DOM)**

L'ordonnance du 3 décembre 2015, prise en application de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, a supprimé le CAE DOM à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**Une enveloppe de 0,18 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 pour assurer les paiements de la prime au titre des contrats encore en cours.**

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

**SOUS ACTION 2 – ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS LES PLUS EN DIFFICULTE**

Les crédits d'intervention de cette sous-action couvrent le financement par la mission « Travail et emploi » des dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi des publics les plus en difficulté. Ces crédits correspondent à **1 618,09 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**. Ils se répartissent en moyens consacrés au financement :

- des mesures en faveur de l'insertion par l'activité économique, composante du Fonds d'inclusion dans l'emploi (908,78 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- de l'accompagnement renforcé des jeunes vers l'emploi (274,88 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- des mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées (400,04 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- de l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée (22,37 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- le soutien de l'Etat au secteur de l'aide sociale à hauteur de 12,02 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

En plus des dispositifs précités, le programme 102 porte également une mesure en faveur des jeunes sur l'action 2 présentée au niveau des dépenses de fonctionnement : le versement de la subvention pour charges de service public en faveur de l'établissement public de la défense (EPIDe) à hauteur de 54,44 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

## 1- Soutien de l'État au secteur de l'insertion par l'activité économique

Le financement par l'État du secteur de l'insertion par l'activité économique s'élève à **908,78 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**, répartis ainsi en prévision entre les différentes structures de l'IAE :

- les associations intermédiaires (AI) à hauteur de 30,04 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) à hauteur de 639,19 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les entreprises d'insertion (EI) à hauteur de 156,56 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) à hauteur de 47,14 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- le fonds départemental d'insertion qui peut être mobilisé pour différents types d'actions (aide au démarrage, d'une structure nouvelle, aide au développement, aide à l'appui-conseil, aide à la professionnalisation, évaluation...) à hauteur de 16,85 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les exonérations de cotisations sociales en faveur de associations intermédiaires (AI) et des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) à hauteur de 19 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Les dotations pour 2019 constituent un effort exceptionnel conduit en direction du secteur. Ce sont ainsi 76 000 ETP qui sont financés (soit + 5 000 aides au poste par rapport à la LFI 2018).

Les coûts unitaires incluent une modulation moyenne de 5% ainsi qu'une revalorisation du niveau du SMIC anticipés comme suit :

AI	1 361 €
ACI	20 118 €
EI	10 478 €
ETTI	4 453 €

De plus, le Plan d'investissement dans les compétences permettra d'augmenter très significativement la formation des salariés en IAE, dont seul un tiers bénéficie aujourd'hui d'au moins une action de formation au cours de son parcours. 60 M€ en autorisations d'engagement par an sont prévus à ce titre par le Plan, en cohérence avec les engagements pris au titre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté..

• **Les associations intermédiaires (AI)** accueillent et mettent à disposition d'entreprises, de collectivités ou de particuliers, des salariés en insertion. Elles accompagnent ces salariés dans la résolution de difficultés sociales et professionnelles spécifiques.

AI			
Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]
21 100	1 361	5%	<b>30,15 M€</b>

En tenant compte des modalités de facturation par l'ASP des aides versées aux associations intermédiaires, **30,04 M€** sont prévus en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

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

Les ACI s'adressent aux publics les plus éloignés de l'emploi. L'aide est attribuée aux structures conventionnées porteuses d'ACI, pour renforcer la qualité des actions d'accompagnement réalisées pour les salariés en insertion. Ce sont 30 350 aides au poste qui sont financées dans le PLF 2019.

#### ACI

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]
30 350	20 118	5%	<b>641,11 M€</b>

En intégrant à la budgétisation les modalités de facturation de cette dépense par l'ASP, **639,19 M€** en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour 2019.

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

### • Les entreprises d'insertion (EI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)

Les entreprises d'insertion bénéficient d'une aide au poste (article R. 5132-7 à 10 du code du travail) et les entreprises de travail temporaire d'insertion d'une aide au poste d'accompagnement.

#### EI

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]
14 350	10 478	5%	<b>157,88 M€</b>

#### ETTI

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]
10 200	4 453	5%	<b>47,69 M€</b>

En intégrant les effets de la facturation de l'ASP par avance, ce sont **203,7 M€** en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour les EI et ETTI.

Cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

### • Les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI)

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a donné à l'Etat à titre expérimental la capacité de conclure des conventions avec une nouvelle structure de l'insertion par l'activité économique : l'entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI). Le financement de ces conventions sera réalisé sur l'enveloppe du Programme 102 consacrée à l'IAE.

### • Le fonds départemental de l'insertion par l'activité économique (FDI)

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

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

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

La dotation prévisionnelle du FDI pour 2018 est de **16,85 M€** en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Le FDI bénéficie d'un cofinancement du FSE.

Cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

• **Les exonérations de cotisations sociales en faveur de associations intermédiaires (AI) et des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la transformation du crédit impôt pour la compétitivité et l'emploi en allègements supplémentaires de cotisations sociales patronales a conduit à une revue des dispositifs d'exonérations spécifiques, dont ceux bénéficiant aux AI et aux ACI (hors employeurs publics, exclus du champ d'application des allègements généraux de cotisations patronales).

La transformation du CICE induit un report des bénéficiaires de ces exonérations ciblées vers les allègements généraux renforcés qui deviennent plus avantageux. Cela fait l'objet d'une mesure de périmètre sortante du budget général vers la sécurité sociale. Les AI et ACI font partie des dispositifs qui bénéficieront de l'intégralité du renforcement des allègements généraux dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Pour les ACI dont les structures porteuses sont publiques, la bascule du CICE en allègements généraux renforcés ne modifie pas le cadre existant : leur exonération spécifique est maintenue et continue de faire l'objet d'une compensation à la Sécurité sociale par des crédits du budget de l'emploi. Pour ces ACI, les embauches réalisées en contrat à durée déterminée dits « d'insertion » (CDDI) donnent ainsi lieu, pendant la durée d'attribution des aides et sur la part de la rémunération n'excédant pas le SMIC, à l'exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale hors AT-MP dans la limite du produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées.

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

**Une dotation de 19 M€ est prévue en PLF 2019 en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour l'exonération de cotisations sociales patronales des ACI portées par une structure publique.**

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux autres collectivités.

## **2 – Accompagnement renforcé des jeunes vers l'emploi**

L'accompagnement renforcé des jeunes vers l'emploi est favorisé à la fois par les crédits présentés dans ce paragraphe et ceux finançant les actions du Parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) intégrés au Plan d'investissement dans les compétences (PIC) et présentés ci-après.

• **Missions locales**

Les missions locales sont chargées de l'accompagnement des jeunes les plus éloignés du marché du travail. Elles mettent en œuvre un accompagnement global des jeunes accueillis, en prenant en compte les freins professionnels et les freins « périphériques » à l'emploi (liés au logement, à la mobilité, à la santé, etc.). Les missions locales sont notamment chargées de mettre en œuvre les nouvelles actions du PACEA.

**Les crédits prévus au PLF 2019 pour les conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) conclues entre l'État et les missions locales s'élèvent à 197,88 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

Une fusion des lignes Missions locales-CPO et Garantie jeunes-accompagnement (inscrite dans ce second cas dans le Plan d'investissement dans les compétences) est prévue en 2019. L'objectif de la globalisation de l'enveloppe financière déléguée aux missions locales « *Accompagnement des missions locales* » est de leur permettre davantage de souplesse dans la gestion de leurs crédits dès lors que leur activité s'est fortement enrichie depuis la mise en œuvre de la Garantie jeunes

Les crédits du PLF 2019 sont donc, au sein du programme 102 « Accès et retour à l'emploi », dans deux actions distinctes :

- les crédits « Missions locales – CPO » se situent dans l'action 2 « amélioration des dispositifs », sous-action 2 « accompagnement des publics en difficulté »
- les crédits « Garantie jeunes – accompagnement » sont dans l'action 3 « Grand plan d'investissement » : 160 M€ en autorisations d'engagement et 153,08 M€ en crédits de paiement pour le PLF 2019.

Les missions locales recevront donc au total des crédits de **357,88 M€ en autorisations d'engagement et 350,96 M€ en crédits de paiement en 2019.**

#### • Les écoles de la deuxième chance

Afin de soutenir les programmes de formation pour les jeunes sortis sans diplôme ni qualification du système scolaire, l'État contribue, depuis 2009, au dispositif des écoles de la deuxième chance (E2C).

Ce dispositif est également financé par les collectivités territoriales – en particulier les conseils régionaux –, le Fonds social européen (FSE) et l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé).

Plus précisément, l'État (y compris le Commissariat général à l'égalité des territoires - CGET) participe au financement des E2C à hauteur d'un tiers maximum de leur coût de fonctionnement (hors rémunération des stagiaires de la formation professionnelle et investissement). En 2017, les régions, le FSE, l'État (y compris le CGET), les collectivités territoriales et la taxe d'apprentissage ont représenté 90,1% du financement des E2C (les régions finançant, en sus, l'indemnisation des jeunes au titre de stagiaires de la formation professionnelle).

En 2017, les écoles de la deuxième chance ont accueilli 14 664 jeunes sur les 124 sites des 59 écoles membres du réseau des E2C implantées dans 12 régions, 56 départements en métropole et 4 départements et régions d'outre-mer.

Les E2C ont maintenu leurs résultats avec un taux de sorties positives vers l'emploi ou une formation qualifiante de 61% en 2017.

En 2019, il est prévu sur le Programme 102 le co-financement par la mission « Travail et emploi » de 12 000 parcours en E2C sur la base d'un coût moyen annuel par place établi à 6 000 €, soit un coût total pour l'État en 2019 de **24 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

Nombre de places cofinancées en E2C en 2019	Coût unitaire moyen annuel	Coût total	Financement État	Crédits prévus en PLF 2019 (3) x (4)
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)	(4)	
12 000	6 000€	72 M€	1/3 du coût total	<b>24 M€</b>

A ces crédits s'ajouteront ceux du Plan d'investissement dans les compétences qui prévoit notamment la création de 1 250 parcours supplémentaires en 2019 ainsi que le financement d'une méthode de repérage innovante « L'approche par compétences » et d'un nouveau système d'information permettant de mieux suivre l'activité des E2C.

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

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

Le financement par l'État des mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées s'élève à **400,04 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**, répartis de la façon suivante :

- l'aide au poste dans les entreprises adaptées pour 395,43 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les mesures en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (programmes régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés et aides individuelles) pour un montant de 4,61 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

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

Préparée en concertation avec le secteur, la réforme du financement des entreprises adaptées entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et est de ce fait intégrée au projet de loi de finances 2019.

Dans une logique de simplification, l'aide au poste dans les EA devient désormais l'unique ligne de financement des entreprises adaptées sur le Programme 102.

**Les crédits finançant l'aide au poste s'élèvent dans le PLF 2019 à 395,43 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

Des réflexions sont par ailleurs en cours avec les autres financeurs de la politique du handicap afin de pouvoir au final solvabiliser un objectif global de 29 500 ETP, dont près de 26 200 au titre du modèle « classique » des entreprises adaptées (emplois en CDI et mises à disposition) et 3 300 au titre des expérimentations des nouvelles formes de mise à l'emploi (notamment « CDD dits tremplin »).

Les montants d'aide au poste déterminés pour l'année 2019 sont les suivants :

**1/ L'aide au poste finançant l'embauche en CDI de salariés dans les entreprises adaptées.** Elle consiste en une compensation salariale versée aux entreprises pour l'emploi des personnes handicapées. Afin d'adapter le montant de cette aide à la situation des travailleurs handicapés travaillant en EA, celle-ci est désormais modulée en fonction de l'âge. Son montant est fixé en 2019 à :

- 15 400 € pour les moins de 50 ans inclus ;
- 15 600 € pour les travailleurs de 50 à 55 ans inclus ;
- 15 800 € pour les plus de 55 ans.

**2/ L'aide au poste finançant l'accompagnement par les entreprises adaptées des travailleurs mis à disposition des entreprises du milieu ordinaire** dans le cadre de l'article L. 8241-2 du code du travail. Cette aide s'élève à 4 100 €.

**3/ L'aide au poste finançant les accompagnements trempins**, expérimentation créée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et qui a pour objectif de favoriser les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres entreprises. L'aide au poste finançant ces emplois trempins est de 11 210 € en 2019 dont 10 190 € de socle et 1 020 € de part variable versée en fonction de l'atteinte d'objectifs.

**4/ L'aide au poste finançant l'accompagnement réalisé par les Entreprises adaptées de travail temporaire (EA TT)** dans le cadre de placements de travailleurs handicapés en intérim. L'aide au poste s'élève à 4 100 € en 2019.

**5/ L'aide au poste finançant les ETP dans un nouveau type d'entreprise adaptée innovante et expérimentale dite « Entreprise adaptée pro-inclusion ».** Ces entreprises seront créées en 2019 sur le principe d'une mixité entre public en situation de handicap et travailleurs valides : pour un ETP Travailleur handicapé créé, un ETP Travailleur valide devra également être recruté. L'aide au poste constitue une subvention salariale et s'élève à 11 980€ en 2019. En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

**• Les mesures en faveur des personnes handicapées (programmes régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés – PRITH – et aides individuelles)**

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

Les PRITH définissent les plans d'actions du service public de l'emploi et de ses partenaires en matière d'emploi et de formation professionnelle des personnes handicapées. Ce dispositif doit permettre d'assurer un pilotage plus efficace de cette politique et d'améliorer la coordination et la lisibilité des actions des différents acteurs en faveur des travailleurs handicapés et des entreprises.

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

Un montant de **4,61 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement** est prévu afin de conforter ces plans et d'en renforcer le pilotage et l'animation territoriale par l'État.

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

#### **4 - L'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée**

La loi n° 2016-231 du 29 février 2016 a instauré une expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée. Cette expérimentation, réalisée pour une durée de cinq ans sur dix territoires, a pour objet de favoriser la création d'emplois sous forme de contrats à durée indéterminée, en faveur des chômeurs de longue durée, dans des entreprises de l'économie sociale et solidaire (entreprises à but d'emploi – EBE). En redéployant les dépenses sociales existantes (« activation » des dépenses « passives »), elle vise à ne pas générer de dépenses supplémentaires pour les collectivités.

L'expérimentation vise les personnes privées d'emploi depuis plus d'un an malgré l'accomplissement d'actes positifs de recherche d'emploi et domiciliées depuis au moins six mois sur l'un des dix territoires expérimentateurs.

La prise en charge d'une partie des rémunérations versées par les entreprises aux salariés embauchés dans ce cadre expérimental est effectuée sous la forme d'une « contribution au développement de l'emploi » versée par un fonds national d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée, créé par la loi et géré sous la forme d'une association loi 1901 afin de mettre en œuvre l'expérimentation.

Dans le contexte de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, l'Etat poursuit l'accompagnement de cette expérimentation par le biais de sa contribution au fonds national d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée et au fonctionnement de l'association gestionnaire.

Le fonds est financé par l'Etat, ainsi que par les collectivités territoriales, les EPCI, les groupes de collectivités territoriales et les organismes publics et privés mentionnés au I de l'article 1<sup>er</sup> de la loi volontaires pour participer à l'expérimentation.

Afin de poursuivre la montée en charge dans les dix territoires participant à l'expérimentation, 1 270 emplois sont financés dans le cadre de l'expérimentation dans le projet de loi de finances 2019.

Pour ce faire, la participation de l'Etat pour 2019 s'établit à **22,37 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**. Elle permet de financer la contribution au développement de l'emploi avec une baisse progressive de la prise en charge de l'Etat moyenne du fait de la montée en charge de l'expérimentation et des cofinanceurs. Elle vise aussi la participation au fonctionnement de l'association gestionnaire du fonds national d'expérimentation territoriale, conformément à la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat. Cet effort s'inscrit dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

#### **5 - Soutien de l'Etat au secteur de l'aide sociale**

Pour les structures agréées au titre de l'aide sociale, les cotisations de Sécurité sociale patronales (à l'exception des cotisations AT-MP) s'appliquent sur une assiette forfaitaire égale à 40 % SMIC si la rétribution ou la rémunération versée est inférieure ou égale à ce seuil, et sur l'assiette réelle sinon. Elles bénéficient d'une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale (à l'exception des cotisations AT-MP) dans la limite des rémunérations inférieures ou égales au SMIC.

**Une dotation de 12,02 M€ en autorisations d'engagements et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 pour financer la compensation de ce dispositif d'exonération.** Cette dotation est stable par rapport à celle prévue en LFI 2018 (11,93 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement). Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux autres collectivités.

#### DOTATION EN FONDS PROPRES

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

En 2019, une dotation de 3 M€ est prévue pour l'ASP en vue notamment de couvrir les investissements informatiques rendus nécessaires par la création de la nouvelle aide à l'apprentissage et la réforme du financement des entreprises adaptées, lesquels visent notamment une simplification des démarches de l'employeur ainsi que l'adaptation de la chaîne de paiement des aides au poste dans les entreprises adaptées, tel qu'exposé ci-dessus.

#### ACTION N° 03

9,3 %

##### Plan d'investissement des compétences

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement		586 243 947	<b>586 243 947</b>	
Crédits de paiement		579 325 267	<b>579 325 267</b>	

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Dépenses d'intervention</b>	<b>586 243 947</b>	<b>579 325 267</b>
Transferts aux ménages	249 634 900	242 716 220
Transferts aux autres collectivités	336 609 047	336 609 047
<b>Total</b>	<b>586 243 947</b>	<b>579 325 267</b>

#### – Le PACEA

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

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

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

- **La Garantie jeunes**

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

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

En plus des efforts conduits pour l'accès des jeunes à des formations qualifiantes et certifiantes, à des formations visant l'acquisition des postures professionnelles et des compétences relationnelles attendues par les recruteurs, ainsi qu'aux dispositifs d'apprentissage et d'alternance (cf. programme 103), il s'agit de permettre aux jeunes les plus en difficulté et qui ont une très faible employabilité d'intégrer des suivis intensifs avec le soutien du service public de l'emploi.

A ce titre, le PLF 2019 prévoit la consolidation de la « Garantie jeunes » qui a pour objet d'accompagner vers l'emploi les jeunes de 16 à 25 ans révolus en situation de grande précarité et qui ne sont ni étudiants, ni en emploi, ni en formation, par l'organisation d'un parcours intensif individuel et collectif visant un accès à de premières expériences professionnelles et de formation, avec l'appui d'une garantie de ressources. L'organisation de ce parcours est portée par les missions locales avec l'appui d'une commission multi-acteurs.

En 2018, les missions locales se sont engagées pour l'accompagnement de plus de 94 000 jeunes bénéficiaires (81 300 en 2017). **En 2019, le PLF traduit l'objectif d'atteindre le seuil de 100 000 nouveaux jeunes accompagnés, dans le cadre plus global porté par la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.**

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

**Le coût total du dispositif, c'est-à-dire la part accompagnement et la part allocation (cf. ci-dessous), est pour 2019 de 496,61 M€ en autorisations d'engagement et de 489,69 M€ en crédits de paiement. Ce coût s'inscrit dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC).**

Coût « théorique » de l'accompagnement :

#### Garantie jeunes : coût 2019 de l'accompagnement – AE uniquement

Nombre de jeunes accompagnés (1)	Coût unitaire d'un accompagnement (2)	Total (1) x (2)
100 000	1 600 €	<b>160 M€</b>

#### Garantie jeunes : coût 2019 de l'accompagnement – CP uniquement

Effectif (1)	Coût unitaire d'un accompagnement (2)	Quote part des crédits d'accompagnement versés en 2019 (3)	Coût en 2019 des entrées 2018 (4)	Total (5) = (1) x (2) x (3)+(4)
100 000	1 600 €	50 %	73,08 M€	153,08 M€

**Le coût prévu au PLF 2019 pour la partie accompagnement de la Garantie jeunes est de 160 M€ en autorisations d'engagement et 153,08 M€ en crédits de paiement.** Une fusion des lignes Missions locales- CPO et Garantie jeunes-accompagnement sera mise en œuvre au cours de l'année 2019.

Les crédits du PLF 2019 sont donc au sein du programme 102 « Accès et retour à l'emploi », dans deux actions distinctes :

- les crédits « Missions locales – CPO » se situent dans l'action 2 « amélioration des dispositifs, sous-action 2 « accompagnement des publics en difficulté » pour un montant de 197,88 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement.
- les crédits « Garantie jeunes – accompagnement » sont dans l'action 3 « Grand plan d'investissement » ,

Les missions locales recevront donc au total des crédits de 357,88 M€ en autorisations d'engagement et 350,96 M€ en crédits de paiement en 2019 pour assurer leurs missions, et leur pleine mobilisation dans la mise en œuvre des orientations stratégiques du Gouvernement.

Coût de l'allocation:

**Garantie jeunes : coût 2019 de l'allocation – AE – CP**

Effectif moyen mensuel (1)	Coût unitaire moyen mensuel (2)	Montant total de l'allocation (3) = (1) x (2) x 12	Effet des modalités de facturation de l'ASP à l'Etat a posteriori (4)	Montant total de l'allocation pour l'Etat (5)=(3)-(4)
97 803	335,67 €	393,95M€	- 3,29 M€	390,66 M€

Le coût de l'allocation est calculé pour un stock moyen mensuel de 97 803, incluant les renouvellements. Le montant total de l'allocation s'élève alors à **390,66M€**.

**Les dépenses totales au titre de la Garantie jeunes s'élèvent donc à 550,66 M€ en autorisations d'engagement et 543,74 M€ en crédits de paiement.**

Cofinancement communautaire

**Un cofinancement communautaire (Fonds social européen (FSE) et Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ)) est prévu à hauteur de 54,05 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.** Il concerne les seules régions éligibles à l'IEJ, à savoir pour la convention 2014-2017 celles dont le taux de chômage des jeunes était supérieur à 25% au 31 décembre 2012. Pour les entrées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, couvertes par la Convention 2018-2020, les zones considérées seront celles dont le taux de chômage des jeunes était supérieur à 25 % au 31 décembre 2016.

Le financement communautaire est conditionné à un maintien dans le dispositif, à une sortie positive et au respect des obligations de *reporting* en termes de suivi du participant notamment.

Ce cofinancement est établi à partir des entrées en Garanties jeunes entre le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et le 30 juin 2017, couvertes par la Convention 2014-2017, sur la base d'un forfait évalué aujourd'hui à 6 400 € par jeune. Les crédits européens prennent en charge 91,89% de ce forfait soit 5 881 € par jeune. La contrepartie en termes de financement national est donc de 8,11%.

**Le PLF 2019 prévoit ainsi 496,61 M€ en autorisations d'engagement et 489,69 M€ en crédits de paiement.**

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

- L'allocation PACEA

L'allocation PACEA est prévue à l'article L. 5131-5 du code du travail. Elle peut être versée aux jeunes s'engageant dans un PACEA, en fonction de l'appréciation au cas par cas de leurs besoins et objectifs.

**Les crédits prévus au PLF 2019 au titre de cette allocation sont de 48 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement, soit une forte augmentation par rapport à la LFI 2018 (10 M€ en AE/CP) qui vise à soutenir l'amplification des solutions d'accompagnement de tous les jeunes, en cohérence avec la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.**

## CONTRIBUTION AU GRAND PLAN D'INVESTISSEMENT

	2018 (au 30 juin 2018)			2019		
	Titre 2	Hors Titre 2	Total	Titre 2	Hors Titre 2	Total
Autorisations d'engagements		308 415 205	308 415 205		586 243 947	586 243 947
Crédits de paiement		245 122 471	245 122 471		579 325 267	579 325 267

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC), application du Grand plan d'investissement sur le périmètre de la mission « Travail et emploi », comprend depuis 2018 les dépenses liées à la Garantie jeunes, dans ses volets accompagnement et allocation, pour un total de 496,61 M€ en autorisations d'engagement et 489,69 M€ en crédits de paiement. A compter de 2019 s'y ajoutent les dépenses au titre de l'allocation PACEA, pour un montant de 48 M€ en AE et CP, et une partie des dépenses liées à la rémunération de fin de formation (R2F) à hauteur de 41,64 M€ en AE et en CP.

Au total, l'enveloppe des crédits du PIC sur le programme est donc de 586,24 M€ en autorisations d'engagement et de 579,33 M€ en crédits de paiement.

## OPÉRATEURS

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2019. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2018 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2018 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2018 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 ».

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

(en milliers d'euros)

Nature de la dépense	LFI 2018		PLF 2019	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Subvention pour charges de service public	1 563 204	1 563 204	1 472 192	1 472 192
Dotation en fonds propres	3 000	3 000	3 000	3 000
Transferts	4 917 849	5 606 880	4 420 134	4 590 685
<b>Total</b>	<b>6 484 053</b>	<b>7 173 084</b>	<b>5 895 326</b>	<b>6 065 877</b>

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS

## EMPLOIS DES OPÉRATEURS RÉMUNÉRÉS PAR LES OPÉRATEURS OU PAR CE PROGRAMME

Intitulé de l'opérateur	Réalisation 2017 (1)				LFI 2018				PLF 2019			
	ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETPT rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETPT rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETPT rémunérés par les opérateurs		
		sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés		sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés		sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés
EPIDe - Etablissement public d'insertion de la défense	0	1 065	0	0		1 157				1 104		
Pôle emploi		46 414	3 176	1 265		46 445				46 045		
<b>Total ETPT</b>	<b>0</b>	<b>47 479</b>	<b>3 176</b>	<b>1 265</b>		<b>47 602</b>				<b>47 149</b>		

(1) La réalisation 2017 reprend la présentation du RAP 2017.

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

## PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME CHEF DE FILE

	ETPT
Emplois sous plafond 2018	47 602
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2018	-14
Impact du schéma d'emplois 2019	-415
Solde des transferts T2/T3	0
Solde des transferts internes	0
Solde des mesures de périmètre	0
Corrections techniques	0
Abattements techniques	-24
<b>Emplois sous plafond PLF 2019</b>	<b>47 149</b>
<b>Rappel du schéma d'emplois 2019 en ETP</b>	<b>-829</b>

## PRÉSENTATION DES OPÉRATEURS (OU CATÉGORIES D'OPÉRATEUR)

### EPIDe - Etablissement public d'insertion de la défense

L'EPIDe est un établissement public administratif créé par l'ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 codifiée dans le code de la défense (L3414-1 et suivants) et dans le code du service national (art. L130-1 et suivants). Il est placé sous la triple tutelle des ministres chargés de l'emploi et de la ville et de la défense.

L'EPIDe organise des formations et des actions d'insertion au profit de jeunes sans diplôme, sans titre professionnel ou en voie de marginalisation sociale, ayant souscrit un contrat dit de « volontariat pour l'insertion ». Il leur offre une remise à niveau scolaire ainsi qu'un accompagnement social et professionnel ; il les héberge dans le cadre d'un internat de semaine.

L'offre de service de l'EPIDe repose sur l'articulation d'une vie collective dans un cadre structurant d'inspiration militaire et d'un parcours citoyen en lien avec la vie civile. Cet accompagnement est délivré par des équipes chargées de mettre en œuvre une pédagogie originale, alliant le suivi individuel, la dynamique du collectif et un accompagnement pluridisciplinaire.

Après plusieurs années d'expansion marquées par l'extension des capacités et l'ouverture d'un 19<sup>e</sup> centre à Toulouse, dont la pleine capacité a été atteinte en décembre 2017, l'année 2019 sera marquée par les travaux relatifs au 20<sup>e</sup> centre, localisé à Alès dans le Gard, dont l'inauguration est prévue au second semestre 2020. Cette inauguration permettra de porter le nombre de places de 2805 actuellement à 2955 en 2019.

Le maintien de l'activité de l'EPIDe devra également être assuré et une attention particulière sera portée sur le taux d'occupation des places disponibles.

A noter que le précédent contrat d'objectifs et de performance (COP) de l'EPIDe est arrivé à échéance le 31 décembre 2017.

Pour rappel, il avait été élaboré dans un contexte de réaffirmation des missions de l'établissement à la faveur de l'augmentation de sa capacité d'accueil et était articulé autour de 4 axes :

- Améliorer les résultats d'insertion et la qualité de l'offre de service de l'EPIDe tout en augmentant les capacités d'accueil
- Assurer le retour à un équilibre économique pérenne d'ici à 2017
- Donner davantage de visibilité à l'établissement et développer ses partenariats
- Développer un management et une politique des ressources humaines adaptés au projet de l'établissement.

Le nouveau COP 2018-2021 est en cours de signature. Les axes stratégiques pour la période 2018-2021 sont les suivants :

- Rendre toujours plus performante offre de services à destination des volontaires sur un territoire étendu ;
- Améliorer le management et le dialogue social : deux leviers de performance pour l'établissement ;
- Construire et déployer une stratégie immobilière et un schéma directeur des systèmes d'information pour l'EPIDe ;
- Optimiser et développer les moyens de l'EPIDe au profit de ses ambitions.

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | OPÉRATEURS

## FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	Réalisation 2017		LFI 2018		PLF 2019	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>102 / Accès et retour à l'emploi</b>	<b>53 776</b>	<b>53 776</b>	<b>54 860</b>	<b>54 860</b>	<b>54 441</b>	<b>54 441</b>
Subvention pour charges de service public	50 918	50 918	54 860	54 860	54 441	54 441
Dotation en fonds propres	2 858	2 858				
Transferts	0	0				
<b>147 / Politique de la ville</b>	<b>27 850</b>	<b>27 850</b>	<b>28 850</b>	<b>28 850</b>	<b>28 849</b>	<b>28 849</b>
Subvention pour charges de service public	25 269	25 269	26 269	26 269	26 268	26 268
Dotation en fonds propres	2 581	2 581	2 581	2 581	2 581	2 581
<b>206 / Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation</b>		<b>3</b>				
Transferts		3				
<b>Total</b>	<b>81 626</b>	<b>81 629</b>	<b>83 710</b>	<b>83 710</b>	<b>83 290</b>	<b>83 290</b>

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	Réalisation 2017 (1)	LFI 2018 (2)	PLF 2019
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>1 065</b>	<b>1 157</b>	<b>1 104</b>
– sous plafond	1 065	1 157	1 104
– hors plafond	0		
<i>dont contrats aidés</i>	0		

(1) La réalisation 2017 reprend la présentation du RAP 2017.

(2) LFI ou LFR le cas échéant.

En 2018, le plafond d'emploi était de 1157 ETPT. Il est fixé à 1 104 ETPT en 2019. Le plafond prend en compte le report de l'ouverture du centre d'Alès (désormais prévue au second semestre 2020) et l'ouverture à pleine capacité du centre de Toulouse. Il intègre la non-saturation par l'établissement de son plafond en 2017. Dans un contexte d'accroissement de l'activité, le plafond est de ce fait stable par rapport à l'an dernier.

## Pôle emploi

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

## A. Cadre juridique de Pôle emploi inscrit dans le code du travail:

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

- prospection du marché du travail et conseil aux entreprises dans leur recrutement ;
- accueil et accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel ;
- tenue de la liste des demandeurs d'emploi ;

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

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

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

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

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

Le budget de fonctionnement, d'intervention et d'investissement de Pôle emploi est retracé dans les sections 3 et 4. Le financement de ces dépenses est assuré par une contribution de l'Unedic (au moins égale à 10 % des contributions chômage collectées auprès des employeurs affiliés en année N -2), une subvention de l'État, ainsi que, le cas échéant, par des subventions de collectivités territoriales ou d'autres organismes publics, des produits reçus au titre de prestations pour services rendus, et des produits financiers et exceptionnels.

## **B. Perspectives de Pôle emploi dans le champ du service public de l'emploi (SPE) :**

La convention tripartite, signée le 18 décembre 2014, couvrant la période 2015-2018, vise à promouvoir un accompagnement plus personnalisé des demandeurs d'emploi, sur la base d'un diagnostic plus approfondi de leur situation. A ce titre, elle prévoit le renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emplois à travers le redéploiement de l'équivalent de 2 000 équivalent temps plein (ETP) supplémentaires et par l'augmentation de la part du temps de travail que les conseillers y consacrent. Ces changements ont été mis en œuvre grâce à une rationalisation de l'organisation de l'accueil, la dématérialisation de l'inscription et de l'indemnisation des demandeurs d'emploi, et la réduction des fonctions support. Ils se traduisent notamment par :

- une demande d'inscription et d'indemnisation plus simple, plus rapide et plus fiable, réalisée en ligne avant l'entretien de diagnostic depuis mars 2016 ;
- un démarrage plus rapide de l'accompagnement et une ambition forte sur le conseil en évolution professionnelle ;
- un doublement du nombre de demandeurs d'emploi en « accompagnement intensif » d'ici fin 2017 ;
- un développement rapide de l'offre de service digitale aux demandeurs d'emploi et aux entreprises, pour simplifier et accélérer la recherche d'emploi et les recrutements ;
- un conseil expert et plus spécialisé aux employeurs pour répondre à leurs attentes et faire correspondre au mieux l'offre et la demande d'emploi ;
- des moyens confortés au service de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises ;

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | OPÉRATEURS

- une gouvernance renforcée, qui fixe le cadre de deux évaluations (à mi-parcours et en fin de convention) :
  - Une mission conjointe IGAS-IGF a conduit l'évaluation à mi-convention. Le rapport rendu public en mars 2017 concluait que « *l'essentiel des changements prévus par la convention tripartite ont été réalisés à mi-parcours* » tout en préconisant des « *ajustements nécessaires* » pour mieux évaluer le nouveau parcours du demandeur d'emploi (NPDE) ou améliorer l'accompagnement intensif, alors que des marges de progression ont été aussi identifiées concernant l'offre de services à destination des entreprises.
  - Une mission d'évaluation finale a été lancée durant le 1<sup>er</sup> semestre 2018, pour un rapport final prévu à l'automne 2018. Les conclusions de ce rapport nourriront la négociation de la prochaine convention.

En 2017, tous les objectifs de performance - définis à travers des cibles fixées annuellement pour chacun des 14 indicateurs stratégiques - ont été atteints, attestant de l'amélioration de la qualité des services que Pôle emploi délivre aux demandeurs d'emploi et aux entreprises.

En termes de conduite opérationnelle, Pôle emploi s'est doté d'un plan stratégique, Pôle emploi 2020, visant à décliner opérationnellement les objectifs de la convention tripartite

La convention tripartite actuelle entre l'État, l'Unedic et Pôle emploi arrivant à terme au 31 décembre 2018, une nouvelle convention tripartite devra être négociée pour la période 2019-2022 d'ici la fin de l'année 2018.

## FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	Réalisation 2017		LFI 2018		PLF 2019	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>102 / Accès et retour à l'emploi</b>	<b>1 662 740</b>	<b>1 662 740</b>	<b>4 067 213</b>	<b>4 067 213</b>	<b>3 639 058</b>	<b>3 639 058</b>
Subvention pour charges de service public	1 507 530	1 507 530	1 457 391	1 457 391	1 372 698	1 372 698
Dotation en fonds propres	0	0				
Transferts	155 210	155 210	2 609 822	2 609 822	2 266 360	2 266 360
<b>103 / Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi</b>	<b>528 763</b>	<b>540 433</b>	<b>73 494</b>	<b>141 171</b>	<b>293 257</b>	<b>154 677</b>
Transferts	528 763	540 433	73 494	141 171	293 257	154 677
<b>107 / Administration pénitentiaire</b>	<b>970</b>	<b>808</b>				
Transferts	970	808				
<b>303 / Immigration et asile</b>	<b>177 381</b>	<b>177 381</b>				
Transferts	177 381	177 381				
<b>304 / Inclusion sociale et protection des personnes</b>	<b>72 960</b>	<b>72 960</b>				
Transferts	72 960	72 960				
<b>Total</b>	<b>2 442 814</b>	<b>2 454 322</b>	<b>4 140 707</b>	<b>4 208 384</b>	<b>3 932 315</b>	<b>3 793 735</b>

Les allocations pour les demandeurs d'emploi portées par le programme 102, l'ASS et la R2F notamment, sont versées à Pôle emploi qui gère ces prestations en compte de tiers. Ainsi, ces prestations n'apparaissent pas dans le budget de Pôle emploi. L'écart en 2018 entre le tableau de financement ci-dessus et le budget initial de Pôle emploi s'explique par le fait que ces dépenses (2,59 Md€) ont été considérées par erreur comme des transferts à Pôle emploi.

**Le montant des crédits versés à Pôle emploi au titre de la subvention pour charges de service public prévu en PLF 2019 s'élève à 1 372,7 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**, pour tenir compte des efforts de productivité engagés par l'opérateur dans l'exercice de ses attributions, notamment l'optimisation des traitements des plateformes de « back office » et des fonctions « support », ainsi que la digitalisation accrue de l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus autonomes.

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	Réalisation 2017 (1)	LFI 2018 (2)	PLF 2019
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>49 590</b>	<b>46 445</b>	<b>46 045</b>
– sous plafond	46 414	46 445	46 045
– hors plafond	3 176		
<i>dont contrats aidés</i>	1 265		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>	<b>1 269</b>		
– rémunérés par l'État par ce programme			
– rémunérés par l'État par d'autres programmes			
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes	1 269		

(1) La réalisation 2017 reprend la présentation du RAP 2017.

(2) LFI ou LFR le cas échéant.

La diminution des effectifs de Pôle emploi en PLF 2019 s'inscrit dans l'effort transversal demandé par le Gouvernement aux opérateurs publics de contribuer à la diminution de la dépense publique. Dès 2018 les effectifs de Pôle emploi ont été réduit de – 297 équivalent temps plein travaillé (ETPT), correspondant à l'abattement de la vacance structurelle constatée. L'effort en gains de productivité est maintenu en 2019 et se traduit, sur le plafond d'emplois, par une baisse en moyenne sur l'année de 400 ETPT, soit un plafond total de 46 045 ETPT.



PROGRAMME 103

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

MINISTRE CONCERNÉE : MURIEL PÉNICAUD, MINISTRE DU TRAVAIL

Présentation stratégique du projet annuel de performances	74
Objectifs et indicateurs de performance	77
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	88
Justification au premier euro	95
Opérateurs	125

## PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

### Carine CHEVRIER

*Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle*

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

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

Cette année, le Gouvernement a poursuivi l'action engagée avec la réforme du droit du travail intervenue par ordonnances en 2017. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018, traduit sa volonté continue de réforme du modèle social. Ainsi, cette loi modifie en profondeur les règles de gouvernance et de financement des politiques de la formation professionnelle, de l'alternance et de l'apprentissage. Elle place les personnes au cœur du système, notamment en simplifiant l'accès à la formation par une plateforme numérique et en monétisant le compte personnel de formation des actifs. Elle élargit également la couverture de l'assurance chômage pour faciliter les transitions professionnelles.

Autre effort majeur du quinquennat, le plan d'investissement dans les compétences (PIC), vise quant à lui à accompagner deux millions de jeunes et de personnes non qualifiées d'ici 2022.

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

#### **- Le compte personnel de formation (CPF)**

La sécurisation des parcours professionnels est renforcée par la réforme du compte personnel de formation qui vise à donner à chacun les moyens de construire son parcours professionnel. Cette réforme, inscrite dans la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » transforme le CPF. Il sera désormais alimenté non plus en heures, mais en euros. Le CPF sera crédité tous les ans afin de permettre à chacun de bénéficier plus directement et plus simplement de l'offre de formation, et, en conséquence d'être acteur de ses compétences. A fin août 2018, 1,6 million de dossiers CPF ont été validés (en cumul depuis janvier 2015) dont 940 000 au bénéfice des demandeurs d'emploi (soit 57%).

#### **- Édifier une société de compétences**

Annoncé en 2017 et lancé au cours de l'année 2018, le plan d'investissement dans les compétences mobilise, à travers un effort sans précédent près de 14 Md€ entre 2018 et 2022 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.

L'année 2019 sera marquée par la mise en œuvre des Pactes régionaux conclus entre l'État et les conseils régionaux. Ils doivent traduire, dans les territoires, l'ambition du PIC, en tenant compte des spécificités de chaque région (nature du marché du travail local et des réalisations déjà conduites notamment). Ces pactes régionaux visent un saut quantitatif et qualitatif des initiatives locales au bénéfice des publics visés par le PIC.

En parallèle, l'État a engagé, dès 2018, des actions nouvelles et des expérimentations visant à construire des parcours de formation plus complets, adaptés et personnalisés. Les acteurs de terrain ont été nombreux à exprimer le souhait de s'engager également dans ces initiatives, grâce à l'investissement exceptionnel de l'État.

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

Outre la poursuite des dispositifs d'accompagnement généraux (Engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) nationaux ou territoriaux, plates-formes d'appui aux mutations économiques) – lesquels seront renforcés dans le cadre du PIC, le programme conforte les TPE/PME dans leur processus de recrutement *via* notamment le « conseil en ressources humaines des TPE/PME », cofinancé par l'État.

Plus largement, « l'offre TPE » vise à faire évoluer les relations entre l'État et les entreprises, y compris pour mieux les associer aux politiques d'inclusion dans l'emploi (favoriser le développement de la relation entre les entreprises et les jeunes, engagement formation des parcours emploi compétences, etc.).

#### - **Prévenir les licenciements et accompagner le reclassement des salariés**

A ce titre, le programme 103 porte notamment le soutien de l'État au titre de l'activité partielle 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.

### **Stimuler l'emploi et la productivité**

#### - **Simplifier les exonérations**

L'entrée en vigueur, en 2019, de l'accroissement des allègements généraux de cotisations sociales porté par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, a conduit à une revue générale de l'ensemble des dispositifs d'exonérations spécifiques, qui étaient amenés pour certains à devenir moins favorables que le nouveau droit commun.

Ainsi, les dispositifs spécifiques à l'insertion et à l'alternance sont supprimés (à l'exception de ceux qui concernent les employeurs publics) afin de permettre à leurs bénéficiaires de profiter du nouveau régime de droit commun, plus favorable. L'exonération relative aux aides à domicile employées par une association ou une entreprise est quant à elle aménagée au regard du nouveau droit commun. Les autres exonérations, pas ou peu concernées par la réforme des allègements généraux, sont maintenues.

#### - **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 récemment promulguée concrétise cet engagement. Le Gouvernement souhaite en effet renforcer l'attractivité de l'apprentissage en facilitant les choix d'orientation vers l'apprentissage, en sécurisant l'entrée en apprentissage avec la mise en place d'un pré-apprentissage et en ouvrant la possibilité d'y entrer jusqu'à l'âge de 30 ans.

En outre, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel simplifie le recours à l'apprentissage pour les entreprises par le rapprochement du cadre d'exécution du contrat d'apprentissage avec le droit commun, par la remise à plat du circuit de financement des contrats d'apprentissage et par la création d'une aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés concluant un contrat d'apprentissage pour la préparation d'un diplôme équivalent au plus au baccalauréat.

#### - **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'expérimentation des emplois francs a été lancée le 1<sup>er</sup> avril 2018 dans 200 quartiers métropolitains et se poursuivra en 2019 pour apporter une réponse aux barrières à l'emploi que peuvent rencontrer de nombreux habitants des quartiers populaires. Les travaux académiques montrent en effet qu'à diplôme, âge et parcours équivalents, il est plus difficile d'accéder à un emploi lorsque l'on habite certains quartiers difficiles. Ainsi, ce dispositif permet à une entreprise ou une association, quel que soit l'endroit où elle est située sur le territoire national, de bénéficier 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 ciblé dans le champ de l'expérimentation, afin de répondre aux discriminations territoriales.

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

Programme n° 103 | PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

### Réformer les opérateurs de la formation professionnelle

France compétences reprendra à compter du 1er janvier 2019 l'essentiel des missions jusqu'alors exercées par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), le Comité paritaire national pour l'emploi et la formation (COPANEF), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Outre une compétence générale relative à « toutes autres actions en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage », France Compétences assurera plusieurs missions de financement, de régulation et de recommandation :

- verser aux opérateurs de compétences les fonds pour le financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, au titre de la péréquation interbranche ;
- verser aux régions les fonds pour le financement des centres de formation des apprentis (CFA) au titre de la péréquation territoriale ;
- assurer la répartition et le versement des fonds issus de la contribution unique ;
- organiser et financer le conseil en évolution professionnelle à destination des actifs occupés ;
- assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge de la formation lorsque les prestataires perçoivent un financement public ;
- contribuer au suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation ;
- établir le répertoire national des certifications professionnelles ;
- émettre des recommandations relatives notamment au financement de l'alternance et à la qualité des formations.

Pour sa part, la stratégie de l'Agence pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) sera clarifiée, afin notamment de pérenniser ses missions de certification et de formation des personnes les moins qualifiées en France. L'Agence sera mobilisée dans la mise en œuvre du PIC, tant pour proposer une offre de formations pertinente pour les publics les plus éloignés de l'emploi que pour contribuer à l'insertion des plus vulnérables.

## RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

<b>OBJECTIF 1</b>	<b>Assurer l'effectivité du contrôle de la formation professionnelle (objectif transversal)</b>
INDICATEUR 1.1	Nombre de contrôles engagés sur nombre d'entités contrôlables
<b>OBJECTIF 2</b>	<b>Sécuriser l'emploi par l'anticipation des mutations économiques</b>
INDICATEUR 2.1	Taux de satisfaction des entreprises bénéficiaires d'actions mises en oeuvre dans le cadre d'un accord ADEC
INDICATEUR 2.2	Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle
<b>OBJECTIF 3</b>	<b>Contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique</b>
INDICATEUR 3.1	Taux d'appropriation de la revitalisation par les entreprises
INDICATEUR 3.2	Taux de reclassement à l'issue des dispositifs d'accompagnement des licenciés économiques
<b>OBJECTIF 4</b>	<b>Faciliter l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance et des titres professionnels</b>
INDICATEUR 4.1	Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage
INDICATEUR 4.2	Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation
INDICATEUR 4.3	Taux de satisfaction des entreprises ayant embauché au moins un salarié titulaire d'un titre professionnel du Ministère en charge de l'Emploi

**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

**OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE****OBJECTIF N° 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, sur les activités en matière de formation professionnelle conduites par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), les organismes de formation et leurs sous-traitants, les organismes chargés de réaliser des bilans de compétence, les organismes qui interviennent dans le déroulement des actions destinées à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ainsi que leurs activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation en matière de formation professionnelle continue (articles L. 6361-1 et L. 6361-2 du code du travail).

Par ailleurs, l'État exerce des contrôles administratifs et financiers en matière d'apprentissage (articles L. 6252-4 et suivants du code du travail) ainsi que sur les opérations cofinancées par le Fonds social européen (FSE) et l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ).

Le présent objectif n°1 correspond au nombre de contrôles engagés rapporté au nombre d'organismes actifs en formation professionnelle. Cet objectif transversal vise 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 vérifiant la réalisation des actions et du bien-fondé des dépenses afférentes.

Les contrôles sont réalisés auprès des employeurs, des organismes de formation et des organismes collecteurs et gestionnaires de fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage par les services régionaux de contrôle des DIRECCTE/DIECCTE coordonnés par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

L'effectivité de cette mission se mesure à partir du nombre de contrôles engagés chaque année.

**INDICATEUR 1.1****Nombre de contrôles engagés sur nombre d'entités contrôlables**

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Nombre de contrôles engagés sur nombre d'organismes actifs en formation professionnelle	%	2,5	2,16	1,85	1,85	1,85	2

**Précisions méthodologiques**

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

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.

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

Programme n° 103 | PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

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.

Commentaires : 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.

### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les priorités pour 2019 portent sur la réalisation du plan de contrôle des opérations cofinancées par le Fonds social européen et l'Initiative pour l'emploi des jeunes et sur les axes suivants : la réalisation par les employeurs et les organismes de formation des actions financées par les OPCA, les OPACIF et les FAF de non salariés, le bon emploi des fonds versés aux bénéficiaires des fonds de l'apprentissage, la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle, le contrôle de la contribution supplémentaire à l'apprentissage et l'activité des organismes de formation.

Pour 2017, l'objectif avait été fixé en prenant en compte les capacités des services régionaux de contrôle au cours de l'année 2017, année charnière entre deux systèmes de financement.

En effet, depuis le 1er janvier 2015, le système de financement de la participation des employeurs est modifié et les contributions des employeurs au développement de la formation professionnelle sont simplifiées. Le contrôle des déclarations des employeurs qui recensent les dépenses directes des employeurs a été progressivement supprimé, ce qui a conduit à redéfinir le dénominateur de l'indicateur. Il était toutefois difficile de mesurer précisément l'impact de la réforme sur l'activité des services. Dans le même temps, le contrôle a été progressivement recentré sur des contrôles sur place d'organismes de formation (OF). En pratique, les contrôles d'organismes de formation étant plus longs et plus complexes, le nombre total de contrôles visé devait être revu en fonction de ces paramètres. La prévision pour 2017 avait donc été ajustée à 2 % (environ 1500 contrôles), en fonction des modalités de mise en œuvre de ces contrôles sur le terrain et des acteurs ciblés.

Les résultats pour 2017 correspondent à un taux de 2,16 % soit 1615 contrôles. Ces résultats sont supérieurs à la prévision car le nombre de contrôles d'employeurs est encore non négligeable en 2017. Le recentrage de l'activité des services vers le contrôle des OF est toujours en cours et se poursuivra jusqu'en 2021, année à laquelle sera transférée la mission de contrôle du paiement des contributions des employeurs à l'URSSAF conformément à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

La prévision 2018 est ainsi maintenue à 1,85 % pour tenir compte de la diminution des contrôles d'employeurs qui se poursuit au profit d'un effort soutenu vers les autres contrôles permettant le maintien du taux.

### OBJECTIF N° 2

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

Les engagements et accords de développement de l'emploi et des compétences (EDEC/ADEC) et les démarches de GPEC territoriale constituent une part importante de l'enveloppe consacrée à l'appui aux partenariats territoriaux et participent à la sécurisation des parcours professionnels des salariés, en particulier les plus fragiles ou les moins bien formés. Ils contribuent aussi à l'amélioration du dialogue social. Ils permettent en outre d'accompagner et d'outiller les TPE PME en matière de ressources humaines afin de développer la professionnalisation de ces entreprises et lever ainsi certains freins au recrutement. Ces démarches sont souvent innovantes, partenariales et constituent un ciment territorial pour des projets qui ne se réaliseraient pas sans l'appui ou l'incitation de l'État.

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, profondément réformé en 2013, est désormais bien approprié par les entreprises. 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.

**INDICATEUR 2.1****Taux de satisfaction des entreprises bénéficiaires d'actions mises en oeuvre dans le cadre d'un accord ADEC**

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Taux de satisfaction des entreprises bénéficiaires d'actions mises en oeuvre dans le cadre d'un accord ADEC	%	83	91	90	90	90	90

**Précisions méthodologiques**

**Source des données :** Enquête nationale élaborée par la DGEFP, mise en oeuvre via les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) et réalisée auprès des entreprises ayant bénéficié d'une action dans le cadre d'un Engagement ou d'un Accord de développement de l'emploi et des compétences (EDEC/ADEC).

**Mode de calcul :** taux de satisfaction des entreprises ayant bénéficié d'une action mise en oeuvre dans le cadre d'un EDEC/ADEC.

**Numérateur :** nombre d'entreprises ayant répondu que l'action proposée a contribué à améliorer la gestion de leurs politiques RH.

**Dénominateur :** nombre total d'entreprises ayant répondu.

Commentaires : L'enquête a été réalisée au cours du premier semestre 2017 et le résultat final de l'indicateur pour 2017 est connu en juin 2017. Les entreprises interrogées sont celles qui ont bénéficié d'une action mise en oeuvre dans le cadre d'un EDEC ou ADEC, piloté au niveau national ou au niveau déconcentré, et qui s'est déroulée et terminée en 2016.

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

Les résultats de l'enquête conduite en 2017 confirment ceux dégagés dans la phase de test en 2014 puis lors de la généralisation en 2015 et 2016. Le taux de satisfaction est très élevé pour 2017 et justifie une prévision pour 2018 à hauteur de 90 % de satisfaction, compte tenu des résultats constatés. L'objectif est de maintenir ou d'améliorer ce niveau à l'horizon 2020 et de travailler sur la qualité globale de l'enquête, notamment sur l'amélioration du taux de réponse.

Les éléments permettant de définir la donnée sont issus de la réponse à la question suivante : « l'action dont vous avez bénéficié a-t-elle contribué à améliorer votre gestion des ressources humaines » ; les réponses « oui complètement » et « plutôt oui » ont été prises en compte pour aboutir au taux de satisfaction de 91 % en 2017,

**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	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle	%	90	92	93	93	94	94

**Précisions méthodologiques**

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

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

Donnée disponible en année n+1 pour l'année n, pour toutes les entreprises ayant recours à l'activité partielle au cours de l'année.

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

**Dénominateur (B) :** nombre total d'entreprises ayant eu recours à l'activité partielle.

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

La réforme intervenue en 2013 a permis de renforcer l'accès des TPE/PME au dispositif en le simplifiant fortement et en le rendant plus attractif pour les entreprises et les salariés. S'agissant de cet objectif fixé dans le cadre de la loi de

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

Programme n° 103 | PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

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.

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 a permis d'atteindre encore davantage de TPME 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 également été fortement mobilisé en 2017 et 2018 au profit des petites entreprises des îles de Saint Martin et de Saint Barthélémy, tous secteurs d'activité confondus, à la suite du passage de l'ouragan Irma et du cyclone Maria (qui a eu un impact important sur le secteur agricole notamment).

Les TPE-PME restent la cible prioritaire du dispositif.

### OBJECTIF N° 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 stratégies d'adaptation. En aval, l'obligation de revitalisation des territoires et le contrat de sécurisation professionnelle permettent le cas échéant d'accompagner les restructurations d'entreprises.

Issue de la loi du 18 janvier 2005, cette 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) et de mesures d'appui au pilotage régional. Ainsi, grâce aux actions menées, les entreprises se sont désormais pleinement appropriées le dispositif ce dont témoignent le niveau faible de reversement au Trésor Public. Les services de l'Etat ont renforcé la sécurisation de leurs décisions comme le démontre le nombre très limité de recours à l'encontre des décisions des services de l'Etat.

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est applicable dans les entreprises ou groupes « in bonis » de moins de 1 000 salariés ainsi que dans les entreprises en situation de redressement ou liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille. Il apporte une garantie de niveau de ressources et un accompagnement renforcé vers l'emploi pour les salariés victimes d'un licenciement contraint basé sur un motif économique, notamment par un accès favorisé à la formation. Les partenaires sociaux ont renégocié la convention relative au CSP, le 26 janvier 2015, afin de le rendre plus efficace, notamment en facilitant le recours aux périodes de travail en cours d'accompagnement, en créant un droit opposable aux formations permettant un accès à l'emploi et en développant des incitations financières au reclassement.

### INDICATEUR 3.1

Taux d'appropriation de la revitalisation par les entreprises

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Taux de recouvrement par le Trésor Public des titres de perception relatifs à la revitalisation	%	nd	nd	3	nd	3	2

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Taux de recours formés par les entreprises à l'encontre des décisions des services	%	nd	1,7	1,5	1,8	1,6	1,4

### Précisions méthodologiques

Source des données : Pour les 2 sous indicateurs, la source des données est le bilan statistique annuel des conventions de revitalisation réalisé à partir des données supposées exhaustives transmises par toutes les DI(R)ECCTE.

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

Mode de calcul : ratio entre le numérateur et le dénominateur

**Numérateur** : Montant des contributions versées au Trésor Public suite à l'émission d'un titre de recette par le préfet de département en l'absence de convention de revitalisation.

**Dénominateur** : Montant total des contributions issues des conventions de revitalisation.

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

Mode de calcul : ratio entre le numérateur et le dénominateur

**Numérateur** : nombre de recours contentieux contre les décisions d'assujettissement des entreprises soumises à revitalisation prises par les préfets de département.

**Dénominateur** : nombre de décisions d'assujettissement des entreprises soumises à revitalisation prises par les préfets de département.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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

Dans le cadre du dispositif de revitalisation des territoires, les entreprises soumises à cette obligation qui ne signent pas de convention avec le préfet de département concerné doivent verser le montant de contribution fixé dans la décision d'assujettissement au Trésor public après l'émission d'un titre de perception par le préfet. Ces contributions ne bénéficient donc pas au bassin d'emploi touché par les licenciements. L'implication continue des services dans les relations avec les entreprises, notamment au travers de la négociation de la convention de revitalisation, permet d'envisager le maintien d'un taux de recouvrement faible. A plus long terme, des outils d'accompagnement des entreprises, notamment la diffusion de portefeuilles de projets adaptés aux territoires et susceptibles d'être abondés par les fonds de revitalisation, devraient permettre de réduire encore la part de ces contributions versées pour absence de convention.

2<sup>ème</sup> sous indicateur :

Dans le cadre du dispositif de revitalisation des territoires, les entreprises susceptibles d'être soumises à cette obligation sont assujetties par le préfet de département après recueil de leurs observations et appréciation de l'impact du licenciement sur le ou les bassins d'emplois concernés. Ces décisions sont susceptibles de recours contentieux devant le juge administratif. Les efforts conduits ces dernières années en matière de sécurisation juridique des décisions, notamment quant à la motivation des décisions, favorise de meilleures relations avec les entreprises concernées et une diminution prévisible des taux de recours.

## INDICATEUR 3.2

### Taux de reclassement à l'issue des dispositifs d'accompagnement des licenciés économiques

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Taux de reclassement à l'issue du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)	%	30,2	30	35	30,2	32	38

### Précisions méthodologiques

Sources des données : extranet dédié, accessible à l'ensemble des prestataires opérant pour le compte de l'État (Pôle emploi, opérateurs privés de placement, OPCA et FPSPP). Cet outil permet de suivre les indicateurs relatifs :

- au nombre de bénéficiaires (flux et stock) et leurs caractéristiques socio démographiques ;
- au parcours d'accompagnement des bénéficiaires (périodes de travail, de formation, retour à l'emploi) ;
- à la formation, plus spécifiquement dans le cadre d'un espace alimenté par les OPCA et le FPSPP.

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

Programme n° 103 | PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

Ces données sont déclaratives.

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

À la différence des autres dispositifs visant à un retour à l'emploi, l'indicateur est calculé sur les cohortes d'entrées en CSP.

**Numérateur :** nombre de bénéficiaires du CSP en emploi durable à la fin de la période considérée.

**Dénominateur :** nombre total de sortants pendant la même période.

Cet indicateur s'attache à mesurer le taux de sortie en emploi durable (CDI, CDD et CTT de plus de 6 mois et création / reprise d'entreprise) par cohorte à l'issue du contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Ce taux est calculé en faisant le rapport entre le nombre de bénéficiaires ayant retrouvé un emploi durable et les effectifs de la cohorte mensuelle de bénéficiaires à laquelle ils appartiennent.

La prévision actualisée 2018 a été revue à la baisse, l'année 2018 s'inscrivant dans la même dynamique que l'année 2017. Le taux de reclassement de 2018 est donc légèrement supérieur à celui de 2017 compte tenu de l'amélioration de la conjoncture économique, influant directement sur les possibilités de reclassement des bénéficiaires du CSP et de l'amélioration constatée des résultats depuis la renégociation de la convention relative au CSP par les partenaires sociaux en 2015,

### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La prévision actualisée 2018 a été revue à la baisse, l'année 2018 s'inscrivant dans la même dynamique que l'année 2017. Le taux de sortie en emploi durable (CDI, CDD et CTT de plus de 6 mois et création / reprise d'entreprise) prévu pour 2018 est très légèrement supérieur à celui de 2017. Cela peut s'expliquer par l'amélioration de la conjoncture économique, qui commence à produire ces effets sur les cohortes entrées en CSP en 2017, ainsi que par les effets de la convention relative au CSP du 26 janvier 2015, alors même que les caractéristiques des bénéficiaires du CSP sont plus défavorables à la reprise d'emploi que la moyenne des demandeurs d'emploi (plus grand nombre de bénéficiaires âgés de 50 ans ou plus, ayant occupé au moins 10 ans leur emploi précédant l'inscription à Pôle emploi, ou déclarant qu'au moment de leur inscription ils souhaitaient se reconverter).

Comme attendu, une amélioration du taux de sortie en emploi durable a été constatée depuis le début de l'année 2018 et devrait se poursuivre en 2019.

### OBJECTIF N° 4

Faciliter l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance et des titres professionnels

La formation professionnelle par la voie de l'alternance présente des statistiques favorables d'insertion dans l'emploi de ses jeunes diplômés. Le développement de l'apprentissage est au cœur des priorités gouvernementales. Après une concertation étendue menée de novembre 2017 à janvier 2018, le Gouvernement a engagé la transformation de l'apprentissage dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les mesures présentes dans la loi pour simplifier le recours à l'apprentissage se mettront en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

L'indicateur relatif au taux d'insertion dans l'emploi à l'issue du contrat d'apprentissage est éclairé par la part des apprentis préparant un diplôme de niveau IV (baccalauréat) et V (certificat d'aptitude professionnelle ou brevet d'études professionnelles).

Le troisième indicateur vise à démontrer l'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences visées et validées par les titres professionnels du ministère en charge de l'emploi. L'objectif est d'évaluer l'efficacité de cette politique publique par le biais de l'efficacité économique des certifications professionnelles, condition première de leur contribution à l'insertion professionnelle, au maintien dans l'emploi et à la promotion sociale des personnes pas ou peu qualifiées. Concrètement, il mesure le taux d'adaptation au poste de travail des salariés embauchés.

### INDICATEUR 4.1

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage	%	68,3	71,4	68	71	72	72
Part des apprentis préparant un diplôme de niveau IV et V	%	63	nd	70	70	70	71

**Précisions méthodologiques**

1er sous-indicateur :

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 (indicateur 4.2).

2ème sous-indicateur :

Source des données : Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA) sur les effectifs d'apprentis au 31 décembre de l'année précédente, réalisée par le ministère de l'éducation nationale – Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) auprès des CFA ou sections d'apprentissage.

Mode de calcul : répartition des effectifs d'apprentis selon le niveau de formation suivie. Ont été pris en compte dans le calcul de ce sous-indicateur les apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat professionnel, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L.335-6 du code de l'éducation.

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » comprend des mesures de nature à renforcer l'attractivité de l'apprentissage notamment en :

- Facilitant les choix d'orientation vers l'apprentissage par une plus forte visibilité des résultats d'insertion professionnelle de cette voie de formation, une sécurisation de l'entrée et du parcours en apprentissage avec la mise en place d'une préparation à l'apprentissage, ainsi qu'une ouverture de l'apprentissage jusqu'à l'âge de 30 ans ;
- Simplifiant le recours à l'apprentissage pour les entreprises par le rapprochement du cadre d'exécution du contrat d'apprentissage avec le droit commun, par la remise à plat du circuit de financement des contrats d'apprentissage et par la création d'une aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés concluant un contrat d'apprentissage pour la préparation d'un diplôme équivalent au plus au baccalauréat. Cette aide, versée par l'Etat, sera financée par le programme 103.

Ces mesures permettent d'envisager des prévisions plus favorables de la réalisation des indicateurs.

**INDICATEUR 4.2****Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Moins de 26 ans	%	54,1	nd	65	65	65	nd
De 26 à 45 ans	%	66,7	nd	72	72	72	nd

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

Programme n° 103 | PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Plus de 45 ans	%	60,5	nd	72	72	72	nd

### 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).

**L'indicateur relatif à l'année n concerne les sortants de l'année n.**

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la mise en place d'une expérimentation relative aux contrats de professionnalisation qui doit permettre aux entreprises et aux opérateurs de compétences (les financeurs du contrat) de définir ensemble et en lien avec le salarié, les compétences à acquérir dans le cadre du contrat de professionnalisation. Cette expérimentation doit permettre de créer des parcours en alternance plus individualisés et au plus près des besoins réels et propres de l'entreprise. Dans cette optique, il peut être envisagé que les entreprises recrutant des personnes en contrat de professionnalisation expérimental embauchent davantage les personnes une fois le contrat de professionnalisation terminé. Par ailleurs, le projet de loi prévoit de porter à trois ans, eu lieu de 24 mois, la possibilité d'allongement du contrat de professionnalisation pour certains publics éloignés de l'emploi tels que les jeunes qui sortent de l'enseignement secondaire sans qualification, les demandeurs d'emploi longue durée, ou les bénéficiaires du RSA. Cet allongement devrait permettre d'ouvrir le contrat de professionnalisation à des qualifications supérieures à 24 mois qui jusqu'alors ne pouvaient pas être réalisées en contrat de professionnalisation. Cette mesure devrait avoir un effet positif sur l'insertion dans l'emploi.

Cependant, les effets de la réforme devraient se ressentir au cours de l'année 2020. C'est pour cette raison que la prévision du taux d'insertion, déjà élevé, reste stable sur l'année 2019.

### INDICATEUR 4.3

Taux de satisfaction des entreprises ayant embauché au moins un salarié titulaire d'un titre professionnel du Ministère en charge de l'Emploi

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Taux d'adaptation au poste de travail des salariés embauchés dans l'année et titulaires d'un titre professionnel du Ministère en charge de l'Emploi	%	52	52	55	55	56	58

### Précisions méthodologiques

**Source des données :**

Enquête « Entreprises et titres professionnels » réalisée par l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) pour le compte du ministère en charge de l'emploi.

**Mode de calcul :**

La mesure de la satisfaction des entreprises s'évalue grâce à une enquête annuelle réalisée par l'AFPA par entretien téléphonique, sur la base d'un questionnaire validé par la DGEFP, auprès des entreprises recruteuses d'un demandeur d'emploi ayant obtenu un titre professionnel depuis moins de six mois et quelle que soit la durée du contrat (échantillon représentatif de plus de 1 000 entreprises de différentes tailles et appartenant à différents secteurs d'activité). Le fichier d'enquête utilisé est extrait de l'enquête annuelle « Devenir des certifiés au titre professionnel », également réalisée par l'AFPA.

Pour la mesure du sous-indicateur mesurant le taux d'adaptation au poste de travail des salariés recrutés par l'entreprise titulaires d'un titre professionnel du ministère en charge de l'emploi, ne sont prises en compte que les réponses très positives.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La politique de certification professionnelle du ministère en charge de l'emploi repose sur un investissement important des services déconcentrés, de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes, des professionnels et des partenaires sociaux associés à l'élaboration des référentiels des titres professionnels. L'indicateur permet d'apprécier, du point de vue des employeurs, l'efficacité de cette politique par la mesure de l'adaptation des compétences acquises par les certifiés aux exigences de l'entreprise. Il s'inscrit en cohérence avec l'objectif d'une meilleure adéquation des compétences et des besoins de l'emploi porté par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Lors de l'enquête réalisée en 2017, 52 % des entreprises ayant répondu ont estimé que le ou les salariés recrutés titulaires d'un titre professionnel avaient su s'adapter au poste de travail. L'indicateur est stable par rapport à 2016. Pour la mesure de ce sous-indicateur, sont prises en compte les réponses « oui tout à fait » à la question permettant de savoir si au cours des premiers mois dans l'entreprise le salarié recruté a su s'adapter rapidement aux exigences du poste exercé dans l'entreprise. La prévision pour 2018 affichée à 55 % dans le PAP 2018 est maintenue. La trajectoire 2019-2020 traduit une perspective volontariste d'augmentation du niveau de satisfaction des entreprises.

### OBJECTIF N° 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 aboutira 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	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Moins de 26 ans	%	29,3	30	SO	32	34	38

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

Programme n° 103 | PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

### Précisions méthodologiques

Source des données : Base BREST DARES- retraitement DGEFP

Mode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateur

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

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

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

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

**Numérateur** : Nombre de formations réalisées au bénéfice de femmes en recherche d'emploi

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

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

### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les projets menés dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences s'articulent autour de deux axes forts visant à permettre à un plus grand nombre de jeunes et de personnes peu ou pas qualifiées d'accéder plus facilement à une offre de formation professionnelle restructurée pour les accompagner vers l'emploi.

Ainsi, pour les indicateurs ciblant ces deux publics, la progression anticipée est assez forte, traduisant l'effet majeur attendu du plan. Toutefois, ces critères ne peuvent être pris isolément, et par ailleurs, le PIC encourage également une augmentation de l'offre de formation pour l'ensemble des publics, bénéficiant donc à toutes les personnes en recherche d'emploi.

### 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	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de la formation professionnelle	%	ND	54,2	SO	56	58	62
De moins de 26 ans par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de moins de 26 ans	%	ND	52	SO	56	58	62
De 26 à 45 ans par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de 26 ans à 45 ans	%	ND	51	SO	52	53	56
De 45 ans ou plus par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de 45 ans ou plus	%	ND	63	SO	64	65	68

### Précisions méthodologiques

Source des données : Base BREST DARES- retraitement DGEFP

Mode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les projets menés dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences s'articulent autour de deux axes forts visant à permettre à un plus grand nombre de jeunes et de personnes peu ou pas qualifiées d'accéder plus facilement à une offre de formation professionnelle restructurée pour les accompagner vers l'emploi.

Ainsi, pour les indicateurs ciblant ces deux publics, la progression anticipée est assez forte, traduisant l'effet majeur attendu du plan. Toutefois, ces critères ne peuvent être pris isolément, et par ailleurs, le PIC encourage également une augmentation de l'offre de formation pour l'ensemble des publics, bénéficiant donc à toutes les personnes en recherche d'emploi.

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

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

**PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES**
**2019 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS DEMANDÉS**
**2019 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT**

Numéro et intitulé de l'action / sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FDC et ADP attendus
<b>01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi</b>	18 000	459 704 292	<b>459 722 292</b>	
<i>01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME</i>		288 072 622	288 072 622	
<i>01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés</i>	18 000	171 631 670	171 649 670	
<b>02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences</b>	7 103 650	1 646 750 461	<b>1 653 854 111</b>	
<i>02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes</i>		1 000 000	1 000 000	
<i>02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification</i>	7 103 650	1 645 750 461	1 652 854 111	
<b>03 – Développement de l'emploi</b>		3 379 081 658	<b>3 379 081 658</b>	
<i>03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi</i>		2 801 613 855	2 801 613 855	
<i>03.02 – Promotion de l'activité</i>		577 467 803	577 467 803	
<b>04 – Plan d'investissement des compétences</b>		848 669 179	<b>848 669 179</b>	1 532 100 000
<b>Total</b>	<b>7 121 650</b>	<b>6 334 205 590</b>	<b>6 341 327 240</b>	<b>1 532 100 000</b>

## 2019 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action / sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FDC et ADP attendus
<b>01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi</b>	18 000	418 785 604	<b>418 803 604</b>	
<i>01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME</i>		219 526 383	219 526 383	
<i>01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés</i>	18 000	199 259 221	199 277 221	
<b>02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences</b>	7 103 650	1 016 358 952	<b>1 023 462 602</b>	
<i>02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes</i>		1 000 000	1 000 000	
<i>02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification</i>	7 103 650	1 015 358 952	1 022 462 602	
<b>03 – Développement de l'emploi</b>		3 358 789 258	<b>3 358 789 258</b>	
<i>03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi</i>		2 801 613 855	2 801 613 855	
<i>03.02 – Promotion de l'activité</i>		557 175 403	557 175 403	
<b>04 – Plan d'investissement des compétences</b>		387 707 859	<b>387 707 859</b>	1 532 100 000
<b>Total</b>	<b>7 121 650</b>	<b>5 181 641 673</b>	<b>5 188 763 323</b>	<b>1 532 100 000</b>

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

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

**2018 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LOI DE FINANCES INITIALE)**
**2018 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT**

Numéro et intitulé de l'action / sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FDC et ADP prévus
<b>01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi</b>		447 384 112	<b>447 384 112</b>	
<i>01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME</i>		237 528 036	237 528 036	
<i>01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés</i>		209 856 076	209 856 076	
<b>02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences</b>	12 386 722	1 642 527 985	<b>1 654 914 707</b>	
<i>02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes</i>		1 000 000	1 000 000	
<i>02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification</i>	12 386 722	1 641 527 985	1 653 914 707	
<b>03 – Développement de l'emploi</b>		3 022 372 537	<b>3 022 372 537</b>	
<i>03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi</i>		2 784 580 211	2 784 580 211	
<i>03.02 – Promotion de l'activité</i>		237 792 326	237 792 326	
<b>04 – Plan d'investissement des compétences</b>		751 650 282	<b>751 650 282</b>	250 000 000
<b>Total</b>	<b>12 386 722</b>	<b>5 863 934 916</b>	<b>5 876 321 638</b>	<b>250 000 000</b>

**2018 / CRÉDITS DE PAIEMENT**

Numéro et intitulé de l'action / sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FDC et ADP prévus
<b>01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi</b>		1 459 563 838	<b>1 459 563 838</b>	
<i>01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME</i>		1 182 030 472	1 182 030 472	
<i>01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés</i>		277 533 366	277 533 366	
<b>02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences</b>	12 386 722	1 835 347 789	<b>1 847 734 511</b>	
<i>02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes</i>		1 000 000	1 000 000	

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

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

Numéro et intitulé de l'action / sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FDC et ADP prévus
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	12 386 722	1 834 347 789	1 846 734 511	
<b>03 – Développement de l'emploi</b>		3 022 872 537	<b>3 022 872 537</b>	
03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi		2 784 580 211	2 784 580 211	
03.02 – Promotion de l'activité		238 292 326	238 292 326	
<b>04 – Plan d'investissement des compétences</b>		428 204 032	<b>428 204 032</b>	250 000 000
<b>Total</b>	<b>12 386 722</b>	<b>6 745 988 196</b>	<b>6 758 374 918</b>	<b>250 000 000</b>

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

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

**PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertes en LFI pour 2018	Demandées pour 2019	Ouverts en LFI pour 2018	Demandés pour 2019
<b>Titre 3 – Dépenses de fonctionnement</b>	12 386 722	7 121 650	12 386 722	7 121 650
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	8 000 000	3 018 000	8 000 000	3 018 000
Subventions pour charges de service public	4 386 722	4 103 650	4 386 722	4 103 650
<b>Titre 6 – Dépenses d'intervention</b>	5 863 934 916	6 334 205 590	6 745 988 196	5 181 641 673
Transferts aux ménages	2 374 237 212	2 808 256 686	2 374 237 212	2 808 256 686
Transferts aux entreprises	2 603 984 776	2 522 717 079	3 584 445 213	1 831 441 910
Transferts aux collectivités territoriales	751 650 282	848 669 179	652 956 282	387 707 859
Transferts aux autres collectivités	134 062 646	154 562 646	134 349 489	154 235 218
<b>Total hors FDC et ADP prévus</b>	<b>5 876 321 638</b>	<b>6 341 327 240</b>	<b>6 758 374 918</b>	<b>5 188 763 323</b>
FDC et ADP prévus	250 000 000	1 532 100 000	250 000 000	1 532 100 000
<b>Total y.c. FDC et ADP prévus</b>	<b>6 126 321 638</b>	<b>7 873 427 240</b>	<b>7 008 374 918</b>	<b>6 720 863 323</b>

DÉPENSES FISCALES<sup>3</sup>

## 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 2019 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2019. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2019 est, pour sa part, présenté dans les tomes I et II de l'annexe « Évaluation des Voies et Moyens ».

## DÉPENSES FISCALES PRINCIPALES SUR IMPÔTS D'ÉTAT (13)

(En millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffre pour 2017	Chiffre pour 2018	Chiffre pour 2019
110246	<b>Crédit d'impôt au titre de l'emploi d'un salarié à domicile (jusqu'en 2017: pour les contribuables exerçant une activité professionnelle ou demandeurs d'emploi depuis au moins trois mois)</b> Impôt sur le revenu <i>Bénéficiaires 2017 : 1 614 900 ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Très bonne - Création : 2006 - Dernière modification : 2016 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 199 sexdecies-1 à 4</i>	2 060	4 665	4 760
720107	<b>Exonération des services rendus aux personnes physiques par les associations agréées en application de l'article L. 7232-1 du code du travail</b> Taxe sur la valeur ajoutée <i>Bénéficiaires 2017 : 4 736 entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1991 - Dernière modification : 1991 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 261-7-1° ter</i>	553	553	491
120109	<b>Exonération du salaire des apprentis et des gratifications versées aux stagiaires versées à compter du 12 juillet 2014</b> Impôt sur le revenu <i>Bénéficiaires 2017 : (nombre non déterminé) ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1977 - Dernière modification : 2015 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 81 bis</i>	450	455	450
120138	<b>Exonération sous plafond des indemnités reçues par les salariés en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail</b> Impôt sur le revenu <i>Bénéficiaires 2017 : 420 357 ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2008 - Dernière modification : 2008 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 80 duodécies-1-6°</i>	340	360	350
730214	<b>Taux de 10% pour les services d'aide à la personne fournis à titre exclusif, ou à titre non exclusif pour celles qui bénéficient d'une dérogation à la condition d'activité exclusive selon l'article L. 7232-1-2 du code du travail, par des associations, des entreprises ou des organismes déclarés en application de l'article L. 7232-1-1 du même code, et dont la liste est fixée par décret et taux de 5,5% pour les prestations de services exclusivement liées aux gestes essentiels de la vie quotidienne des personnes handicapées et des personnes âgées dépendantes qui sont dans l'incapacité de les accomplir, fournies par des associations, des entreprises ou des organismes déclarés en application de l'article L.7232-1-1 du même code, dont la liste est fixée par décret, à titre exclusif, ou à titre non exclusif pour celles qui bénéficient d'une dérogation à la condition d'activité exclusive selon l'article L.7232-1-2 du même code</b> Taxe sur la valeur ajoutée <i>Bénéficiaires 2017 : (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 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 279-i et 278-0 bis-D</i>	223	223	228

<sup>3</sup> 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.

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

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

(En millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage pour 2017	Chiffrage pour 2018	Chiffrage pour 2019
720108	<p><b>Exonération des prestations de services et des livraisons de biens qui leur sont étroitement liées, effectuées dans le cadre de la garde d'enfants par les établissements visés aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique et assurant l'accueil des enfants de moins de trois ans</b></p> <p>Taxe sur la valeur ajoutée</p> <p><i>Bénéficiaires 2017 : (nombre non déterminé) entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2007 - Dernière modification : 2007 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 261-4-8 bis</i></p>	70	70	70
320115	<p><b>Non-assujettissement à l'impôt sur les sociétés des résultats des activités des associations conventionnées (art. L. 5132-7 du code du travail) et des associations de services aux personnes agréées (art. L. 7232-1 du code du travail) ou autorisées (art. L. 313-1 du code de l'action sociale et des familles) et taxation au taux réduit des revenus de leur patrimoine foncier, agricole et mobilier</b></p> <p>Impôt sur les sociétés</p> <p><i>Bénéficiaires 2017 : (nombre non déterminé) entreprises et ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1987 - Dernière modification : 2017 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 206-5 bis</i></p>	40	40	40
120134	<p><b>Exonération de l'aide financière versée par l'employeur ou par le comité d'entreprise en faveur des salariés afin de financer des services à la personne</b></p> <p>Impôt sur le revenu</p> <p><i>Bénéficiaires 2017 : (nombre non déterminé) ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2005 - Dernière modification : 2006 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 81-37°</i></p>	35	35	35
120129	<p><b>Exonération de l'aide financière versée par l'Etat aux créateurs ou repreneurs d'entreprises (prime EDEN)</b></p> <p>Impôt sur le revenu</p> <p><i>Bénéficiaires 2017 : 10 511 ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2003 - Dernière modification : 2005 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 81-35°</i></p>	5	3	3
210315	<p><b>Crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise</b></p> <p>Impôt sur le revenu et impôt sur les sociétés</p> <p><i>Bénéficiaires 2017 : 208 123 entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Très bonne - Création : 2005 - Dernière modification : 2008 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 244 quater M, 199 ter L, 220 N, 223 O-1-m</i></p>	50	50	nc
210311	<p><b>Crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage</b></p> <p>Impôt sur le revenu et impôt sur les sociétés</p> <p><i>Bénéficiaires 2017 : 132 782 entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Très bonne - Création : 2005 - Dernière modification : 2013 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 244 quater G, 199 ter F, 220 H, 223 O-1-h</i></p>	211	211	nc
120507	<p><b>Etalement sur quatre ans de l'imposition du montant des droits transférés d'un compte épargne-temps vers un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou d'un plan d'épargne entreprise investi en titres de l'entreprise ou assimilés et de la fraction imposable des indemnités de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite</b></p> <p>Impôt sur le revenu</p> <p><i>Bénéficiaires 2017 : (nombre non déterminé) ménages - Méthode de chiffrage : - Fiabilité : - Création : 1988 - Dernière modification : 2006 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 163 A</i></p>	nc	nc	nc
110214	<p><b>Réduction d'impôt au titre de l'emploi, par les particuliers, d'un salarié à domicile pour les contribuables n'exerçant pas une activité professionnelle ou demandeurs d'emploi depuis moins de trois mois</b></p> <p>Impôt sur le revenu</p> <p><i>Bénéficiaires 2017 : 2 285 735 ménages - Méthode de chiffrage : Simulation - Fiabilité : Très bonne - Création : 1991 - Dernière modification : 2016 - Fin d'incidence budgétaire : 2017 - Fin du fait générateur : 2016 - CGI : 199 sexdecies-1 à 3 et 5</i></p>	1 444	-	-
<b>Coût total des dépenses fiscales<sup>4</sup></b>		<b>5 481</b>	<b>6 665</b>	<b>6 688</b>

<sup>4</sup> 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 (« € »). Par ailleurs, afin d'assurer une comparabilité d'une année sur l'autre, lorsqu'une dépense fiscale est non chiffrable (« nc »), le montant pris en compte dans le total correspond au dernier chiffrage connu (montant 2018 ou 2017) ; si aucun montant n'est connu, la valeur nulle est retenue dans le total. La portée du total s'avère enfin 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.

## JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action / sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
<b>01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi</b>		459 722 292	<b>459 722 292</b>		418 803 604	<b>418 803 604</b>
01-01 – Développement de l'emploi en TPE-PME		288 072 622	<b>288 072 622</b>		219 526 383	<b>219 526 383</b>
01-02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés		171 649 670	<b>171 649 670</b>		199 277 221	<b>199 277 221</b>
<b>02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences</b>		1 653 854 111	<b>1 653 854 111</b>		1 023 462 602	<b>1 023 462 602</b>
02-03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes		1 000 000	<b>1 000 000</b>		1 000 000	<b>1 000 000</b>
02-04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification		1 652 854 111	<b>1 652 854 111</b>		1 022 462 602	<b>1 022 462 602</b>
<b>03 – Développement de l'emploi</b>		3 379 081 658	<b>3 379 081 658</b>		3 358 789 258	<b>3 358 789 258</b>
03-01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi		2 801 613 855	<b>2 801 613 855</b>		2 801 613 855	<b>2 801 613 855</b>
03-02 – Promotion de l'activité		577 467 803	<b>577 467 803</b>		557 175 403	<b>557 175 403</b>
<b>04 – Plan d'investissement des compétences</b>		848 669 179	<b>848 669 179</b>		387 707 859	<b>387 707 859</b>
Total		<b>6 341 327 240</b>	<b>6 341 327 240</b>		<b>5 188 763 323</b>	<b>5 188 763 323</b>

## ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

## MESURES DE TRANSFERTS

	Crédits						Emplois		
	T2 hors CAS Pensions	T2 CAS Pensions	Total T2	Hors T2 AE	Hors T2 CP	Total AE	Total CP	ETPT ministériels	ETPT Hors État
Transferts entrants									
Transferts sortants				-11 795 990	-11 795 990	-11 795 990	-11 795 990		
<b>Solde des transferts</b>				<b>-11 795 990</b>	<b>-11 795 990</b>	<b>-11 795 990</b>	<b>-11 795 990</b>		

En 2019 les crédits hors titre 2 du programme 103 intègrent un transfert sortant d'un montant de 11,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement vers le programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail », dont 10,64 M€ hors titre 2 et 1,16 M€ en titre 2. Ce transfert vise à accompagner la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) (dépenses support et ressources humaines).

## GRANDS PROJETS INFORMATIQUES

## COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Le compte personnel de formation (CPF) est une modalité d'accès à la formation créée par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser les parcours professionnels. Un système d'information (SI), opérationnel depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, permet de mettre à la disposition des titulaires des comptes et des financeurs un portail avec les fonctionnalités suivantes : un site d'information, un applicatif de gestion des listes de certifications éligibles au CPF, les opérations de mobilisation du compte en débit et en crédit et l'accès au dossier des formations suivies dans le cadre du CPF et plus largement du passeport « orientation – formation - compétences ». Le SI CPF constitue, à travers l'identification d'un compte propre à chaque personne active, un outil à vocation universelle et décloisonnée, directement utilisable par les usagers et cristallisant les efforts d'interopérabilité des systèmes d'information entre les différents acteurs de la formation professionnelle.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a prévu la création au 1<sup>er</sup> janvier 2017 du compte personnel d'activité (CPA), un portail qui regroupe le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention (C2P) et le compte engagement citoyen (CEC). Le CPA donne accès à une offre innovante de services associés, ayant trait notamment à la sécurisation des parcours professionnels, c'est-à-dire la capacité des personnes à construire leur parcours dans un marché de l'emploi en forte évolution tout en conservant des protections, attachées à leur personne et non à leur statut.

La CDC, désignée opérateur du CPA par la loi du 8 août 2016, a été chargée de mettre en place un système d'informations dédié, comprenant un portail numérique, un compte CPA accessible à chacun depuis un espace personnel, ainsi qu'une plate-forme pouvant accueillir des services numériques utiles à la gestion des parcours professionnels.

Les deux projets SI CPF et SI CPA ont fusionné fin février 2018 pour constituer le support d'un véritable outil d'orientation unique pour les droits à formation.

Pour 2019, le SI CPF devra s'adapter aux évolutions portées par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Au vu d'une alimentation du compte qui se fera désormais en euros, il s'agira notamment de faciliter l'utilisation du CPF en permettant à ses bénéficiaires de disposer d'un accès direct à l'offre de formation et de gérer en totale autonomie leur dossier de prise en charge, de l'inscription au paiement de l'organisme de formation qu'ils auront choisi. A ce titre, les informations relatives à l'offre de formation seront agrégées dans une base de données gérée par la Caisse des dépôts.

**Une dotation de 3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019, laquelle sera complétée d'un financement du grand plan d'investissement pour notamment assurer la mise en œuvre effective des ambitions portées par la réforme, et transformer et amplifier l'accès des actifs à la formation professionnelle.**

Année de lancement du projet	2015
Financement	0103-02
Zone fonctionnelle principale	Emploi et formation professionnelle

## COÛT ET DURÉE DU PROJET

## Coût détaillé par nature

(en millions d'euros)

	2016 et années précédentes en cumul		2017 exécution		2018 prévision		2019 prévision		2020 et années suivantes en cumul		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Hors Titre 2	13,2	9,2	23	17,5	28	28	23	23	0	0	87,2	77,7
Titre 2	0	0									0	0
<b>Total</b>	<b>13,2</b>	<b>9,2</b>	<b>23</b>	<b>17,5</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>87,2</b>	<b>77,7</b>

## Évolution du coût et de la durée

	Au lancement	Actualisation	Écarts en %
Coût total en M€	9	77,7	+763,3 %
Durée totale en mois	36	60	+66,7 %

Le SI CPF, a été cofinancé de 2014 à 2017 par l'État et les partenaires sociaux, via le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Conformément à la convention du 26 novembre 2014, l'État s'est engagé à financer le projet à hauteur de 9 M€, sous la forme d'une subvention annuelle sur 3 ans (2015-2017) à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), désignée par la loi comme opérateur du CPF. Le solde du projet, ainsi que les coûts de fonctionnement et de maintenance évolutive et les charges évaluatives, sont à la charge du FPSPP.

Le coût de la mise en place de ce SI a été estimé à 32,5 M€ entre 2014 et 2017 à la fois pour la construction du SI et pour son fonctionnement. Les chiffres 2017 conduisent à un coût global 2015-2017 de 43,5 M€ détaillé comme suit :

- 21,7 M€ au titre des coûts de construction,
- 12,4 M€ au titre des coûts de fonctionnement,
- 5,8 M€ au titre des coûts de maintien en condition opérationnelle,
- 3,7 M€ de charges évaluatives.

L'écart entre l'offre de service de 2014 et le coût *in fine* du CPF provient du changement de périmètre intervenu en cours de projet. L'offre de service sur laquelle la Caisse des dépôts et consignations (CDC) a été choisie ne portait que sur la mise en place d'un portail qui informait les actifs sur l'état de leurs droits CPF. En 2015, la logique utilisateur poursuivie par la maîtrise d'ouvrage stratégique a conduit la CDC à développer d'autres fonctionnalités importantes, en particulier le dossier de formation demandeurs d'emplois et salariés et les listes éligibles. Le SI-CPF a donc fortement évolué en deux ans (ajout de l'offre de formation, la galaxie des métiers....) expliquant les différences entre les coûts initiaux et l'estimation finale. Les coûts enregistrés au-delà de la participation forfaitaire de l'Etat ont été couverts par le FPSPP.

Le financement du SI CPA, de 2016 à 2018, a été assuré intégralement par l'État, avec financement à hauteur de 19,6 M€ par le Programme d'investissement d'avenir (PIA), sur le programme « Transition numérique et modernisation de l'État ». Le coût global de la mise en place de ce SI CPA a été estimé à 25,3 M€, intégrant les coûts de développement, l'accrochage sur l'outil de services innovants, les frais de fonctionnement ainsi les frais de communication nécessaires pour faire connaître au grand public ce nouvel outil et les droits qui lui sont associés. Le coût final de cette mise en place devrait s'élever à environ 22,6 M€.

Pour 2019, le budget de fonctionnement et d'évolution du SI CPF sera pleinement porté par l'Etat (notamment via le plan d'investissement dans les compétences), avec notamment la disparition du FPSPP.

## CONTRATS DE PROJETS ÉTAT-RÉGION (CPER)

## CPER 2015-2020

Action / Opérateur	CPER 2015-2020 (rappel du montant contractualisé)	AE engagées au 31/12/2018	CP réalisés au 31/12/2018	AE demandées pour 2019	CP demandés pour 2019	CP sur engagements à couvrir après 2019
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	14 000 000	14 000 000	14 000 000	14 000 000	14 000 000	
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	21 076 667	15 876 905	15 549 477	20 876 905	20 549 477	

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

### SUBVENTIONS AUX OPÉRATEURS

(en milliers d'euros)

Opérateur	AE PLF 2019	CP PLF 2019
<b>AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (P103)</b>	<b>110 000</b>	<b>110 000</b>
Subvention pour charges de service public	110 000	110 000
<b>ASP - Agence de services et de paiement (P149)</b>	<b>1 161 362</b>	<b>601 071</b>
Transferts	1 161 362	601 071
<b>Centre INFO - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (P103)</b>	<b>4 104</b>	<b>4 104</b>
Subvention pour charges de service public	4 104	4 104
<b>Pôle emploi (P102)</b>	<b>293 257</b>	<b>154 677</b>
Transferts	293 257	154 677
<b>Total</b>	<b>1 568 723</b>	<b>869 852</b>
Total des subventions pour charges de service public	114 104	114 104
Total des dotations en fonds propres		
Total des transferts	1 454 619	755 748

## SUIVI DES CRÉDITS DE PAIEMENT ASSOCIÉS À LA CONSOMMATION DES AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT (HORS TITRE 2)

### ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2018

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2017 (RAP 2017)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2017 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2017	AE LFI 2018 + reports 2017 vers 2018 + prévision de FDC et ADP	CP LFI 2018 + reports 2017 vers 2018 + prévision de FDC et ADP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2018
4 111 219 214		6 174 706 443	7 223 009 366	769 218 740

### ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2019	CP 2020	CP 2021	CP au-delà de 2021
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2018	CP demandés sur AE antérieures à 2019 CP PLF / CP FDC et ADP	Estimation des CP 2020 sur AE antérieures à 2019	Estimation des CP 2021 sur AE antérieures à 2019	Estimation des CP au-delà de 2021 sur AE antérieures à 2019
769 218 740	756 238 106 0	10 239 382	2 741 252	
AE nouvelles pour 2019 AE PLF / AE FDC et ADP	CP demandés sur AE nouvelles en 2019 CP PLF / CP FDC et ADP	Estimation des CP 2020 sur AE nouvelles en 2019	Estimation des CP 2021 sur AE nouvelles en 2019	Estimation des CP au-delà de 2021 sur AE nouvelles en 2019
6 341 327 240 1 532 100 000	4 432 525 217 1 532 100 000	1 632 811 496	275 990 527	
<b>Totaux</b>	<b>6 720 863 323</b>	<b>1 643 050 878</b>	<b>278 731 779</b>	

### CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENTS SUR AE 2019

CP 2019 demandés sur AE nouvelles en 2019 / AE 2019	CP 2020 sur AE nouvelles en 2019 / AE 2019	CP 2021 sur AE nouvelles en 2019 / AE 2019	CP au-delà de 2021 sur AE nouvelles en 2019 / AE 2019
75,8 %	20,7 %	3,5 %	0 %

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

### JUSTIFICATION PAR ACTION

#### ACTION N° 01

7,2 %

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

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement		459 722 292	<b>459 722 292</b>	
Crédits de paiement		418 803 604	<b>418 803 604</b>	

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 ».

En sus de ces modalités d'appui aux entreprises, le dispositif d'aide directe au recrutement dit « Embauche PME », mis en œuvre en 2016 pour une durée limitée, est en voie d'extinction, les crédits inscrits au PLF 2019 couvrant uniquement les paiements résiduels attachés aux contrats signés avant le 30 juin 2017.

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Dépenses de fonctionnement</b>	<b>18 000</b>	<b>18 000</b>
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	18 000	18 000
<b>Dépenses d'intervention</b>	<b>459 704 292</b>	<b>418 785 604</b>
Transferts aux ménages	145 782 000	145 782 000
Transferts aux entreprises	313 922 292	273 003 604
<b>Total</b>	<b>459 722 292</b>	<b>418 803 604</b>

#### DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Ces dépenses retracent les frais de gestion facturés par Pôle emploi pour les dispositifs dont il assure la gestion. Elles recouvrent les frais facturés par l'opérateur au titre des allocations spécifiques du fonds national de l'emploi (ASFNE) et au titre des conventions de cessation d'activité de certains travailleurs (CATS).

**Au total, le montant des crédits prévus pour 2019 s'élève à 0,02 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.** Ces crédits se répartissent de la façon suivante :

En M€	PLF 2019
Allocations spécifiques du fonds national de l'emploi (ASFNE)	0,01
Convention de cessation d'activité de certains travailleurs (CATS)	0,01
Total	0,02

Ces frais de gestion sont identifiés par ailleurs dans la partie « intervention » de la justification au premier euro, au titre des mesures pour lesquelles Pôle emploi assure le versement aux bénéficiaires pour le compte de l'État.

## ■ DÉPENSES D'INTERVENTION

**Les crédits d'intervention de cette action, prévus à hauteur de 459,70 M€ en autorisations d'engagement et 418,79 M€ en crédits de paiement, permettent le financement :**

- des actions de développement de l'emploi en TPE-PME, pour un montant de **288,07 M€** en autorisations d'engagement et 219,53 M€ en crédits de paiement ;
- des mesures d'âge pour un montant de 5,28 M€ en autorisations d'engagement et 32,91 M€ en crédits de paiement ;
- des instruments d'accompagnement des restructurations d'entreprises ou d'anticipation des effets économiques de la conjoncture pour un montant de 166,35 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

### SOUS ACTION 1 : DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI EN TPE-PME

**Les crédits d'intervention destinés à cette sous-action s'élèvent à 288,07 M€ en autorisations d'engagement et 219,53 M€ en crédits de paiement et permettent le financement :**

- de l'aide à l'embauche dans les PME pour un montant de 90,07 M€ en crédits de paiement,
- d'un appui aux filières, aux branches et aux entreprises pour un montant de 51,02 M€ en autorisations d'engagement et de 58,61 M€ en crédits de paiement dont 14 M€ au titre des contrats de plan Etat-régions.
- des emplois francs, pour 237,06 M€ en autorisations d'engagement et 70,85 M€ en crédits de paiement.

#### 1- L'aide Embauche PME

Ce dispositif, créé par le décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 et qui a pris fin en flux au 1<sup>er</sup> juillet 2017, consistait en une aide versée à l'entreprise pour toute embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois, dont la rémunération prévue au contrat était inférieure ou égale à 1,3 SMIC. Son montant maximal était de 4 000 €, à raison de 500 € par trimestre exécuté du contrat. L'aide ne pouvait se cumuler avec une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès et au retour à l'emploi versée au titre du même salarié. Cependant, les contrats de professionnalisation étaient éligibles à l'aide.

Les embauches concernées, qui étaient initialement celles prenant effet entre le 18 janvier et le 31 décembre 2016 (décret du 25 janvier 2016) ont été prolongées au 1<sup>er</sup> semestre 2017 et ont donc couru jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2017 (décret du 28 décembre 2016).

Au total, 2 084 474 demandes d'aides ont été adressées à l'Agence de services et de paiement (ASP), gestionnaire du dispositif, depuis janvier 2016. Au 31 juillet 2018, l'ASP en avait validé 1 836 699. Les demandes validées concernent en majorité des embauches en CDI (69 %). Pour les CDD, leur durée moyenne est de 10,2 mois. La durée hebdomadaire moyenne des contrats est de 32 h.

**Une dotation de 90,07 M€ en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 pour couvrir les paiements qui restent à effectuer au titre des aides validées antérieurement.**

## 2 - L'appui aux filières, aux branches et aux entreprises

Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et les directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en Outre-mer (DIECCTE), services déconcentrés du ministère chargé de l'emploi, disposent d'une enveloppe budgétaire leur permettant de mettre en œuvre une offre de services RH à destination des TPE et des PME. Cette offre de services accompagne les conséquences des mutations économiques sur les emplois et les compétences *via* des plans d'actions à l'échelle des filières/branches professionnelles et des entreprises et de leurs salariés. Elle permet par ailleurs aux DIRECCTE d'accompagner les entreprises pour développer l'attractivité de certains métiers en tension et de répondre en partie à la problématique de leurs difficultés de recrutement, prégnante aujourd'hui.

Cette offre de services qui articule davantage les différents dispositifs portés par le ministère du travail a été engagée depuis 2015, à la suite d'un diagnostic piloté par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) avec l'appui du secrétariat général à la modernisation de l'action publique (SGMAP). Elle a permis de cartographier les besoins RH de ces entreprises et d'identifier les freins au développement de l'emploi. Une majorité de TPE/PME déclare être régulièrement en situation de sous-effectif, mais leur capacité d'anticipation et de structuration de la réponse à leur besoin est insuffisante pour déclencher un processus de recrutement. Ainsi, sur la base de ce diagnostic, les directions régionales 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 digitale des entreprises et l'impact de la transition écologique constituent également des thématiques transverses portées par les DIRECCTE.

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 porter une démarche globale d'accompagnement et de développement de l'emploi.

L'offre de services regroupe différents dispositifs que les DIRECCTE mobilisent et articulent au regard des besoins et priorités territoriales :

- les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), conclus entre l'État et les branches professionnelles et dont l'objectif est d'anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, de prévenir les risques d'inadaptation à l'emploi des actifs occupés et de répondre aux besoins de développement des compétences des salariés. Une partie de ces EDEC sont financés par une enveloppe dédiée des CPER.
- un dispositif de conseil en ressources humaines ciblé notamment sur les entreprises qui ne sont pas dans le champ de la négociation obligatoire sur la GPEC, afin de faciliter l'élaboration et la mise en œuvre par ces entreprises d'une politique RH adaptée à leurs besoins, permettant ainsi la consolidation de leur développement économique,
- des conventions de formation et d'adaptation du Fonds national pour l'emploi. Le « FNE-Formation » peut être mobilisable soit dans le cadre d'une opération individuelle (convention avec une entreprise), soit dans le cadre d'une opération collective (convention avec un groupement d'employeur ou un OPCA, souvent en complémentarité d'un EDEC).

Des EDEC peuvent également être conclus entre l'État et des branches professionnelles au niveau national, avec des crédits gérés directement par la DGEFP. Les EDEC conclus par les directions régionales doivent l'être en complémentarité des actions nationales.

Enfin, de manière exceptionnelle, l'État peut également financer :

- des cellules de reclassement permettant l'accompagnement de salariés licenciés pour motif économique,
- des dispositifs d'accompagnement renforcé (DAR) permettant à l'État d'intervenir en réponse à une situation d'urgence sociale dans des entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire qui mettent en œuvre des licenciements collectifs de grande ampleur (plus de 500 salariés).

**Une dotation globalisée de 51,02 M€ en autorisations d'engagement et de 58,61 M€ en crédits de paiement dont 14 M€ au titre des contrats de plan État-régions**, alors que chaque dispositif bénéficiait auparavant d'une dotation spécifique.

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

### 3- 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, dès lors qu'ils consistent en 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, quel que soit l'endroit où elle est 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 l'un des QPV couverts par l'expérimentation. Le montant de l'aide, qui est versé semestriellement à terme échu, est le cas échéant proratisé en fonction de la quotité de travail et la durée effective du contrat.

Introduit par l'article 175 de la loi de finances pour 2018, sous la forme d'une expérimentation courant du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 décembre 2019, le dispositif des emplois francs est ciblé sur des QPV situés dans les départements suivants : Nord, Essonne, Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis, Val-d'Oise, Maine-et-Loire, Vaucluse et Bouches-du-Rhône. L'expérimentation constitue une étape nécessaire pour conforter les conditions d'efficacité du dispositif et en stabiliser les paramètres, en lien avec les acteurs concernés. Il est prévu une évaluation de cette phase pilote, qui fera l'objet d'un rapport remis au Parlement au plus tard le 15 septembre 2019, avant la décision de généralisation du dispositif à l'échelle du territoire national.

L'exercice 2019 constitue la première année pleine de la mesure, avec un budget prenant en compte le coût de contrats signés en 2018 et en 2019. Dans un contexte de montée en charge de l'expérimentation, **il est ainsi prévu en PLF 2019 une dotation de 237,06 M€ en autorisations d'engagement et de 70,85 M€ en crédits de paiement**, permettant de couvrir le coût d'environ 25 000 contrats d'ici la fin de l'expérimentation.

#### **SOUS ACTION 2 : IMPLICATION DES BRANCHES ET DES ENTREPRISES DANS LA PREVENTION DU LICENCIEMENT ET LE RECLASSEMENT DES SALARIES**

**Les crédits d'intervention de cette sous-action, prévus à hauteur de 171,63M€ en autorisations d'engagement et de 199,26 M€ en crédits de paiement, permettent le financement :**

- des mesures d'âge pour un montant de 5,3 M€ en autorisations d'engagement et de 32,91 M€ en crédits de paiement ;
- des actions en faveur du reclassement des salariés pour un montant de 166,35 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

#### **1- Les dispositifs de mesures d'âge**

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

- des allocations spéciales du fonds national de l'emploi (ASFNE) ;
- des conventions de cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) ;
- du contrat de génération,
- du contrat de professionnalisation senior.

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 (cf. *supra*). La loi de finances initiale pour 2012 a définitivement supprimé toute nouvelle entrée dans le dispositif, lequel est donc en voie d'extinction.

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

### 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).

Une partie de cette enveloppe s'impute sur les crédits de fonctionnement, à hauteur de 0,01 M€, correspondant aux frais de gestion versés à Pôle emploi, opérateur gestionnaire de la mesure.

### Les dépenses d'intervention s'établissent par conséquent à 0,6 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

La justification des crédits prévus au titre de ce dispositif est la suivante :

- Coût de la mesure :

ASFNE				
Effectifs	Taux journalier moyen	Coût brut des allocations	Frais de gestion de Pôle emploi (1 %)	Coût brut des ASFNE en M€
(1)	(2)	(3) = (1) x (2) x 365	(4)	(5) = (3) + (4)
36	45,3 €	0,59	0,01	0,6

- Financement de la mesure :

Contribution totale des tiers* (6)	Participation de l'État en 2019 (7) = (5) - (6)	Dont frais de gestion versés par l'État à Pôle emploi (8) = (7) x 1 %
0,01	0,60	0,01

EN NOMENCLATURE, CETTE DÉPENSE CONSTITUE UN TRANSFERT AUX MÉNAGES.

### 1.2 Les conventions de cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS)

Les CATS ont été mises en place par décret du 9 février 2000. Leurs bénéficiaires perçoivent une allocation de cessation d'activité égale au minimum à 65 % de leur salaire brut antérieur et bénéficient en outre d'une protection sociale jusqu'à leur retraite. Le dispositif est ouvert si un accord professionnel national sur la cessation d'activité (accord de branche) a été signé. Depuis 2005, aucun nouvel accord national professionnel ne peut être conclu. Toutefois, les entreprises peuvent continuer à conclure des accords dans le cadre des accords nationaux existants.

L'État peut, dans certains cas, participer au financement des allocations et prendre en charge les cotisations obligatoires de retraite complémentaire pour les salariés âgés de plus de 57 ans ayant travaillé pendant plus de 15 ans dans des conditions particulières de pénibilité ou ayant été reconnus travailleurs handicapés. L'accord de branche ou d'entreprise doit prévoir des engagements sur la fixation de la durée du travail à 35 heures et sur des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

L'assiette de prise en charge de l'État ne peut excéder 65 % du salaire brut antérieur. Le taux de prise en charge par l'État est variable selon l'âge du bénéficiaire. Le taux moyen de prise en charge est de 46,8 %.

La justification des crédits 2019 prévus au titre de ce dispositif, soit **1,2 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**, est la suivante :

## CATS

Effectifs	Taux moyen journalier	Coût brut des allocations	Prise en charge des cotisations de retraite complémentaire	Crédits prévus en PLF 2019	Frais de gestion versé par l'Etat à Pôle emploi
(1)	(2)	$(3) = (1) \times (2) \times \frac{365}{365}$	$(4) = 3,05 \% \times (3)$	$(5) = (3) + (4)$	$(6) = (5) \times 1 \%$
86	37 €	1,16	0,04	1,2	0,01

**En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux ménages**

1.3- Le contrat de génération

Instauré par la loi n° 2013-185 en date du 1<sup>er</sup> mars 2013, le contrat de génération avait pour objectif de faciliter l'insertion durable des jeunes, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences, essentielle à la compétitivité des entreprises.

Ce dispositif s'adressait à l'ensemble des entreprises et de leurs salariés selon deux modalités différentes d'incitation en fonction de la taille des dites entreprises :

- Une aide d'un montant de 4 000 euros par an pendant 3 ans pour les recrutements en CDI de jeunes de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans pour les travailleurs reconnus handicapés) et le maintien en emploi des salariés de 57 ans et plus (ou recrutés à partir de 55 ans) ou de 55 ans et plus pour les travailleurs reconnus handicapés.
- Une incitation à négocier un accord collectif sur le contrat de génération, pour créer une dynamique collective de valorisation des salariés âgés, à travers le repérage et la transmission de leurs compétences clés, et d'intégration durable de jeunes dans l'emploi.

Le Gouvernement a pris la décision de ne pas proroger le dispositif du contrat de génération ; aucun nouveau contrat ne peut donc être signé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018. En effet, la négociation sur la question des âges apparaît désormais bien intégrée dans les entreprises et la progression constante du taux d'emploi des seniors depuis 2013 en témoigne. Ce choix tient compte en outre de la volonté d'engager une démarche de simplification des démarches des employeurs notamment de moins de 50 salariés, et part du constat d'un recours limité au dispositif depuis sa création (67 202 contrats enregistrés depuis 2013). Dans ce contexte, les ordonnances pour le renforcement du dialogue social ont substitué au dispositif du contrat de génération une seule négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) intégrant les enjeux intergénérationnels.

**Les crédits inscrits sur cette ligne dans le PLF servent donc uniquement au versement des aides dues pour les contrats signés antérieurement à l'entrée en vigueur de l'ordonnance susmentionnée.**

La dotation prévue en PLF 2019 est ainsi de **27,63 M€ en crédits de paiement** et concerne le coût des entrées 2016, et 2017.

	Entrées	Effectif moyen trimestriel	Coût unitaire trimestriel	Crédits de paiement 2018
	(1)	(1')	(2)	$(3) = (1') \times (2) \times 4$
2016	11 548	2 154	1 000 €	8,62 M€
2017	8 165	4 753	1 000 €	19,01 M€

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

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

**1.4 – Contrat de professionnalisation senior**

Le décret n°2011-524 du 16 mai 2011 prévoyait 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 plus de 45 ans recrutés en contrat de professionnalisation.

**Une dotation de 3,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 pour financer cette aide.**

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

**2- Actions en faveur du reclassement des salariés**

Les actions de reclassement des salariés dont les crédits prévus dans le **PLF 2019 s'élèvent à 166,35 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement** regroupent :

- l'activité partielle, pour un montant de 88,50 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les cellules d'appui à la sécurisation professionnelle, pour un montant consolidé de 1,4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- l'allocation temporaire dégressive (ATD) pour un montant de 6 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) pour un montant de 49,50 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.
- les dispositifs d'exonérations de cotisations sociales en bassins d'emploi à redynamiser (BER) et en zones de restructuration de la Défense (ZRD), pour un montant de 20,95 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

**• 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, et de maintenir 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.

L'allocation d'activité partielle est cofinancée par l'État et l'Unédic selon la répartition suivante :

- l'Unédic finance 2,90 € par heure chômée ;
- la prise en charge par l'État s'établit à 4,84 € par l'heure chômée pour les entreprises de moins de 250 salariés et 4,33 € par heure chômée pour les entreprises de 250 salariés et plus.

Le remboursement à l'employeur atteint ainsi un montant total de 7,74 € par heure chômée pour les entreprises de moins de 250 salariés et 7,23 € pour les entreprises de 250 salariés et plus.

Par un article du PLF 2019, il est par ailleurs prévu de réduire de quatre à un an le délai durant lequel l'employeur peut solliciter le paiement de son allocation. Cela tend à mieux prendre en compte la logique du dispositif d'activité partielle, lequel vise essentiellement à accompagner de manière temporaire une entreprise confrontée à une crise ou à des difficultés conjoncturelles et urgentes. Le même article tend également, en cas de fraude ou de fausse déclaration, à instaurer un régime de sanction et à conférer aux autorités administratives compétentes un pouvoir de recouvrement.

**La prévision de dépenses pour 2019 pour l'État est établie à hauteur de 88,50 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

Au-delà des demandes qui seront déposées tout au long de l'année par les entreprises, et qui dépendent pour une large part de la conjoncture économique, le montant des crédits 2019 prend en compte les conséquences des crises de nature diverse intervenues en 2018.

Cela permettra de financer environ 18 millions d'heures d'activité partielle en 2019.

**En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux ménages et un transfert aux entreprises.**

### • 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.

**Une dotation de 6 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 pour financer ce dispositif.** La budgétisation de cette dotation, stable par rapport à celle de la LFI 2018, s'appuie sur les sous-jacents suivants :

Nombre moyen de bénéficiaires (1)	Coût moyen annuel par adhérent (2)	Coût brut des allocations (3) = (1) x (2)	Participation des entreprises (fonds de concours) (4)	Crédits prévus en PLF 2018 (5) = (3) - (4)
2 333	3 000 €	7 M€	1 M€	6 M€

Cette dépense constitue un transfert aux ménages.

### • 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 1,4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 pour financer ce dispositif.** Cette budgétisation s'appuie sur les sous-jacents suivants :

Nombre moyen de nouveaux bénéficiaires (1)	Montant moyen de l'accompagnement (2)	Crédits prévus en PLF 2019 (1) x (2)
3 500	400 €	1,4 M€

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

### • Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Le contrat de sécurisation professionnelle, qui a pris le relais de la convention de reclassement personnalisé (CRP) et du contrat de transition professionnelle (CTP) depuis 2011, est un dispositif d'accompagnement visant à favoriser le reclassement professionnel des salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés, licenciés pour motif économique.

Il s'adresse aux salariés qui disposent des droits suffisants pour prétendre à l'allocation de retour à l'emploi (ARE) et dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement. En cas de défaut de proposition de l'employeur, Pôle emploi peut proposer le CSP au salarié qui vient s'inscrire comme demandeur d'emploi.

Le CSP, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet le suivi d'un parcours de sécurisation professionnelle pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics.

Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CSP, qui avait un an d'ancienneté dans son entreprise au moment de son licenciement, perçoit une « allocation de sécurisation professionnelle » (ASP) égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du CSP.

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Compte tenu de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle, le financement du dispositif est assuré par :

– l'employeur, qui contribue au financement de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) versée aux bénéficiaires en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis de l'intéressé, dans la limite de 3 mois de salaire ;

– l'État et les partenaires sociaux :

• l'allocation est financée par l'Unédic au-delà de la participation de l'employeur pour les bénéficiaires ayant plus de 2 ans d'ancienneté au moment du licenciement. Pour ceux ayant entre 1 et 2 ans d'ancienneté, l'État compense à l'Unédic le surcoût de l'ASP par rapport à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), déduction faite de 80% des préavis appelés. L'État prend en charge le surcoût d'allocation par rapport à l'ARE au-delà de 80 % des préavis appelés pour les bénéficiaires ayant entre 1 et 2 ans d'ancienneté au moment de leur licenciement.

• l'accompagnement demeure pris en charge à parité entre l'État et l'Unédic et l'ensemble des opérateurs sera rémunéré à la performance.

Au cours du mois de mai 2018, les partenaires sociaux se sont réunis pour discuter de la prolongation du dispositif CSP. Ils ont ainsi décidé de renouveler le dispositif pour une période d'un an, jusqu'au 30 juin 2019. Un troisième avenant à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle a donc été signé par les partenaires sociaux.

Le coût prévisionnel pour l'État en 2019 est de 49,5M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, permettant l'accompagnement de près de 10 970 nouveaux salariés :

CSP : volet allocation		
Coût allocation (M€)	Contribution employeur (M€)	Solde pour l'Etat (M€)
(1)	(2)	(3) = (1) – (2)
31,6 M€	38,3 M€	-6,7 M€

CSP : volet accompagnement		
Participation Etat s/ l'accompagnement	coût des cellules d'appui CSP (M€)	Coût total de l'accompagnement (M€)
(4)	(5)	(6) = (4)+(5)
54,8 M€	1,4 M€	56,2 M€

Coût total du dispositif (7) = (3) + (6)
49,5M€

### a. L'allocation de sécurisation professionnelle –ASP :

En 2019, le coût total de l'allocation (ASP), pour les bénéficiaires ayant entre 1 et 2 ans d'ancienneté, est estimé à 31,6 M€ pour environ 10 970 bénéficiaires. En outre, 38,3 M€ de préavis devraient être appelés auprès des employeurs ce qui permet de constituer un reliquat de 6,7 M€ en faveur de l'État. Ainsi, en 2019, l'État n'aura aucun décaissement au titre de l'allocation.

### b. L'accompagnement :

L'État finance à la fois les accompagnements directement conduits par Pôle emploi et ceux délégués par Pôle emploi à des organismes tiers.

Dans le cas des accompagnements des bénéficiaires de CSP réalisés par Pôle emploi, la participation de l'État est prévue comme suit :

- à hauteur de 700 € / individu pour la part fixe. À ce titre, 32 894 personnes bénéficieront en prévision de l'accompagnement de Pôle emploi en 2019 soit une dépense totale de 23,03 M€.
- à hauteur de 250 € / individu pour chaque reclassement durable dans l'emploi. En 2019, 12 954 personnes ont connu un retour à l'emploi soit une dépense totale de 3,24 M€.

**Au total, le financement de l'État pour l'accompagnement réalisé directement par Pôle emploi sera de 26,27 M€ en 2019.**

Dans le cas d'un accompagnement externalisé, l'État compense à Pôle emploi la moitié du coût de la rémunération versée aux opérateurs privés dans le cadre de marchés de sous-traitance. En outre, l'État a dû verser à Pôle emploi 184€ par bénéficiaire dès l'entrée de celui-ci en accompagnement afin de couvrir les frais de gestion. En 2019, 32 894 individus bénéficieront en prévision d'un accompagnement externalisé ce qui entraîne une dépense de 6,05 M€ pour couvrir les frais de gestion (32 894 x 184€). Le coût de la part fixe pour le financement de l'accompagnement est estimée à 13,74 M€. Enfin le coût de la part variable versée en cas de reclassement est estimée à 8,64 M€.

**Ainsi, la couverture par l'État des dépenses d'accompagnement assurées par les organismes de formation sont estimées à 28,43 M€ en 2019.**

**Au total, les dépenses d'accompagnement prises en charge par l'État sont estimées à 49,5 M€.**

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

#### • 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, l'un en région Grand Est et l'autre en Occitanie), définis par des critères précis (fort taux de chômage, déperdition de population et d'emploi). Les établissements des entreprises exerçant une activité industrielle, artisanale, commerciale ou non commerciale, à l'exception des activités de crédit-bail mobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation, qui s'implantent dans un BER entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 décembre 2020 sont éligibles à l'exonération.

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

Pour les entreprises implantées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, elle est accordée pendant 5 ans à compter de l'implantation, ou à compter de la date d'effet du contrat pour les salariés embauchés au cours de ces 5 années. Pour les entreprises implantées avant le 31 décembre 2013, cette durée est de 7 ans.

**Une dotation de 19,08 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 pour financer ce dispositif d'exonération.**

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

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

Les zones de restructuration de la défense (ZRD) ont été instaurées afin d'accompagner les conséquences économiques de la réorganisation de la carte militaire, par le biais d'exonérations fiscales et sociales accordées aux entreprises qui s'installent et créent de l'activité dans ces zones en reconversion. Afin de tenir compte des dispositions de la loi de programmation militaire 2014-2019, la loi de finances rectificative pour 2013 a prolongé jusqu'en 2019 la possibilité de délimiter par arrêté pour chaque année les zones d'emploi et les communes concernées par les restructurations des armées à venir.

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

Programme n° 103 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

L'avantage social consiste en une exonération des cotisations patronales, hors AT-MP, sur les salaires versés dans la limite de 1,4 SMIC, pendant une durée de 5 ans. Au-delà de 1,4 SMIC, l'exonération est dégressive et devient nulle pour une rémunération égale ou supérieure à 2,4 SMIC.

**Une dotation de 1,87 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 pour financer ce dispositif d'exonération.**

**Cette dépense constitue un transfert aux entreprises.**

### ACTION N° 02

**26,1 %**

**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		1 653 854 111	<b>1 653 854 111</b>	
Crédits de paiement		1 023 462 602	<b>1 023 462 602</b>	

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 de notre modèle social, le Gouvernement a présenté une ambitieuse réforme de la formation professionnelle et de l'alternance qui s'est concrétisée par l'adoption de 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 renouvelée. 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 renouvelé 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.

Le programme 103 porte ainsi le financement de la nouvelle aide unique à l'apprentissage.

Aussi, le programme prévoit le financement du plan d'investissement dans les compétences ainsi que le solde des plans de formation exceptionnels mis en œuvre en 2016 et 2017 (« plan 500 000 » et sa prolongation), en lien avec les Régions et Pôle Emploi.

Il comprend également :

- le financement, conjointement avec les conseils régionaux, des dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE),
- le financement 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).

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)**, établissement public qui a succédé en 2017 à la structure associative qui portait auparavant ces missions.

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Dépenses de fonctionnement</b>	<b>7 103 650</b>	<b>7 103 650</b>
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	3 000 000	3 000 000
Subventions pour charges de service public	4 103 650	4 103 650
<b>Dépenses d'intervention</b>	<b>1 646 750 461</b>	<b>1 016 358 952</b>
Transferts aux ménages	470 162 194	470 162 194
Transferts aux entreprises	1 043 727 038	413 662 957
Transferts aux autres collectivités	132 861 229	132 533 801
<b>Total</b>	<b>1 653 854 111</b>	<b>1 023 462 602</b>

### DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Au sein de cette action, les dépenses de fonctionnement représentent pour 2019, 117,1 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Elles regroupent :

- d'une part, des dépenses de fonctionnement courant au titre du compte personnel de formation et du compte personnel d'activité, pour un montant de 3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.
- d'autre part, les subventions pour charges de service public de Centre Inffo et de l'AFPA, pour un montant de 114,1M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

### DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT COURANT

#### Grands projets informatiques dans le champ de la formation professionnelle

Une dotation de 3 M€ est prévue en PLF 2019, hors contribution du grand plan d'investissement pour les compétences, pour financer les grands projets informatiques dans le champ de la formation professionnelle, et en particulier les coûts de développement et de fonctionnement du système d'information du compte personnel de formation (SI CPF), géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Cette dépense fait l'objet de plus amples développements dans la partie « Grands projets informatiques ».

### SUBVENTIONS POUR CHARGES DE SERVICE PUBLIC

#### Agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

L'agence a été créée au 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour reprendre, dans un cadre rénové, les missions assurées auparavant par l'association pour la formation professionnelle des adultes. L'agence exerce à la fois des missions de service, pour le compte de l'État ou des Régions, et des activités concurrentielles de formation des demandeurs d'emploi. Les missions nationales de service public qui font l'objet des compensations financières qui composent la subvention pour charges de service public sont les suivantes :

- l'ingénierie de certification professionnelle,
- l'ingénierie de formation aux compétences et aux métiers émergents,
- le développement d'une expertise prospective en didactique professionnelle permettant d'anticiper l'évolution des compétences,
- le conseil et l'accompagnement des opérateurs de l'insertion et de l'égal accès à l'emploi des personnes les plus éloignées de l'emploi.

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

**La subvention pour charges de service public de l'État à l'AFPA s'élève pour 2019 à 110M€ 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 permanente (Centre INFFO) est une association loi 1901 à but non lucratif créée par le décret n°76-203 du 1<sup>er</sup> mars 1976, qui constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle.

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

La tutelle de l'État sur Centre INFFO prend la forme d'une contractualisation pluriannuelle. Un contrat d'objectifs et de moyens a ainsi été signé début 2016 et fixe le cadre d'action de l'opérateur pour la période 2016-2019. Ce dernier prévoit notamment le développement des ressources propres de Centre INFFO, ainsi que la poursuite des efforts de modernisation de son organisation interne et de ses outils de gestion et de performance.

Dans un contexte d'évolution majeure du paysage institutionnel de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, du fait de l'entrée en vigueur de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, une réflexion sera menée au cours de l'année 2019 pour envisager l'avenir des missions de Centre INFFO, en synergie avec la création de France compétences, les opérateurs de compétences et les nouvelles impulsions données au dialogue social dans les branches et les entreprises.

**La subvention pour charges de service public de l'État à Centre INFFO s'élève pour 2019 à 4,1M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

**DÉPENSES D'INTERVENTION**

**Les crédits d'intervention de l'action « Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences » prévus à hauteur de 1 536,75 M€ en autorisations d'engagement et de 906,36M€ en crédits de paiement en 2019, traduisent l'effort de l'État consacré à la formation professionnelle et au développement de l'apprentissage. Ils regroupent :**

- les dispositifs de reconnaissance des compétences acquises par les personnes et les actions en faveur de la formation pour un montant de 24,28 M€ en autorisations d'engagement et de 23,95 M€ en crédits de paiement,
- les actions consacrées en développement de l'alternance, pour un montant de 1 511,47M€ en autorisations d'engagement et 881,4M€ en crédits de paiement,

**SOUS ACTION 1 : RECONNAISSANCE DES COMPETENCES ACQUISES PAR LES PERSONNES**

Afin de réduire les inégalités dans l'accès à la formation et à la qualification, l'État, de façon complémentaire à l'action des conseils régionaux, finance les dispositifs et organismes suivants, **pour un montant total de 24,28 M€ en autorisations d'engagement et 23,95 M€ en crédits de paiement** :

- la validation des acquis de l'expérience , pour un montant de 1 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement,
- la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, pour un montant de 2,42 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement,
- les organismes de formation qualifiante dans le cadre des CPER, pour un montant de 20,88 M€ en autorisations d'engagement et 20,55 M€ en crédits de paiement,
- l'aide à la mobilité des jeunes pour un montant de 0,43 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement,
- les groupements d'intérêt public «Erasmus + France / Éducation Formation » et « Agence nationale de lutte contre l'illettrisme » (ANLCI), pour un montant de 0,56 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

#### ●La validation des acquis de l'expérience (VAE)

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 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019** 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.

**Ces dépenses constituent, en nomenclature, un transfert aux entreprises et aux autres collectivités.**

#### ● La rémunération des stagiaires de la formation professionnelle

L'État assurait jusqu'en 2015 la rémunération de certains demandeurs d'emploi non indemnisés par le régime d'assurance chômage (personnes en situation de handicap, administration pénitentiaire, protection judiciaire de la jeunesse, programme droit des femmes...) ainsi que la rémunération des publics dits spécifiques poursuivant une formation agréée par l'État (articles L. 6341-1 à L. 6341-8 du code du travail).

Depuis 2015, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, la prise en charge d'une grande partie de ces publics a été transférée aux conseils régionaux.

En outre, en 2016, une partie des crédits relatifs aux publics qui restent de la responsabilité de l'État a été transférée au ministère de la justice. C'est le cas :

- des crédits relatifs aux publics suivis par la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ),
- des crédits relatifs aux publics suivis par l'administration pénitentiaire dans les établissements à gestion déléguée.

Depuis 2016, le ministère du travail ne conserve donc plus que les crédits relatifs aux travailleurs handicapés non suivis dans un centre de rééducation professionnelle.

**Une dotation de 2,42 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 pour assurer la prise en charge de ce public.**

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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

**• Les subventions aux organismes territoriaux dans le cadre des CPER**

Une partie des crédits des contrats de plan État-régions (CPER) permettent 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).

Cette dépense fait l'objet de plus amples développements dans la partie « Contrats de plan État-région (CPER) ».

**Une dotation de 20,88 M€ en autorisations d'engagement et 20,55 M€ en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 pour financer le soutien à ces associations.**

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

**• Les subventions aux opérateurs nationaux de la formation professionnelle**

Le ministère chargé de la formation professionnelle participe au financement de deux organismes intervenant dans le champ de la formation professionnelle :

- le groupement d'intérêt public (GIP) « Erasmus + France / Éducation Formation », chargé de gérer le programme d'actions de l'Union européenne en matière d'éducation et de formation professionnelle (programme Erasmus +) et d'élaborer des outils favorisant la construction d'un espace européen de l'éducation et de la formation professionnelle (le réseau Euroguidance- coopération entre les services de l'orientation, Europass- amélioration de la transparence des qualifications en Europe, AEFA-agenda pour l'éducation et la formation des adultes, EPAL- plateforme multilingue d'assistance, le réseau ECVET- système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels).
- le groupement d'intérêt public « Agence nationale de lutte contre l'illettrisme » (ANLCI), qui a notamment pour objectif de fédérer et d'optimiser les moyens affectés par l'État, les collectivités territoriales, les entreprises et la société civile à la lutte contre l'illettrisme, ainsi que de promouvoir, au niveau national et local, toutes les actions de prévention dans ce domaine et de sensibiliser le grand public.

**Une dotation de 0,56 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 au titre de ce financement.**

Ces dépenses constituent, en nomenclature, un transfert aux autres collectivités.

**• 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 0,43 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 pour assurer le financement de ce dispositif.**

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

**SOUS ACTION 2 : AMELIORATION DE L'ACCES A LA QUALIFICATION PAR LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE**

**Les crédits d'intervention relatifs au développement de l'alternance s'élèvent à 1 511,47 M€ en autorisations d'engagement et 881,4 M€ en crédits de paiement et permettent le financement de :**

- l'exonération pour les contrats d'apprentissage, pour un montant de 467,74 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement,
- l'aide unique pour les employeurs des apprentis, pour un montant de 922,76 M€ en autorisations d'engagement et 220,96 M€ en crédits de paiement,
- de l'aide TPE-Jeunes apprentis pour un montant de 120,96 M€ en autorisations d'engagement et de 192,7 M€ en crédits de paiement,

#### • Les exonérations de cotisations sociales en faveur de l'alternance

A compter de 2019, la transformation du crédit impôt pour la compétitivité et l'emploi en allègements supplémentaires de charges a conduit à une revue générale de l'ensemble des dispositifs d'exonérations spécifiques.

Ainsi, les exonérations spécifiques de **cotisations sociales patronales** dont bénéficiaient les contrats de professionnalisation ainsi que les employeurs privés d'apprentis sont supprimées au 1<sup>er</sup> janvier 2019 par le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019, au profit des allègements généraux renforcés qui deviennent plus avantageux. Cela fait l'objet d'une mesure de périmètre sortante du budget général vers la Sécurité sociale.

Bien que l'accroissement des allègements généraux pour les contrats de droit commun entre en vigueur en deux temps, pour partie au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et pour partie au 1<sup>er</sup> octobre 2019, les contrats d'alternance bénéficieront de l'intégralité de l'accroissement dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les **employeurs publics d'apprentis** n'étant pas éligibles aux allègements généraux de cotisations sociales, leur exonération spécifique est quant à elle 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 est maintenue et adaptée pour la nouvelle catégorie d'apprentis rémunérés au moins au niveau du SMIC.

**Une dotation de 467,74 M€ est prévue en PLF 2019 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.

#### • L'aide unique pour les employeurs d'apprentis

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit le remplacement, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, de quatre dispositifs d'aide aux employeurs d'apprentis (crédit d'impôt apprentissage, prime à l'apprentissage, aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire, aide TPE-Jeunes apprentis) par une nouvelle aide unique, 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 (niveau IV ou V). Cela induit une mesure de périmètre entrante vers le programme 103, à hauteur du montant du crédit d'impôt apprentissage.

Cette aide a vocation à apporter de la lisibilité et à simplifier les démarches des entreprises puisqu'elle regroupe plusieurs dispositifs existants versés à la fois par l'Etat et les régions selon des critères différents. **Une dotation de 922,76 M€ en autorisations d'engagement et 172,33 M€ en crédits de paiements est prévue en PLF 2019 pour assurer la première année de montée en charge de cette nouvelle aide.**

Le coût de l'aide a été évalué sur la base d'une prévision d'environ 144 000 entrées dans le dispositif et sur la base des durées moyenne des contrats à la signature suivantes : 20,2 mois, soit 27 % de contrats de moins de 12 mois, 47 % entre 13 et 23 mois, 17 % de 24 mois et 8 % de 25 mois ou plus,

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

#### • L'aide TPE – Jeunes apprentis

L'aide TPE-Jeunes apprentis a été créée par le décret n° 2015-773 du 29 juin 2015 portant création d'une aide en faveur des très petites entreprises embauchant des jeunes apprentis. Elle concerne l'ensemble des embauches d'apprentis mineurs effectuées par les entreprises de moins de 11 salariés depuis le 1<sup>er</sup> juin 2015. L'aide, d'un montant maximum de 4 400 €, est versée sur un an, à raison de 1 100 € par trimestre exécuté du contrat.

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

La réforme des aides à l'apprentissage portée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la suppression de l'aide TPE-Jeunes apprentis pour les contrats entrant en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, au profit de l'aide unique aux employeurs d'apprentis, mentionnée *supra*. Cette suppression sera mise en œuvre par décret d'ici fin 2018.

Aussi, la dotation de 120,96 M€ en autorisations d'engagement et de 192,7 M€ en crédits de paiement prévue en PLF 2019 pour financer ce dispositif ne prévoit-elle que la couverture du coût du stock de contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018. Cette budgétisation s'appuie sur les hypothèses suivantes :

Nombre d'entrées 2017	54 900
Nombre d'entrées 2018	55 700

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

### ACTION N° 03

53,3 %

#### Développement de l'emploi

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement		3 379 081 658	<b>3 379 081 658</b>	
Crédits de paiement		3 358 789 258	<b>3 358 789 258</b>	

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 premièrement les dispositifs d'exonérations de cotisations sociales accordées à certains secteurs (services à la personne) et à certains territoires, ainsi que l'exonération forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires accordée aux entreprises de moins de 20 salariés.

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Dépenses d'intervention</b>	<b>3 379 081 658</b>	<b>3 358 789 258</b>
Transferts aux ménages	2 192 312 492	2 192 312 492
Transferts aux entreprises	1 165 067 749	1 144 775 349
Transferts aux autres collectivités	21 701 417	21 701 417
<b>Total</b>	<b>3 379 081 658</b>	<b>3 358 789 258</b>

#### DÉPENSES D'INTERVENTION

Cette action, dont le montant des crédits prévus en PLF 2019 s'élève à 3 379,08 M€ en autorisations d'engagement et à 3 358,79 M€ en crédits de paiement, est composée de deux sous actions :

- « Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emplois », pour un montant de 2 801,61 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- « Promotion de l'activité » pour un montant de 577,47 M€ en autorisations d'engagement et de 557,18 M€ en crédits de paiement.

#### SOUS ACTION 1 : BAISSSE DU COUT DU TRAVAIL POUR FACILITER LE DEVELOPPEMENT DE TERRITOIRES ET DE SECTEURS A FORTS POTENTIELS D'EMPLOIS

### 1- LA DÉDUCTION FORFAITAIRE SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (TEPA)

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

**Une dotation de 513,64 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 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 est d'une durée de 12 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 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 dotation de 18,20 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 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.

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 77,47 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 pour assurer le financement de ce dispositif d'exonération.**

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises.

### 4- La déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs

La déduction forfaitaire de cotisations sociales applicables 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 ATMP. 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 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 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 de 3,7 € par heures de travail effectuée) 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.

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

**Une dotation de 388,04 M€ est prévue en PLF pour assurer le financement de ce dispositif d'exonération.**

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux ménages.

5- 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 accordée, quelles que soient la forme et la durée du contrat de travail, aux particuliers employeurs « fragiles », au sens 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 AT-MP, est totale pour les personnes âgées dépendantes ou les personnes handicapées, sans plafond de rémunération. Elle est partielle, limitée à 65 fois le SMIC horaire par mois, lorsque le travailleur intervient auprès d'une personne âgée de 70 ans ou plus non dépendante.

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 794,98 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 au titre de cette compensation.**

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux ménages.

6- Les exonérations en faveur de services d'aide à domicile employée 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, etc.). 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 de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale (cf. supra).

Afin de compenser aux employeurs la perte du CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi) ou du CITS (crédit d'impôt de taxe sur les salaires), tous deux supprimés au 1<sup>er</sup> janvier 2019 par loi de finances initiale pour 2018, ce dispositif est modifié. Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 prévoit ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, que soit appliquée une exonération totale de cotisations sociales jusqu'à 1,1 SMIC, puis une dégressivité, similaire à celle des

allègements généraux de cotisations sociales, jusqu'à 1,6 SMIC. Dès lors que les allègements généraux sont dégressifs dès que la rémunération dépasse le niveau du SMIC, ce dispositif réaménagé sera plus favorable que le droit commun.

Cette nouvelle exonération spécifique portera, comme les allègements généraux de cotisations sociales, sur l'ensemble des cotisations et contributions dues par tous 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.

Cette exonération a fait l'objet d'une compensation par l'État pour la première fois en 2017.

**Une dotation de 1 009,29 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 au titre de cette compensation.**

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

#### **SOUS ACTION 2 : PROMOTION DE L'ACTIVITE**

**Les crédits d'intervention destinés à cette sous-action s'élèvent à 577,47 M€ en autorisations d'engagement et à 557,17 M€ en crédits de paiement, et permettent le financement :**

- des aides à la création et à la reprise d'entreprises pour un montant de 544,55 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement,
- du développement des nouvelles formes de l'emploi pour un montant de 5,7 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement,
- des dispositifs propres à l'outre-mer, pour un montant de 27,21 M€ en autorisations d'engagement et 6,92 M€ en crédits de paiement.

#### **1 – 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 de programmation pour la cohésion sociale (article 80-III) du 18 janvier 2005 dans le cadre du volet emploi du plan de cohésion sociale. Il a pour objet de «garantir à des fins sociales des prêts à des personnes physiques ou morales et des prêts à des chômeurs ou titulaires des minima sociaux créant leur entreprise » dans le but de faciliter l'accès au crédit bancaire des publics en difficulté. La gestion des crédits affectés au FCS est confiée par mandat à la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC).

Le volet crédit professionnel solidaire du FCS facilite l'accès au prêt des populations exclues du crédit bancaire désirant financer leur projet de création d'entreprise et des entreprises ou associations contribuant à l'embauche de personnes en difficulté.

Le FCS intervient, soit en dotant des fonds de garantie existants, soit par engagement de signature sur des portefeuilles de prêts, par un apport en garantie allant jusqu'à 50 % des encours de crédit professionnel et de micro crédit social.

Les crédits prévus en PLF 2019 s'élèvent à **17 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement** répartis comme suit :

- 2 M€ au titre de la garantie qui peut être mise en place pour les prêts accordés dans le cadre des actions d'accompagnement et de conseil prévues aux articles L. 5 141-5 et L. 5 522-21 du code du travail. Ce mécanisme de prêts à taux zéro est reconduit pour un an dans le PLF 2019. Il fera l'objet d'une évaluation afin d'estimer ses effets sur l'emploi, notamment les externalités issues du couplage avec des actions d'accompagnement et de conseil ;
- 13 M€ au titre de la garantie des microcrédits professionnels ;
- 2 M€ au titre de la garantie des microcrédits sociaux.

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

### ● L'aide aux créateurs ou repreneurs d'entreprise

Dénommé ACCRE et limité jusqu'en 2018 aux seuls chômeurs qui créaient ou reprenaient une entreprise, ce dispositif a été élargi, à compter de l'année 2019, par l'article 13 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018.

Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'ensemble des cotisations de Sécurité sociale dont sont redevables les créateurs et repreneurs d'entreprise au titre de leur début d'activité seront exonérées, selon les modalités de l'ACCRE.

Plus précisément, le créateur ou repreneur d'entreprise bénéficie d'une exonération de cotisations sociales pour la fraction de son revenu n'excédant pas 1,2 SMIC au titre de sa nouvelle activité. Cette exonération concerne les cotisations patronales et salariales d'assurance maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès et d'allocations familiales.

Ce dispositif **bénéficiera** à tous les travailleurs indépendants déclarant leur revenu au réel et ayant un revenu annuel net inférieur à 40 000 euros au titre de la première année d'activité.

**Une dotation de 527,55 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 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 **5,7 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

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

Elles visent à soutenir la création d'un environnement favorable au développement :

- des services et activités d'appui à la création d'entreprises ;
- du secteur de l'insertion par l'activité économique ;
- des formes atypiques ou novatrices d'emplois d'activités ou d'organisation du travail.

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

D'autres ressources publiques (DGCS, FSE, Caisse des dépôts et consignations) ou privées peuvent cofinancer les projets.

Les crédits prévus en PLF pour 2019 sont de 3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, affectés au financement de l'aide versée aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification. Ils permettent de financer environ 3 500 aides à l'accompagnement dans le cadre de ce dispositif.

A ces crédits en faveur des GEIQ, s'ajoutent ceux prévus au titre du Plan d'investissement dans les compétences, pour assurer le financement de 3 500 aides à l'accompagnement supplémentaires en 2019.

En effet, le Ministère du Travail veut favoriser le développement des GEIQ car ces derniers pratiquent une forme d'insertion par l'activité économique avec plusieurs avantages :

- En premier lieu c'est une formule qui implique fortement les employeurs qui sont le premier financeur du GEIQ dont ils font partie ;
- Elle conduit à des 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 les services sociaux, le SPE et les OPCA.

Pour toutes ces raisons, les taux de sorties vers l'emploi sont à un niveau élevé : 63 % dont 47 % en contrats de plus de 6 mois en 2015.

#### ● 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 2019 sont de **1,20 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 2019 sont de **1,5 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-crédation) ;
- 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 27,21 M€ en autorisations d'engagement et 6,92 M€ en crédits de paiement.**

#### • Le projet initiative jeune (PIJ création)

Le dispositif du PIJ-crédation bénéficie aux jeunes âgés de dix-huit à trente ans qui créent ou reprennent une entreprise dont le siège ou l'établissement principal se trouve dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint Martin, Saint Pierre-et-Miquelon et 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 7 317 €. 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 2019 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. Le montant total de l'aide est de 34 650 € avec des versements dégressifs sur dix ans.

**Une dotation de 0,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2019 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.

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

Programme n° 103 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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.

Selon l'étude de l'Insee *Synthèse démographique, sociale et économique* publiée en mars 2018, 2 360 entreprises mahoraises exerçant une activité marchande, hors secteurs agricoles et financiers, sont connues des services fiscaux. Elles emploient 11 410 salariés en équivalent temps plein. Seules les entreprises en règle au regard de leurs obligations sociales et fiscales sont éligibles à l'aide.

Une dotation de 26,21 M€ en autorisations d'engagement et de 5,92 M€ en crédits de paiement est prévu en PLF 2019 pour couvrir le versement de cette aide.

### ACTION N° 04

13,4 %

#### Plan d'investissement des compétences

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement		848 669 179	<b>848 669 179</b>	1 532 100 000
Crédits de paiement		387 707 859	<b>387 707 859</b>	1 532 100 000

Le Premier ministre a présenté le 25 septembre 2017 un Grand plan d'investissement ayant vocation à mobiliser 57 Md€ sur la durée du quinquennat. La ministre du Travail porte la partie de ce plan qui vise à rehausser le niveau de qualification en édifiant une société de compétences : le Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Doté de 14 Md€ sur la période 2018-2022, ce plan doit permettre de former et accompagner 2 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.

Ce plan sera accompagné d'actions visant à :

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

Le Plan d'investissement dans les compétences est co-financé par l'État et les entreprises (via un financement dédié prévu dans la loi 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.

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Dépenses d'intervention</b>	<b>848 669 179</b>	<b>387 707 859</b>
Transferts aux collectivités territoriales	848 669 179	387 707 859
<b>Total</b>	<b>848 669 179</b>	<b>387 707 859</b>

L'année 2018 a constitué la première année de mise en œuvre. Près de 16 programmes auront été engagés au cours de l'exercice, ainsi que 215 000 entrées en formation et 151 000 prestations d'accompagnement financées. L'année 2018 verra également la finalisation des négociations avec les régions pour la contractualisation des Pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences-

Aussi, l'année 2019 doit constituer l'année de la pleine montée en charge des actions, 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 notamment par le biais d'appels à projet auprès des branches professionnelles.
- **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.
- **Axe 3 : Financer les parcours de formation**, notamment prévus dans les Pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences, qui seront conclus pour une durée de 4 ans (2019-2022) avec les conseils régionaux. Ces contrats, qui prennent la suite des conventions dites « d'amorçage » de 2018, s'appuieront sur des diagnostics des besoins territoriaux en compétences et en formation. Ils auront vocation à financer des parcours personnalisés, jalonnés de plusieurs formations et d'actions d'accompagnement.
- **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.
- **Axe 5 : Développer et assurer l'interconnexion entre les systèmes d'information de la formation professionnelle**

**Une enveloppe financière globale de 848,67 M€ en autorisations d'engagement et de 387,75 M€ en crédits de paiements est prévue sur le programme 103 pour financer l'ensemble de ces actions, à laquelle s'ajoutent les financements fléchés sur le programme 102 et le programme 155. Un fonds de concours d'un montant de 1,5 Md€ en provenance de France compétences complètera cette dotation budgétaire en 2019, en application de l'article L. 6123-5 du code du travail.**

Au total, ce sont 3 Md€ en autorisations d'engagement et 2,5 Md€ en crédits de paiement qui sont prévus pour 2019, soit un doublement de la capacité d'engagement 2019 permettant une pleine montée en charge du plan.

## CONTRIBUTION AU GRAND PLAN D'INVESTISSEMENT

	2018 (au 30 juin 2018)			2019		
	Titre 2	Hors Titre 2	Total	Titre 2	Hors Titre 2	Total
Autorisations d'engagements		541 970 082	541 970 082		848 669 179	848 669 179
Crédits de paiement		53 800 615	53 800 615		387 707 859	387 707 859

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Le programme 103 contribue au Grand plan d'investissement par le biais du Plan d'investissement des compétences (PIC) qui en constitue la déclinaison sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, visant à former deux millions de jeunes et personnes peu qualifiés.

Une enveloppe financière globale de 848,67 M€ en autorisations d'engagement et de 387,75 M€ en crédits de paiements est prévue sur le programme 103 pour financer l'ensemble de ces actions. Un fonds de concours d'un montant de 1,5 Md€ en provenance de France compétences complètera cette dotation budgétaire en 2019, en application de l'article L. 6123-5 du code du travail.

Au total, ce sont 2,4 Md€ en autorisations d'engagement et 1,9 Md€ en crédits de paiement qui sont prévus pour 2019 sur ce programme, soit un doublement de la capacité d'engagement 2019 permettant une pleine montée en charge du plan.

Le programme 102 et le programme 155 participent également au financement du PIC, portant le total des crédits du PIC portés par la mission à 3 Md€ en autorisations d'engagement et 2,5 Md€ en crédits de paiement pour 2019.

## OPÉRATEURS

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2019. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2018 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2018 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2018 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 ».

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

(en milliers d'euros)

Nature de la dépense	LFI 2018		PLF 2019	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Subvention pour charges de service public	114 387	114 387	114 104	114 104
Dotations en fonds propres				
Transferts	417 017	1 558 775	1 454 619	755 748
<b>Total</b>	<b>531 404</b>	<b>1 673 162</b>	<b>1 568 723</b>	<b>869 852</b>

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS

## EMPLOIS DES OPÉRATEURS RÉMUNÉRÉS PAR LES OPÉRATEURS OU PAR CE PROGRAMME

Intitulé de l'opérateur	Réalisation 2017 (1)			LFI 2018			PLF 2019			
	ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETPT rémunérés par les opérateurs		ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETPT rémunérés par les opérateurs		ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETPT rémunérés par les opérateurs		
sous plafond		hors plafond	dont contrats aidés		sous plafond	hors plafond		dont contrats aidés	sous plafond	hors plafond
AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes					7 710		0	6 629	0	0
Centre INFFO - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente		82	0		80			79		
France Compétences								44		
<b>Total ETPT</b>		<b>82</b>	<b>0</b>		<b>7 790</b>		<b>0</b>	<b>6 752</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

(1) La réalisation 2017 reprend la présentation du RAP 2017.

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

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

Programme n° 103 | OPÉRATEURS

**PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME CHEF DE FILE**

	ETPT
Emplois sous plafond 2018	7 790
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2018	0
Impact du schéma d'emplois 2019	-276
Solde des transferts T2/T3	0
Solde des transferts internes	0
Solde des mesures de périmètre	-537
Corrections techniques	-198
Abattements techniques	-27
<b>Emplois sous plafond PLF 2019</b>	<b>6 752</b>
<b>Rappel du schéma d'emplois 2019 en ETP</b>	<b>-552</b>

## PRÉSENTATION DES OPÉRATEURS (OU CATÉGORIES D'OPÉRATEUR)

### AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes

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

L'agence exerce directement trois types d'activités :

- des activités relevant des missions nationales de service public qui lui sont directement confiées par l'État et font l'objet des compensations financières qui composent la subvention pour charges de service public, conformément aux dispositions des articles L. 5315-1 et L. 5315-5 du code du travail ;
- des activités de service public liées notamment à la mission de qualification et de formation professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi, dont la compétence d'organisation a été transférée aux régions. L'agence intervient en tant qu'opérateur prestataire des régions dans le cadre de délégations de service public ou par convention de financement au titre d'un service d'intérêt économique général (SIEG) régional, dans le respect des dispositions prévues à ce titre par la réglementation, notamment par les articles R. 6121-1 et suivants du code du travail relatif à la procédure d'habilitation des organismes chargés d'actions d'insertion et de formation professionnelle;
- des activités concurrentielles de formation, notamment en tant qu'opérateur prestataire des régions dans le cadre de marchés publics de formation de demandeurs d'emploi, mais également sur financement de Pôle Emploi, des organismes paritaires ou des entreprises. Des filiales commerciales exercent ces dernières activités conformément aux articles L. 5315-2 et 6 du code du travail. Les missions nationales de service public financées par l'État au titre du programme 103 sont les suivantes :

#### 1) L'ingénierie de certification professionnelle

Cette mission est au cœur des missions historiques de service public de l'AFPA : l'agence apporte son appui au ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle dans sa politique de certification professionnelle destinée à qualifier les personnes et à favoriser ainsi leur accès, leur maintien ou leur retour dans l'emploi. Au-delà, l'agence contribue également à certaines actions portant sur la cohérence globale de l'action de l'État, en apportant son concours à l'ingénierie du titre pour d'autres ministères certificateurs, notamment celui en charge de la cohésion sociale. Cet appui est rémunéré au moyen d'une redevance.

#### 2) L'ingénierie de formation aux compétences et aux métiers émergents

Cette mission concerne le rôle d'incubateur de formations aux compétences et métiers émergents de l'AFPA : un programme pluriannuel de recherche et développement est mis en œuvre, en concertation avec les partenaires sociaux et en coordination avec l'action des régions, afin de proposer une procédure nouvelle de création des titres à travers l'organisation de sessions expérimentales, spécifiques au périmètre de métiers « d'avenir ».

#### 3) Le développement d'une expertise prospective en didactique professionnelle permettant d'anticiper l'évolution des compétences

Dans le cadre de la démarche d'appui aux mutations économiques, l'État impulse et coordonne des actions partenariales de soutien et de développement de l'emploi. Il s'appuie sur l'expertise de l'agence pour construire un diagnostic partagé d'évolution des besoins d'adaptation des compétences avec les régions et les branches professionnelles.

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

Programme n° 103 | OPÉRATEURS

### 4) Le conseil et l'accompagnement des opérateurs de l'insertion et de l'égal accès à l'emploi des personnes les plus éloignées de l'emploi

L'AFPA peut notamment être saisie pour contribuer à des études nationales et des groupes de travail sur l'offre de conseil en évolution professionnelle (CEP). Mais plus largement, en lien et en complémentarité avec les acteurs du service public de l'emploi, l'AFPA peut se voir confier toute action visant à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi. A titre d'exemple, le programme « Déclat pour l'action » regroupe, au bénéfice des jeunes de 16 à 25 ans, des expérimentations initiées en collaboration avec des bailleurs sociaux en 2017 pour les personnes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. D'autres actions sont menées en application de l'accord-cadre pour la mise en place en 2017 d'un parcours expérimental d'insertion professionnelle pour des personnes bénéficiant de la protection internationale.

L'ensemble de ces missions implique un maillage territorial homogène et une accessibilité équilibrée sur l'ensemble du territoire, notamment pour les centres d'examen, afin de garantir une égalité territoriale d'accès à la formation pour les personnes éloignées de l'emploi. Les sujétions de service public découlant de certaines implantations territoriales de l'agence donnent donc lieu à des compensations financières spécifiques intégrées dans la subvention versée par le programme 103.

## FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	Réalisation 2017		LFI 2018		PLF 2019	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>103 / Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi</b>			<b>110 000</b>	<b>110 000</b>	<b>110 000</b>	<b>110 000</b>
Subvention pour charges de service public			110 000	110 000	110 000	110 000
<b>Total</b>			<b>110 000</b>	<b>110 000</b>	<b>110 000</b>	<b>110 000</b>

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	Réalisation 2017 (1)	LFI 2018 (2)	PLF 2019
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>		<b>7 710</b>	<b>6 629</b>
– sous plafond		7 710	6 629
– hors plafond			0
<i>dont contrats aidés</i>			0

(1) La réalisation 2017 reprend la présentation du RAP 2017.

(2) LFI ou LFR le cas échéant.

Le plafond d'emploi 2019 résulte des paramètres suivants :

- Un schéma d'emplois fixé à 550 ETP (soit un effet année pleine pour 2019 de -275 ETPT) qui constitue un effort équivalent à celui réalisé ces dernières années compte tenu de la baisse d'activité ;
- Une correction technique de -198 ETPT qui traduit l'effet année pleine du schéma d'emploi voté dans le budget initial de l'AFPA pour 2018 à hauteur de 396 ETP ;
- Un abattement de la vacance structurelle à hauteur de -27 ETPT qui correspond à la prise en compte du réalisé 2017 ;
- Une mesure de périmètre de 581 ETPT consécutive au transfert des personnels de l'AFPA, établissement public, vers ses filiales commerciales à la suite des traités d'apports adoptés en décembre 2017.

L'effort de baisse des effectifs pourra être réévalué pour tenir compte des perspectives d'évolution pour 2019.

## Centre INFFO - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente

Le Centre pour le développement de l'information permanente (Centre INFFO) est une association loi 1901 à but non lucratif créée par le décret n°76-203 du 1<sup>er</sup> mars 1976, qui constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle.

Il a pour mission d'élaborer, de capitaliser et de diffuser l'information et la documentation d'intérêt national à destination des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des professionnels de l'orientation et de la formation. Il est également chargé de développer et de diffuser des supports d'information, de formation et de documentation à destination du grand public via des portails Internet. Il réalise ces missions en lien avec les organismes régionaux d'information sur la formation professionnelle continue, en particulier les centres animation ressources d'information sur la formation (CARIF). Il intervient également dans le cadre des politiques publiques européennes à travers sa position de référent national au sein du Centre européen pour le développement de la formation (CEDEFOP).

La tutelle de l'État sur Centre INFFO prend la forme d'une contractualisation pluri-annuelle. Un nouveau contrat d'objectifs et de moyens a été signé début 2016. Ce COM s'articule autour de 4 axes stratégiques :

- contribuer au développement de la formation sur l'ensemble du territoire national,
- accompagner la dématérialisation du secteur de la formation,
- participer activement à l'information et au soutien des personnes bénéficiaires finales de la formation et du développement des compétences,
- renforcer la professionnalisation et l'information des acteurs des ressources humaines, de l'emploi, de l'orientation et de la formation.

Le COM 2016-2019 prévoit également le développement des ressources propres de Centre INFFO, ainsi que la poursuite des efforts de modernisation de son organisation interne et de ses outils de gestion et de performance. Centre INFFO doit également continuer à maîtriser sa dette sociale et à réduire le niveau de ses charges.

## FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	Réalisation 2017		LFI 2018		PLF 2019	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>103 / Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi</b>	<b>4 606</b>	<b>4 606</b>	<b>4 387</b>	<b>4 387</b>	<b>4 104</b>	<b>4 104</b>
Subvention pour charges de service public	4 606	4 606	4 387	4 387	4 104	4 104
<b>Total</b>	<b>4 606</b>	<b>4 606</b>	<b>4 387</b>	<b>4 387</b>	<b>4 104</b>	<b>4 104</b>

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	Réalisation 2017 (1)	LFI 2018 (2)	PLF 2019
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>82</b>	<b>80</b>	<b>79</b>
– sous plafond	82	80	79
– hors plafond	0		
<i>dont contrats aidés</i>			

(1) La réalisation 2017 reprend la présentation du RAP 2017.

(2) LFI ou LFR le cas échéant.

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

Programme n° 103 | OPÉRATEURS

### France Compétences

France compétences a été créé par l'article 36 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'opérateur sera mis en place à partir du 1er janvier 2019. Un décret sera publié pour organiser son fonctionnement et préciser ses missions.

Sa mission générale est d'agir en tant qu'autorité de régulation de la qualité et de veille sur les coûts et les règles de prise en charge de la formation professionnelle et de l'alternance.

Établissement public *sui generis* régi selon les règles de droit privé, France compétences devra assurer les missions suivantes :

- Assurer la répartition et la péréquation des fonds de l'alternance et de la formation professionnelle auprès des opérateurs de compétences et des régions, y compris les fonds dédiés au compte personnel de formation (CPF) et à la formation des demandeurs d'emploi ;
- Assurer la répartition des fonds pour le financement du plan de formation des entreprises de moins de cinquante salariés auprès des opérateurs de compétences et du CPF transition auprès des commissions paritaires régionales ;
- Financer les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés hors agents publics ;
- Établir et actualiser le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique (qui se substitue à l'inventaire) dans le cadre d'une commission dédiée et selon un processus simplifié pour fluidifier l'enregistrement des diplômes et titres publics.
- Émettre des recommandations aux autorités publiques chargées de l'alternance (Etat, régions, les présidents des opérateurs de compétences) sur la politique mise en œuvre.

France compétences sera gouverné par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux.

### CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	Réalisation 2017 (1)	LFI 2018 (2)	PLF 2019
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>			<b>44</b>
– sous plafond			44
– hors plafond <i>dont contrats aidés</i>			

(1) La réalisation 2017 reprend la présentation du RAP 2017.

(2) LFI ou LFR le cas échéant.

France compétences se substitue au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dont il reprend les effectifs.

Le plafond d'emplois pourra être réévalué au regard des futures précisions apportées sur les besoins de cet opérateur naissant.

PROGRAMME 111

---

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

MINISTRE CONCERNÉE : MURIEL PÉNICAUD, MINISTRE DU TRAVAIL

Présentation stratégique du projet annuel de performances	132
Objectifs et indicateurs de performance	136
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	145
Justification au premier euro	151
Opérateurs	160

## PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

### Yves STRUILLOU

*Directeur général du travail*

Responsable du programme n° 111 : Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Le programme 111 a pour objectif l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés du secteur concurrentiel (16 millions de personnes), au moyen de plusieurs leviers : la qualité du droit, sa diffusion et le contrôle de sa mise en œuvre, le conseil et l'appui au dialogue social.

Le directeur général du travail est responsable du programme. Il s'appuie sur les services centraux de la direction générale du travail, les services déconcentrés (directions régionales des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi – DIRECCTE) ainsi que les opérateurs du programme :

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

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

**L'année 2019 sera marquée, en premier lieu, par la mise en œuvre de la réforme du dialogue social, impulsée par les ordonnances de septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social**, qui visent d'une part, à élargir la place de la négociation collective, notamment au niveau de l'entreprise et, d'autre part, à simplifier le dialogue économique et social à travers une refonte du paysage des institutions représentatives du personnel. Elles visent aussi à rendre plus prévisibles, pour l'employeur et les salariés, les règles régissant la relation de travail. Les services de la direction générale du travail continueront d'accompagner en 2019 la mise en place de cette nouvelle organisation du dialogue social en conduisant un travail d'information auprès des partenaires sociaux, des DRH, des universitaires et des revues spécialisées.

**L'année 2019, en deuxième lieu, sera caractérisée par le renforcement de la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement**, marquée par le nouveau plan pluriannuel national de lutte contre le travail illégal, mais également au titre des axes d'actions prioritaires fixés au système d'inspection du travail. Pour ce qui est de la prestation de service internationale, la France est l'un des principaux pays de l'Union Européenne (UE) concernés par le détachement : elle est le 3ème pays d'origine des salariés détachés et le nombre de déclarations en France est en progression constante, notamment compte tenu de l'accroissement des déclarations dans le secteur des transports.

**En matière de lutte contre le travail illégal**, l'objectif prioritaire de contrôles pour les services de l'inspection du travail s'élève à 2 000 par mois au niveau national.

**En matière de lutte contre la fraude au détachement**, la mobilisation des services déconcentrés a permis d'obtenir des résultats significatifs en 2018. Sur le premier semestre de l'année 2018, 6 359 interventions ont été menées. Plus du tiers des interventions ont eu lieu dans le secteur du BTP, impacté fortement par les fraudes au détachement avec l'agriculture. La montée en puissance des amendes administratives, introduites par la loi n°2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, se poursuit en 2018 puisque sur le 1<sup>er</sup> semestre ce sont 417 nouvelles amendes qui ont été prononcées.

**L'objectif prioritaire de contrôles de la prestation de services internationale** est fixé à 2 000 par mois au niveau national ce qui implique une augmentation de l'effort à fournir. Chaque DIRECCTE propose la part qu'elle est en mesure de prendre en charge en fonction du contexte régional, et en intégrant néanmoins le poids que représente le détachement sur son territoire.

**L'arsenal juridique a été notablement renforcé** par la loi du 10 juillet 2014, la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Les nouveaux outils introduits par ces lois (amendes administratives, suspensions de la prestation de service international (PSI), fermetures administratives, responsabilité solidaire, etc.) sont mobilisés pour lutter contre les fraudes graves aux règles du détachement, au respect des règles du noyau dur ou aux droits des salariés. De nouvelles dispositions ont été introduites dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel et la France devra dans les deux années à venir transposer la directive européenne adoptée le 29 mai 2018.

Au-delà des fraudes complexes au détachement, les priorités demeurent le **recours aux faux statuts** (faux travailleurs indépendants, abus de stagiaires et faux bénévoles), ainsi que la **lutte contre les conditions indignes de travail et d'hébergement** dont sont victimes particulièrement des travailleurs étrangers employés dans des réseaux de trafic de main d'œuvre.

Par ailleurs, l'année 2019 sera marquée par la consolidation du déploiement de la **carte d'identification professionnelle entrée en vigueur sur tout le territoire dans le BTP**, les outils de contrôle ayant été déployés sur le 1<sup>er</sup> semestre 2018. Cette carte facilite le contrôle dans ce secteur professionnel en permettant la vérification sur le chantier de la régularité de la situation du salarié. Au 31 mars 2018, plus d'un million de carte avaient été ainsi mises en service.

L'année 2019 verra également le **déploiement des mesures figurant dans la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** et visant, d'une part, à mettre fin aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et, d'autre part, à lutter contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail. S'agissant de l'objectif d'égalité de rémunération, sa prise en compte conduira les entreprises d'au moins cinquante salariés à publier des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et à devoir définir, le cas échéant, des mesures de rattrapage, y compris salarial. A défaut, elles pourront se voir appliquer des pénalités financières.

**La mise en œuvre des actions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles** se déclinera dans cinq directions : mobiliser les acteurs du dialogue social (commissions paritaires régionales interprofessionnelles et branches professionnelles) ; former les acteurs (inspecteurs du travail, professionnels de la médecine du travail, délégués syndicaux et les élus du personnel) ; informer l'encadrement et les services des ressources humaines des entreprises, et des voies de recours possibles ; accompagner les victimes en mettant en place des référents formés et identifiables pour tous les salariés et, enfin, sanctionner les responsables en cas de manquement.

L'année 2019 sera marquée par ailleurs par la **mise en œuvre des dispositions adaptées dans le cadre du projet de loi relatif à la croissance et à la transformation des entreprises en matière d'épargne salariale, d'intéressement et de participation**. Les principales orientations proposées visent à encourager la diffusion des dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés, développer la conclusion d'accords d'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés, favoriser l'appropriation des plans d'épargne salariale et stimuler l'actionnariat salarié dans les entreprises. Il s'agira d'adopter les décrets d'application nécessaires et d'accompagner les entreprises, partenaires sociaux et services déconcentrés dans l'appropriation des nouvelles dispositions.

S'agissant de la restructuration des branches professionnelles, le ministère du travail continuera à conduire le **chantier de restructuration des branches professionnelles** dans le but de réduire le nombre de branches à 200 d'ici 2020.

L'année 2019 sera également celle du **développement de l'automatisation de la publicité des accords d'entreprise**, grâce au système de dépôt dématérialisé mis en place à la fin du troisième trimestre 2017 auprès des services déconcentrés et grâce à l'ouverture d'une plateforme de téléprocédure en avril 2018.

Située au milieu du **cycle de représentativité syndicale et patronale 2018-2021**, l'année 2019 permettra de lancer la préparation du processus qui aboutira à la publication de nouveaux arrêtés de représentativité patronale en 2021. Un chantier sur la dématérialisation des procès-verbaux d'élection professionnelle va être mené pour automatiser la transmission des résultats entre les établissements organisant des élections professionnelles et le centre de traitement, chargé de centraliser les données servant au calcul de l'audience des organisations syndicales de salarié.

L'année 2019 sera également consacrée à la **mise en œuvre de la loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance**. Elle consacre notamment la Direction générale du travail comme l'autorité centrale de l'inspection du travail, chargée :

- de veiller au respect des droits, garanties et obligations des agents de l'inspection du travail,
- de déterminer les règles encadrant l'exercice des missions et d'assurer leur respect,
- de veiller à l'application du code déontologie du service public de l'inspection du travail.

Par ailleurs, l'instauration d'un droit à l'erreur et la simplification des relations avec l'entreprise mobilisent les services de l'inspection du travail pour mettre en œuvre :

- le « droit au contrôle » pour les entreprises souhaitant s'assurer de leur conformité au droit du travail, les conclusions devenant opposables, à la manière d'un rescrit,
- l'utilisation du simple avertissement pour certaines infractions sans intention frauduleuse, plutôt que la sanction,
- la limitation de la durée cumulée des contrôles pour les PME à 9 mois sur 3 années, toutes administrations confondues, sous réserve des prérogatives de l'inspection du travail découlant de la convention n°81 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

**Le développement et la mise à disposition au 1<sup>er</sup> janvier 2020 du code du travail numérique** constitue un enjeu majeur pour 2019. Ce projet, issu de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, a pour objectif de permettre aux usagers, salariés et employeurs, d'accéder de façon gratuite, autonome, simplifiée et dématérialisée aux réponses et textes juridiques traitant du droit du travail applicables à leur situation. L'employeur ou le salarié pourra se prévaloir des informations obtenues et sera, en cas de litige, présumé de bonne foi.

Le projet est mené par une équipe composée de membres de la Direction générale du travail, de la Direction des systèmes d'information du Secrétariat général des ministères sociaux (DSI), de la Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication de l'État (DINSIC) et de partenaires externes experts, en collaboration avec les services de renseignements des DIRECCTE.

**Les questions de conditions de travail et de santé au travail** seront aussi au cœur des priorités du ministère du travail en 2019.

La fin de l'année 2018 verra la lancement d'une **concertation avec les partenaires sociaux, réunis au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), sur les conclusions des deux missions** lancées par le gouvernement dans le champ de la santé au travail : la mission confiée à la députée Charlotte Lecocq sur l'évolution du système de prévention des risques professionnels et celle confiée au professeur Frimat relative à la prévention et à la prise en compte de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux.

A l'issue de cette phase de concertation, **l'année 2019 devrait donc être consacrée à la mise en œuvre, au plan législatif et réglementaire, des recommandations qui seront retenues à l'issue de ces deux missions**. A ce titre, l'organisation et les missions des services de santé au travail ainsi que la rationalisation du système d'acteurs de la prévention seront au cœur des réflexions.

Par ailleurs, **à mi-parcours du troisième plan santé au travail (PST 3) 2016-2020**, l'année 2019 sera une **année charnière** pour la mise en œuvre du plan, feuille de route de l'État, des organismes de sécurité sociale, de veille et de prévention et des services de santé au travail en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Un événement interministériel, prévu en février 2019 pour réunir l'ensemble des acteurs du PST 3, sera l'occasion de faire un état des

lieux de son avancement, d'identifier les actions prioritaires à mener d'ici 2020 et de tracer les grands axes de son évaluation finale, afin de préparer, d'ores et déjà, l'élaboration du quatrième plan santé au travail en tenant compte des échanges autour du système de santé au travail.

**Les acteurs du PST 3, en premier lieu le ministère du travail chargé de piloter sa mise en œuvre, réaffirmeront leur engagement à agir sur les grandes priorités du plan**, en cohérence avec ses déclinaisons territoriales au sein des plans régionaux en santé au travail (PRST): la diffusion de la culture de prévention, l'accompagnement des TPE-PME dans l'évaluation des risques professionnels, le ciblage spécifique de l'action sur la prévention des risques professionnels les plus emblématiques (notamment le risque chimique, les risques psychosociaux, les chutes de hauteur, le risque routier professionnel), la prévention de la désinsertion professionnelle par le développement d'une action ministérielle concertée sur le maintien en emploi ou encore la promotion et l'évaluation des démarches de qualité de vie au travail.

**L'année 2019 sera, par ailleurs, consacrée à l'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre des nouvelles modalités du dialogue social, issues des ordonnances travail du 22 septembre 2017**, notamment la prise en compte des questions de santé, sécurité et de conditions de travail au sein du nouveau comité économique et social (CSE), issu de la fusion des anciennes instances représentatives du personnel. Ainsi, **l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions (ANACT) et le réseau des agences régionales (ARACT)** seront notamment mobilisés pour élaborer des outils et une offre de services, prioritairement à destination des TPE-PME, permettant aux entreprises d'appréhender le nouveau cadre d'un dialogue social envisagé comme levier d'amélioration des conditions de travail.

Il s'agit d'une des missions prioritaires confiées à **l'ANACT dans le nouveau contrat d'objectifs et de performance (COP) conclu entre l'agence et l'État pour la période 2018-2021**. Le nouveau COP, sans préjudice des réflexions engagées sur la santé au travail, positionne l'ANACT, à l'intersection des politiques du travail et de l'emploi, comme un acteur de l'innovation sociale chargé d'élaborer des outils utiles aux entreprises, sur les questions touchant au dialogue social, à l'organisation du travail et à l'égalité professionnelle, envisagés comme vecteurs de performance sociale de l'entreprise.

**Concernant plus particulièrement les risques majeurs identifiés dans le PST 3**, le ministère du travail poursuivra les efforts menés en partenariat avec les autres départements ministériels et les organismes de sécurité sociale et de prévention, afin de **mieux cibler son action**, notamment en visant les plus petites entreprises et des secteurs particuliers. En outre, le ministère du travail déploiera, **en direction de ses services territoriaux** et des professionnels concernés, une **action d'accompagnement** à la mise en œuvre des évolutions réglementaires.

- S'agissant **de la prévention du risque chimique**, l'année 2019 sera marquée par **la déclinaison des propositions du rapport Frimat** cité précédemment ainsi que, dans le cadre de l'évolution nécessaire de la réglementation en matière de prévention de ce risque, par un travail d'évolution structurelle de la réglementation en vue d'améliorer la prévention des risques professionnels qui y sont associés. La prévention des risques liés à **l'inhalation des poussières d'amiante demeurera en outre une priorité** d'action du ministère du travail, à la fois du point de vue réglementaire afin de bâtir le dispositif de repérage avant travaux et de concourir à la professionnalisation de la filière du désamiantage, mais également du point de vue du contrôle de l'application de cette réglementation, avec la priorité d'action assignée aux services d'inspection du travail sur cette thématique.
- **En matière d'élaboration des tableaux de maladies professionnelles, il convient de noter que l'année 2019 sera la première année de mise en œuvre effective d'une expertise scientifique indépendante** dans le cadre de la réforme de la procédure de consultation de la commission des pathologies professionnelles (CS4) ou de recommandations pour les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Cette expertise indépendante sera confiée à l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES). **De manière générale, le ministère du travail continuera à s'appuyer sur l'ANSES**, au travers du cadre fixé dans le contrat d'objectifs et de performance de l'agence 2018-2022 qui contient un volet santé au travail centré sur la démarche de substitution des produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques, l'exploitation des données du réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P) ou encore sur les risques associés aux nanomatériaux

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

Programme n° 111 | PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

- **En matière de risques physiques**, les arrêtés mentionnés par le décret n°2018-437 du 4 juin 2018 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus **aux rayonnements ionisants** seront publiés. L'accompagnement de cette nouvelle réglementation en direction des services déconcentrés et des professionnels constituera un sujet stratégique permettant d'assurer l'effectivité de ces dispositions.
- **S'agissant des chutes de hauteur et de plain-pied**, le ministère du travail relancera, avec ses partenaires, la campagne de sensibilisation dans l'objectif d'adresser des messages adaptés aux TPE.
- En ce qui concerne la **prévention du risque routier**, et afin de renforcer l'efficacité des actions menées, un plan **d'actions en direction des branches les plus exposées** au risque (notamment celles du transport routier et du BTP) sera mise en place, sur la base d'indicateurs de surveillance du risque.
- Enfin, 2019 verra la mise en œuvre **en matière d'équipements de protection individuelle (EPI)** des nouvelles obligations pour les opérateurs économiques (fabricants, importateurs et distributeurs) issues du règlement (UE) du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2016 relatif aux équipements de protection individuelle. Ce règlement, devenu l'unique instrument juridique de référence s'agissant de la conception et de la mise sur le marché des EPI depuis son entrée en vigueur en avril 2018, pose en effet un cadre pour l'évaluation de la conformité des EPI et précise les règles pour les autorités réglementaires en matière de surveillance du marché.

L'ensemble de ses actions seront menées en cohérence avec la **nouvelle convention d'objectifs et de gestion de la branche accidents du travail – maladies professionnelles (AT-MP)** de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) pour 2018 - 2021.

## RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

<b>OBJECTIF 1</b>	<b>Orienter l'activité de contrôle des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail</b>
INDICATEUR 1.1	Part de l'activité de contrôle des services de l'inspection du travail portant sur les priorités de la politique du travail
<b>OBJECTIF 2</b>	<b>Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels</b>
INDICATEUR 2.1	Part du temps opérationnel de l'ANACT consacré au plan santé au travail
INDICATEUR 2.2	Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions
<b>OBJECTIF 3</b>	<b>Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social</b>
INDICATEUR 3.1	Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective
INDICATEUR 3.2	Délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche
<b>OBJECTIF 4</b>	<b>Lutter efficacement contre le travail illégal et la fraude au détachement</b>
INDICATEUR 4.1	Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal
INDICATEUR 4.2	Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre les fraudes au détachement

## OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

## ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

La maquette de performance du programme 111 a été modifiée afin de prendre en compte les priorités gouvernementales en matière d'orientation de l'activité de contrôle des services d'inspection du travail, notamment sur la lutte contre le travail illégal et les fraudes au détachement.

Ces modifications se traduisent par :

- l'ajout d'un sous-indicateur au niveau l'indicateur 1.1 « part de l'activité de contrôle des services de l'inspection du travail portant sur les priorités du travail » portant sur la part des contrôles des services de l'inspection du travail portant sur les priorités de la politique du travail, sur l'ensemble des interventions portant sur les priorités de la politique du travail. L'objectif est de traduire la mobilisation de l'inspection du travail sur des contrôles prioritaires en matière de santé et sécurité des travailleurs, lutte contre le travail illégal ou appui au dialogue social.
- la modification de l'indicateur 2.2 « part des interventions « amiante » des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions ». Cette modification permet de traduire la mobilisation de l'inspection du travail sur l'ensemble des actions menées en la matière, et de ne pas la limiter uniquement aux contrôles. Les interventions comprennent notamment l'étude de documents et des plans de retrait de matériaux amiantés, ainsi que l'accompagnement des organismes de formation spécialisées sur le sujet de l'amiante.
- la suppression de l'indicateur 3.1 des PAP/RAP 2018 « part des entreprises s'étant mises en conformité suite à un premier constat d'infraction établi par l'inspection du travail à l'occasion de contrôles portant sur les priorités nationales ». Les résultats ne permettent plus de traduire la performance de l'action de l'inspection du travail en matière de mise en conformité des entreprises suite à une infraction constatée.
- la modification de l'indicateur 5.1 des PAP/RAP 2018 devenu l'indicateur 4.1 du PAP 2019 avec 2 nouveaux sous-indicateurs sur la part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal. Le premier sous-indicateur « part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal, sur l'ensemble des interventions » permet de traduire la mobilisation de l'inspection du travail dans la lutte contre le travail illégal. Le second sous-indicateur « part des interventions des services d'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal ayant donné lieu à procès-verbal, sur l'ensemble des interventions portant sur la lutte contre le travail illégal » permet d'évaluer la qualité du ciblage opérée par l'inspection du travail vers les activités et les entreprises en la matière.

### OBJECTIF N° 1

Orienter l'activité de contrôle des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail

Cet objectif est transversal à l'ensemble du programme. Pour contribuer à l'atteinte des objectifs d'efficacité socio-économique du programme, les services d'inspection du travail doivent inscrire leurs interventions dans les entreprises sur les priorités définies par la politique du travail.

Ainsi, sur la totalité des contrôles opérés par l'inspection du travail, 35% ont vocation à porter sur les priorités d'action qui ont été définies au niveau national en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail des travailleurs, de lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement, d'appui au dialogue social et de développement de la négociation collective. Le reste de l'activité de contrôle a pour objectif de prendre en compte des priorités d'action identifiées au niveau régional ou des unités de contrôle, à répondre aux demandes émanant localement des salariés ou de leurs représentants, d'intervenir en cas d'accident du travail ou de conflits collectifs ou plus globalement sur tous les sujets sur lesquels la vie économique de l'entreprise va rendre nécessaire l'intervention des services de l'inspection du travail sans que cela soit prévisible.

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

Programme n° 111 | PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

## INDICATEUR 1.1

Part de l'activité de contrôle des services de l'inspection du travail portant sur les priorités de la politique du travail

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Part des contrôles des services de l'inspection du travail portant sur les priorités de la politique du travail, sur l'ensemble des contrôles	%	24,1	29,8	35	35	35	35
Part des contrôles des services de l'inspection du travail portant sur les priorités de la politique du travail, sur l'ensemble des interventions portant sur les priorités de la politique du travail	%	SO	SO	SO	55	60	65

## Précisions méthodologiques

Source des données : DGT

**Mode de calcul :** Le premier sous-indicateur, calculé via les données fournies par le système d'information WIKI'T, porte sur la synthèse des contrôles effectués sur les priorités de la politique du travail par rapport à l'ensemble des contrôles effectués par l'inspection du travail. Il n'a pas vocation à évoluer au-delà de 35 %.

Le second sous-indicateur calculé via les données fournies par le système d'information WIKI'T, porte sur la synthèse des contrôles effectués sur les priorités de la politique du travail par rapport à l'ensemble des interventions effectués par l'inspection du travail sur ces mêmes priorités. Ce nouvel indicateur devrait s'établir autour de 55%, puisque s'agissant des axes prioritaires, il s'agit de sujets sur lesquels une présence sur les lieux de travail pour observer les situations est plus fortement requise en raison des enjeux identifiés.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les quatre principaux axes de priorité d'action au titre de la politique du travail portant sur la santé et la sécurité des travailleurs, la lutte contre le travail illégal, la lutte contre les fraudes au détachement et l'appui au dialogue social définis en 2017 et maintenus en 2018, se poursuivront en 2019. Ils justifient une part des actions prioritaires de l'ordre du tiers dans le total des interventions opérées par l'inspection du travail.

Sur ces quatre thèmes, il est plus particulièrement demandé aux services d'inspection du travail d'avoir une couverture réelle sur la totalité du territoire national et d'être plus présents sur les lieux de travail, au regard des enjeux identifiés.

## OBJECTIF N° 2

Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail, reconnues aujourd'hui comme facteurs de compétitivité des entreprises, passent par l'information et la sensibilisation des acteurs : entreprises, branches, organisations syndicales et patronales, partenaires institutionnels de la prévention.

Le troisième Plan Santé au travail pour 2016-2020 (PST3) constitue la feuille de route gouvernementale pour la définition et la programmation des actions de l'ensemble des partenaires institutionnels et notamment les opérateurs de l'État. L'ANACT est un acteur-clé de la mise en œuvre de la politique de prévention de l'État définie dans le cadre de ce plan.

En 2018, pour assurer une meilleure traçabilité et une meilleure restitution de l'activité de l'opérateur, il a été décidé de faire porter la mesure de l'indicateur sur la part du temps opérationnel de l'ANACT consacré aux actions du PST3 pour lesquelles l'agence est positionnée comme responsable ou co-responsable. L'objectif de l'indicateur constitue désormais une cible « plancher ». Cette modification permet d'intégrer la réactivité attendue de l'opérateur face à l'évolution dans le temps des objectifs définis dans le PST3 et à l'émergence de problématiques nouvelles en parallèle de son activité sur les axes du Plan santé au travail.

L'indicateur relatif à l'amiante a lui pour objet de mesurer le renforcement des interventions en la matière. En effet, chaque année, entre 4000 et 5000 maladies professionnelles liées à l'amiante sont reconnues, dont environ 1000 cancers. Ces maladies sont au premier rang des indemnisations versées au titre des maladies professionnelles. La création, dans le cadre de la réforme de l'inspection du travail, d'unités spécialisées sur le risque « amiante », les réseaux risques particuliers amiante, s'inscrit dans le cadre de cet objectif de renforcement.

## INDICATEUR 2.1

### Part du temps opérationnel de l'ANACT consacré au plan santé au travail

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Part des interventions du réseau ANACT consacrées au plan santé au travail	%	SO	SO	70	75	75	70

#### Précisions méthodologiques

Source des données : DGT / ANACT

Mode de calcul de l'indicateur 2018 : Il s'agit de la proportion de temps opérationnel de l'ANACT et de l'ensemble du réseau ANACT/ARACT consacrée aux actions du troisième Plan santé au travail (PST3) pour lesquelles l'ANACT est positionnée comme responsable ou co-responsable, au regard du temps opérationnel total.

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

#### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

L'actualisation à la hausse de la prévision pour 2018 retrace la mobilisation de l'ANACT, plus particulièrement, sur 3 actions prioritaires du PST3 entrées en phase opérationnelle :

- l'action 1.21 – Veiller aux conditions d'usage des outils numériques en lien avec la prévention des risques psychosociaux ;
- l'action 2.2 – Promouvoir auprès de tous les acteurs de l'entreprise la qualité de vie au travail comme démarche stratégique reposant sur le dialogue social ;
- l'action 2.7 – Élaborer des solutions permettant le maintien en emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives.

Cette évolution confirme la pertinence de la nouvelle mesure de l'indicateur de l'activité de l'opérateur.

Pour 2019, le chiffre de 75 % est maintenu car l'activité de l'ANACT consacrée aux actions du PST3 devrait se maintenir compte tenu des nouvelles actions à mettre en œuvre. En 2020, dernière année du Plan, l'indicateur entamera probablement une diminution du fait de l'achèvement de certaines actions et de l'émergence probable de nouvelles activités.

## INDICATEUR 2.2

### Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions	%	SO	SO	SO	3	3,5	4

**Précisions méthodologiques**

Source des données : DGT

Mode de calcul : L'indicateur, calculé via les données fournies par le système d'information WIKI'T, porte sur le rapport entre les interventions sur le champ de l'amiante et les interventions des services de l'inspection du travail.

**.JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

Pour 2019, et dans la poursuite de la mise en œuvre du plan d'action interministériel de trois ans relatif à l'amiante et du 3<sup>e</sup> plan santé travail (2016-2020), les démarches stratégiques des DIRECCTE sur le sujet ont été renforcées. Elles se sont inscrites dans le cadre organisationnel du système d'inspection du travail qui a nécessité de conforter et d'intensifier l'activité spécifique des réseaux des risques particuliers, notamment en renforçant le fonctionnement opérationnel du réseau des risques particuliers dans toutes ses dimensions, y compris pour le contrôle des organismes de formations des salariés pour s'assurer d'une bonne et réelle formation délivrée aux opérateurs les plus exposés.

L'action vis-à-vis de tous les acteurs, et non des seules entreprises de BTP en charge de procéder à du désamiantage, doit se poursuivre afin de sensibiliser au mieux l'ensemble des secteurs concernés et de tendre à une prévention plus efficace.

**OBJECTIF N° 3**

**Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social**

Dans le double contexte de la mondialisation et de l'individualisation croissante des relations du travail, la politique du travail a, de manière constante depuis le début des années 1980, accordé une importance croissante à la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale. Cette place croissante de la négociation collective s'est notamment illustrée au travers du développement des champs de négociation obligatoire (salaires, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, emploi des seniors, contrat de génération).

Dans ce cadre, il est apparu essentiel de renforcer à la fois la légitimité des acteurs et celle des accords collectifs. C'est dans ce sens que, dans le prolongement de la réforme de la représentativité syndicale dont le premier cycle a abouti fin 2012, la loi du 5 mars 2014 a réformé en profondeur les règles de représentativité des organisations d'employeurs et le système de financement du dialogue social. Cette loi a également permis d'initier le chantier de la restructuration des branches, en dotant l'État d'instruments contraignants pour agir sur les branches qui ne sont pas en capacité de négocier.

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi renforce cette impulsion, notamment au niveau du dialogue social en entreprise en révisant les règles et en favorisant le développement des institutions représentatives du personnel, notamment dans les PME.

Ce double mouvement d'élargissement des marges de manœuvre des partenaires sociaux pour négocier, en particulier au plus près du terrain, et de consolidation de leur représentativité, initié depuis une dizaine d'années se prolonge avec les transformations impulsées par les ordonnances de septembre 2017.

S'agissant des nouvelles marges de manœuvre reconnues aux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise, l'ordonnance n° 2017-1385 pour le renforcement de la négociation collective du 22 septembre 2017 étend le périmètre de la primauté de l'accord d'entreprise permettant ainsi aux acteurs de terrain de trouver ensemble, par la négociation collective, un équilibre dans le cadre « d'un panier » de négociation élargi. Concernant la méthode, ces mêmes acteurs seront désormais libres de déterminer leur agenda social, de choisir les thèmes de négociation et leur périodicité en fonction de leurs propres priorités.

S'agissant des entreprises de moins de cinquante salariés, en l'absence de délégué syndical, ce qui est le plus fréquent, de nouvelles possibilités de négociation leur sont ouvertes afin de leur permettre de participer elles-aussi à la définition des meilleurs équilibres.

Les innovations du dialogue social des entreprises portent également sur son organisation institutionnelle, avec la fusion des instances représentatives du personnel, prévue par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. L'ordonnance vise à optimiser l'efficacité du dialogue social en entreprise en ouvrant, là encore, les moyens du possible pour définir le cadre et les modalités les plus adaptées à leurs activités et à leur organisation.

Dans le même temps, la représentativité des acteurs et la légitimité des accords sont renforcées. S'agissant des accords d'entreprise, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a anticipé la généralisation de l'accord majoritaire au 1<sup>er</sup> mai 2018. Initialement prévue au 1<sup>er</sup> septembre 2019 dans le cadre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, celle-ci est ainsi désormais en vigueur sur tous les thèmes depuis le 1<sup>er</sup> mai 2017.

Si la place de la négociation d'entreprise est renforcée, les ordonnances réaffirment également le rôle de régulation de la branche dans la construction de l'ordre social en prévoyant sa primauté dans treize domaines. Elles consacrent en particulier son rôle dans les domaines présentant des enjeux de régulation de la concurrence, tout en veillant à la prise en compte des spécificités et des besoins des petites entreprises. Dans ce cadre la procédure d'extension connaît deux évolutions majeures introduites par les ordonnances n°2018-1385 et 2018-1388 du 22 septembre 2017 relatives au renforcement de la négociation collective : d'une part la ministre ne peut étendre que les accords qui contiennent des clauses relatives aux TPE, et d'autre part, est instauré un groupe d'expert chargé d'apprécier les impacts sociaux-économiques de l'extension des accords.

C'est dans ce contexte qu'il convient de lire les indicateurs présentés ci-après.

L'indicateur 3.1 mesure la part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective.

S'agissant de l'indicateur 3.2, qui mesure le délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche, il est important de souligner que l'État, par la procédure d'extension qui permet de rendre applicable à l'ensemble d'un champ professionnel un accord collectif négocié par des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans ce champ, est garant de la légalité de la norme conventionnelle et assure ainsi les conditions nécessaires à son développement. La question du délai de la procédure d'extension apparaît ainsi essentielle afin de ne pas pénaliser la négociation collective.

### INDICATEUR 3.1 mission

#### Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Part des entreprises employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	15,9	ND	18,5	18,5	19	20
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	51,3	ND	57,5	57,5	59	60
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 11 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	63	ND	64	64	64	65
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	80,8	ND	83,5	83,5	84	85

#### Précisions méthodologiques

Source des données : DARES

Mode de calcul : L'indicateur mesure l'importance prise par la négociation collective dans l'élaboration du droit conventionnel.

En raison du temps de traitement des informations sur ce champ d'investigation, les résultats ne peuvent être communiqués que pour l'année N-2.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

En 2015 et en 2016, le gouvernement a entrepris des réformes structurelles importantes afin de favoriser la négociation collective au niveau de la branche et de l'entreprise (loi du 17 août 2015 réorganisant la négociation en l'absence de délégué syndical et loi du 8 août 2016 rénovant le rôle de la branche tout en donnant plus de place à la négociation collective d'entreprise en matière de durée du travail). Les effets de ces lois seront enregistrés à partir de 2018 et 2019 car les données recueillies en année N sont celles de l'année N-2.

La loi du 17 août 2015 a également introduit plus de souplesse pour les entreprises dans l'organisation des négociations, et de leur périodicité, en donnant la possibilité de regrouper les thèmes de négociation au sein d'un même accord et de modifier leur périodicité par accord majoritaire.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a approfondi ce mouvement en donnant la possibilité aux partenaires sociaux de définir leur agenda social, c'est-à-dire de choisir les thèmes de négociation et les périodicités dans les limites fixées par l'ordre public.

Ces réformes ont visé à renforcer la qualité et l'étendue de la négociation tant au niveau de la branche que de l'entreprise, plutôt que sa fréquence. L'objectif de renforcement de la négociation collective ne repose ainsi pas dans une hausse continue de l'indicateur. C'est pourquoi il est proposé de le stabiliser pour définir un seuil.

### INDICATEUR 3.2

#### Délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Part des accords de branche étendus en moins de six mois par l'administration du travail	%	84	82,5	80	75	77	80

#### Précisions méthodologiques

Source des données : DGT

**Mode de calcul** : L'indicateur porte sur l'ensemble des accords examinés par les partenaires sociaux, tant en procédure dite « normale » qu'en procédure dite « accélérée », dans le cadre de la sous-commission des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective. La procédure accélérée est prévue par l'article R. 2261-5 du code du travail et vise exclusivement les accords salariaux. Elle permet une consultation dématérialisée des partenaires sociaux, qui est plus rapide que la consultation physique. La procédure normale, visant les accords autres que salariaux, est prévue par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Cet indicateur est calculé sur la période comprise entre la demande d'extension, matérialisée par l'envoi d'un récépissé, et la date de signature de l'arrêté d'extension. Les accords donnant lieu à un refus d'extension sont exclus du périmètre de calcul.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Plusieurs raisons conduisent à réviser l'évolution prévisionnelle de cet indicateur en 2018 et en 2019 :

- La procédure d'extension connaît deux évolutions majeures introduites par les ordonnances n°2018-1385 et 2018-1388 du 22 septembre 2017 relatives au renforcement de la négociation collective : d'une part, la ministre ne peut étendre que les accords qui contiennent des clauses relatives aux TPE, et d'autre part, est instauré un groupe d'expert chargé d'apprécier les impacts sociaux-économiques de l'extension des accords. La mise en œuvre de ces mesures pourrait conduire à une baisse de l'indicateur.
- Il convient d'ajuster les prévisions en fonction des réalisations effectives des années passées dont l'estimation a été corrigée, (la requête statistique des années précédentes ayant porté sur les arrêtés d'extension au lieu de porter sur le nombre de textes étendus comme expliqué plus haut).

**OBJECTIF N° 4****Lutter efficacement contre le travail illégal et la fraude au détachement**

La lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement demeurent une priorité de la politique du travail. L'efficacité de l'intervention des services de l'Etat sur le sujet nécessite à la fois une couverture massive et homogène du territoire et une approche ciblée afin d'agir plus directement sur les secteurs et entreprises délictueux.

C'est le sens de l'évolution de ces deux indicateurs, mieux apprécier l'action des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal et de lutte contre les fraudes au détachement, et permettre de mesurer les progrès réalisés en matière de ciblage des secteurs d'activité et des entreprises à risque.

**Travail illégal :**

Pour lutter efficacement contre le travail illégal il faut pouvoir garantir une présence significative et largement déployée sur l'ensemble du territoire, et s'attacher à agir sur toutes les formes de travail illégal.

L'indicateur modifié doit permettre d'apprécier l'action des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal au quotidien dans son activité de contrôle. Car l'action des services doit à la fois permettre, et c'est l'objet notamment du travail en interministériel, de démanteler les dossiers de fraudes lourdes, mais aussi de veiller à lutter contre les formes plus simples de travail illégal qui au quotidien obèrent les capacités et les ressorts économiques.

Ainsi, il est proposé de modifier l'indicateur, en appréciant la part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal (LTI).

Pour cela, l'indicateur sera décliné en deux sous-indicateurs :

1. Nombre d'interventions sur la LTI par rapport au nombre total d'interventions
2. Nombre d'interventions sur la LTI ayant conduit à PV par rapport au nombre total d'interventions en LTI

**Détachement de travailleurs :**

Enfin en matière de lutte contre les fraudes au détachement, il est majeur de pouvoir apprécier l'action des services quant à l'effectivité du droit sur le volet du détachement au-delà des infractions relatives au travail illégal (non-respect des obligations déclaratives, non-respect des durées du travail, des minima de rémunération...). Ces manquements sont relevés par la voie de la sanction administrative, nouveau dispositif mis en œuvre en cours d'année 2016 et en progression suites aux dernières évolutions réglementaires. L'arsenal juridique mis en œuvre dans le cadre de la loi du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence déloyale a été en effet renforcé par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, et par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Les nouveaux outils introduits par ces deux derniers textes (suspensions de la prestation de service international, fermetures administratives, responsabilité solidaire) sont également mobilisés pour lutter contre les fraudes graves aux règles de détachement.

Ainsi, il est proposé de modifier l'indicateur, en appréciant la part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre la fraude au détachement. Pour cela, l'indicateur sera décliné en deux sous-indicateurs :

1. Nombre d'interventions en matière de prestations de service internationales (PSI) par rapport au nombre total d'interventions
2. Nombre de sanctions administratives et/ou de procès-verbaux en matière de PSI par rapport au nombre total d'interventions en matière de PSI

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

Programme n° 111 | PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

## INDICATEUR 4.1

## Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal, sur l'ensemble des interventions	%	SO	SO	SO	5	5,5	6,0
Part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal ayant donné lieu à procès-verbal, sur l'ensemble des interventions portant sur la lutte contre le travail illégal	%	SO	SO	SO	1,5	2	2,5

## Précisions méthodologiques

Source des données : DGT (base WIKI'T)

Mode de calcul : sous-indicateur 1 : Nombre total d'interventions sur la LTI par rapport au nombre total d'interventions

Sous-indicateur 2 : Nombre d'interventions sur la LTI ayant conduit à PV par rapport au nombre total d'interventions en LTI

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal, sur l'ensemble des interventions n'a pas vocation à progresser au-delà de la part fixée autour de 6% des interventions globales, au regard de l'ensemble du champ couvert par l'inspection du travail, et eu égard au fait que plusieurs corps de contrôle sont amenés à intervenir sur ce champ.

Les orientations nationales prévoient une mobilisation constante sur le sujet pour les années à venir. La définition dans les mois à venir du prochain PNLTi viendra préciser les secteurs d'activité plus particulièrement ciblés, et l'étendue des fraudes qu'il s'agira de rechercher. Néanmoins, les constats opérés montrent que coexistent des fraudes de plus en plus complexes, avec des montages juridiques recourant régulièrement à des structures implantées à l'étranger (lien avec les fraudes au détachement) et les formes plus classiques du travail illégal, avec des situations de traitement indigne de la personne humaine, voire des situations de traite des êtres humains.

Une appropriation progressive des règles de ciblage devrait ainsi permettre de pouvoir concentrer l'action de contrôle vers les secteurs et entreprises les plus souvent en infraction sur ce sujet et ainsi contribuer à une plus grande efficacité de l'action des services.

## INDICATEUR 4.2

## Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre les fraudes au détachement

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de prestations de service internationales, sur l'ensemble des interventions	%	SO	SO	SO	3	4	5,0
Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de prestations de service internationales ayant donné lieu à sanction administrative et/ou procès-verbal, sur l'ensemble des interventions en matière de prestations de service internationales	%	SO	SO	SO	1	1,5	2,0

**Précisions méthodologiques**

Source des données : DGT (base WIKI'T)

Mode de calcul : sous-indicateur 1 : Nombre d'interventions en matière de prestations de service internationales/nombre total d'interventions  
 sous-indicateur 2 : Nombre d'interventions en matière de PSI ayant donné lieu à sanctions administratives et/ou à procès-verbaux en matière de prestations de service internationales/nombre d'interventions sur les PSI

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

La part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre les fraudes au détachement sur l'ensemble des interventions a vocation à progresser, au regard de l'importance du détachement transnational dans notre paysage économique, afin notamment de veiller à l'absence de contournement des règles visant à créer des situations de « dumping » social défavorables aux autres entreprises. Compte-tenu de l'ensemble du champ couvert par l'inspection du travail, et eu égard au fait que plusieurs corps de contrôle sont amenés à intervenir sur ce champ, cette part devrait croître encore sur les prochaines années pour parvenir à un ratio d'environ 5% des interventions globales.

En outre les évolutions réglementaires envisagées ont pour objet de distinguer les entreprises s'inscrivant dans le cadre légal du détachement et respectant ainsi pleinement les règles, de celles présentant un taux de risque plus critique.

La mise en œuvre d'opérations de ciblage devrait permettre d'orienter plus efficacement les actions de contrôle vers les entreprises gravement en infraction sur ce sujet et ainsi contribuer à une plus grande efficacité de l'action des services.

**PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES****2019 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS DEMANDÉS****2019 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT**

Numéro et intitulé de l'action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FDC et ADP attendus
01 – Santé et sécurité au travail	18 375 000	5 750 000	<b>24 125 000</b>	
02 – Qualité et effectivité du droit	210 000	20 992 000	<b>21 202 000</b>	
03 – Dialogue social et démocratie sociale	9 828 266	1 900 000	<b>11 728 266</b>	
04 – Lutte contre le travail illégal				
<b>Total</b>	<b>28 413 266</b>	<b>28 642 000</b>	<b>57 055 266</b>	

**2019 / CRÉDITS DE PAIEMENT**

Numéro et intitulé de l'action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FDC et ADP attendus
01 – Santé et sécurité au travail	18 375 000	6 050 000	<b>24 425 000</b>	
02 – Qualité et effectivité du droit	210 000	20 992 000	<b>21 202 000</b>	
03 – Dialogue social et démocratie sociale	6 547 570	35 900 000	<b>42 447 570</b>	
04 – Lutte contre le travail illégal				
<b>Total</b>	<b>25 132 570</b>	<b>62 942 000</b>	<b>88 074 570</b>	

---

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

---

Programme n° 111 | PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

## 2018 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LOI DE FINANCES INITIALE)

## 2018 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FDC et ADP prévus
01 – Santé et sécurité au travail	18 339 199	6 069 400	<b>24 408 599</b>	
02 – Qualité et effectivité du droit	1 202 391	22 823 739	<b>24 026 130</b>	
03 – Dialogue social et démocratie sociale	2 488 209	104 005 450	<b>106 493 659</b>	
04 – Lutte contre le travail illégal				
<b>Total</b>	<b>22 029 799</b>	<b>132 898 589</b>	<b>154 928 388</b>	

## 2018 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FDC et ADP prévus
01 – Santé et sécurité au travail	18 339 199	5 769 400	<b>24 108 599</b>	
02 – Qualité et effectivité du droit	1 202 391	22 823 739	<b>24 026 130</b>	
03 – Dialogue social et démocratie sociale	2 384 534	36 005 450	<b>38 389 984</b>	
04 – Lutte contre le travail illégal				
<b>Total</b>	<b>21 926 124</b>	<b>64 598 589</b>	<b>86 524 713</b>	

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

Programme n° 111 | PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertes en LFI pour 2018	Demandées pour 2019	Ouverts en LFI pour 2018	Demandés pour 2019
<b>Titre 3 – Dépenses de fonctionnement</b>	22 029 799	28 413 266	21 926 124	25 132 570
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	3 690 600	10 038 266	3 586 925	6 757 570
Subventions pour charges de service public	18 339 199	18 375 000	18 339 199	18 375 000
<b>Titre 6 – Dépenses d'intervention</b>	132 898 589	28 642 000	64 598 589	62 942 000
Transferts aux ménages		600 000		600 000
Transferts aux entreprises	1 494 400	2 572 000	1 494 400	2 572 000
Transferts aux autres collectivités	131 404 189	25 470 000	63 104 189	59 770 000
<b>Total</b>	<b>154 928 388</b>	<b>57 055 266</b>	<b>86 524 713</b>	<b>88 074 570</b>

DÉPENSES FISCALES<sup>5</sup>

## 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 2019 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2019. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2019 est, pour sa part, présenté dans les tomes I et II de l'annexe « Évaluation des Voies et Moyens ».

## DÉPENSES FISCALES PRINCIPALES SUR IMPÔTS D'ÉTAT (7)

(En millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffre pour 2017	Chiffre pour 2018	Chiffre pour 2019
730207	<p><b>Taux de 10% pour les recettes provenant de la fourniture des repas par les cantines d'entreprises ou d'administrations, et taux de 5,5% pour la fourniture de repas par des prestataires dans les établissements publics ou privés d'enseignement du premier et du second degré ainsi que pour les repas livrés par des fournisseurs extérieurs aux cantines, scolaires et universitaires notamment, qui restent exonérées de TVA</b></p> <p>Taxe sur la valeur ajoutée</p> <p><i>Bénéficiaires 2017 : (nombre non déterminé) entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1968 - Dernière modification : 2013 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 279-a bis et 278-0 bis-E</i></p>	938	975	1 006
120111	<p><b>Exonération de la participation des employeurs au financement des titres-restaurant</b></p> <p>Impôt sur le revenu</p> <p><i>Bénéficiaires 2017 : 4 200 000 ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1967 - Dernière modification : 2005 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 81-19°</i></p>	374	396	380
110202	<p><b>Crédit d'impôt au titre des cotisations versées aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux associations professionnelles nationales de militaires</b></p> <p>Impôt sur le revenu</p> <p><i>Bénéficiaires 2017 : 1 559 624 ménages - Méthode de chiffrage : Simulation - Fiabilité : Très bonne - Création : 1988 - Dernière modification : 2015 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 199 quater C</i></p>	152	151	151
120113	<p><b>Exonération partielle de la prise en charge par l'employeur des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail</b></p> <p>Impôt sur le revenu</p> <p><i>Bénéficiaires 2017 : (nombre non déterminé) ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1948 - Dernière modification : 2015 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 81-19° ter</i></p>	135	135	135
120116	<p><b>Exonération des gratifications allouées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail</b></p> <p>Impôt sur le revenu</p> <p><i>Bénéficiaires 2017 : (nombre non déterminé) ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1948 - Dernière modification : 1948 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 157-6°</i></p>	10	10	10

<sup>5</sup> 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.

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

Programme n° 111 | PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

(En millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage pour 2017	Chiffrage pour 2018	Chiffrage pour 2019
300109	<b>Exonération des syndicats professionnels et de leurs unions pour leurs activités portant sur l'étude et la défense des droits et des intérêts collectifs matériels ou moraux de leurs membres ou des personnes qu'ils représentent</b> Impôt sur les sociétés <i>Bénéficiaires 2017 : (nombre non déterminé) entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2001 - Dernière modification : 2002 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 207-1-1° bis</i>	€	€	€
210320	<b>Crédit d'impôt en faveur de l'intéressement</b> Impôt sur le revenu et impôt sur les sociétés <i>Bénéficiaires 2017 : 3 413 entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 2008 - Dernière modification : 2015 - Fin d'incidence budgétaire : 2019 - Fin du fait générateur : 2014 - CGI : 244 quater T, 199 ter R, 220 Y, 223 O-1-x</i>	12	12	-
<b>Coût total des dépenses fiscales<sup>6</sup></b>		<b>1 621</b>	<b>1 679</b>	<b>1 682</b>

<sup>6</sup> 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 (« € »). Par ailleurs, afin d'assurer une comparabilité d'une année sur l'autre, lorsqu'une dépense fiscale est non chiffrable (« nc »), le montant pris en compte dans le total correspond au dernier chiffrage connu (montant 2018 ou 2017) ; si aucun montant n'est connu, la valeur nulle est retenue dans le total. La portée du total s'avère enfin 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.

## JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action / sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
01 – Santé et sécurité au travail		24 125 000	<b>24 125 000</b>		24 425 000	<b>24 425 000</b>
02 – Qualité et effectivité du droit		21 202 000	<b>21 202 000</b>		21 202 000	<b>21 202 000</b>
03 – Dialogue social et démocratie sociale		11 728 266	<b>11 728 266</b>		42 447 570	<b>42 447 570</b>
04 – Lutte contre le travail illégal						
Total		<b>57 055 266</b>	<b>57 055 266</b>		<b>88 074 570</b>	<b>88 074 570</b>

## GRANDS PROJETS INFORMATIQUES

## SI REPRÉSENTATIVITÉ

Le programme SI Représentativité regroupe trois projets nécessaires à la mesure des audiences syndicale et patronale :

- le projet « MARS » a pour objet de traiter et agréger les résultats des élections professionnelles retranscrits sur les procès-verbaux d'élections aux instances représentatives du personnel (IRP) dans les entreprises de 11 salariés et plus,
- le projet « TPE » mesure l'audience syndicale avec un scrutin organisé auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile,
- le projet « Représentativité patronale » (RP) mesure l'audience patronale à partir des adhésions des entreprises aux organisations patronales.

Les audiences syndicale et patronale sont mesurées tous les quatre ans. Les prochains résultats seront disponibles en 2021 sur la base des mesures d'audience réalisées au cours du cycle 2017-2020 (du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2020). Les projets MARS et TPE s'appuient sur des systèmes d'information dédiés nécessitant des adaptations, tout en mobilisant une maîtrise d'œuvre et une assistance à maîtrise d'ouvrage. Initié pour la première fois à compter de 2015, le projet « Représentativité patronale », a permis, grâce à un système d'information dédié (SI RP), le traitement des candidatures déposés auprès des services de la Direction générale du travail.

L'année 2018 est marquée par le lancement du projet de dématérialisation de la saisie des procès-verbaux des élections professionnelles. Par ailleurs, des évolutions fonctionnelles et techniques des systèmes d'information MARS et SI RP devront être prévues en 2019 pour la prochaine mesure de l'audience des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs.

Année de lancement du projet	2017
Financement	Programme 111
Zone fonctionnelle principale	Travail

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

Programme n° 111 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## COÛT ET DURÉE DU PROJET

## Coût détaillé par nature

(en millions d'euros)

	2016 et années précédentes en cumul		2017 exécution		2018 prévision		2019 prévision		2020 et années suivantes en cumul		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Hors Titre 2	0	0	1,8	0,8	2,4	2,7	9,8	6,5	25,1	29,1	39,1	39,1
Titre 2	0	0									0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,8</b>	<b>0,8</b>	<b>2,4</b>	<b>2,7</b>	<b>9,8</b>	<b>6,5</b>	<b>25,1</b>	<b>29,1</b>	<b>39,1</b>	<b>39,1</b>

## Évolution du coût et de la durée

	Au lancement	Actualisation	Écart en %
Coût total en M€	40,2	39,1	-2,6 %
Durée totale en mois	48	48	0 %

L'année 2019 est la troisième année du troisième cycle de mesure de l'audience des organisations syndicales (2017-2020).

Le SI Représentativité a permis la mesure de l'audience des organisations syndicales à l'issue du 1<sup>er</sup> cycle 2009-2012 et du 2<sup>e</sup> cycle 2013-2016, complétée par la mesure de la représentativité des organisations professionnelles à l'occasion du premier cycle 2013-2016. L'année 2017 correspond au lancement du troisième cycle de la mesure de l'audience des organisations syndicales et au deuxième cycle de la mesure de la représentativité des organisations professionnelles, avec une connaissance des résultats attendue au début de l'année 2021. L'exécution 2017 affichée au RAP 2017 correspond aux crédits consacrés à la fin du cycle 2 (2013-2016). L'exécution 2017 affichée au PAP 2019 correspond aux crédits consacrés au début du cycle 3 (2017-2020).

Compte tenu du traitement continu des procès-verbaux d'élections dans les entreprises de 11 salariés et plus, le projet « MARS » est le seul projet nécessitant des crédits en 2017 et en 2018. Les projets « TPE » et « Représentativité patronale » mobiliseront une part importante des crédits consacrés au SI Représentativité à partir de 2019 et ce jusqu'en 2021.

L'année 2018 est marquée par le lancement du projet de dématérialisation de la saisie des procès-verbaux des élections professionnelles. Des évolutions fonctionnelles et techniques des systèmes d'information MARS et SI RP sont prévues en 2019 pour la prochaine mesure de l'audience des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs. Les travaux liés au scrutin TPE qui aura lieu fin 2020 seront lancés en 2019, avec l'appui d'une assistance à maîtrise d'ouvrage, transverse à l'ensemble des projets, et d'une maîtrise d'œuvre dédiée.

Le montant total du projet s'élève à 39,1 M€. L'écart avec le coût du projet au lancement (40,2 M€) est essentiellement lié à la moindre mobilisation de crédits sur la première année 2017 (1,8 M€ en AE exécutées contre 2,5 M€ prévues sur le projet) avec un ralentissement de la saisie des procès-verbaux d'élections professionnelles au sein des entreprises.

## GAINS DU PROJET

Ces projets génèrent des gains métiers. Ils permettent d'améliorer la connaissance de la représentativité des OS et des OP dans les entreprises, la qualité des données, ainsi que leur collecte. En revanche, ils ne génèrent pas de gains quantitatifs (en crédits ou ETPT) pour le ministère.

## SUBVENTIONS AUX OPÉRATEURS

(en milliers d'euros)

Opérateur	AE PLF 2019	CP PLF 2019
<b>ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (P111)</b>	<b>11 980</b>	<b>11 980</b>
Subvention pour charges de service public	9 980	9 980
Transferts	2 000	2 000
<b>ANSÉS - Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (P206)</b>	<b>8 395</b>	<b>8 395</b>
Subvention pour charges de service public	8 395	8 395
<b>ANSP - Agence Nationale de Santé Publique (P204)</b>	<b>970</b>	<b>970</b>
Transferts	970	970
<b>Total</b>	<b>21 345</b>	<b>21 345</b>
Total des subventions pour charges de service public	18 375	18 375
Total des dotations en fonds propres		
Total des transferts	2 970	2 970

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

Programme n° 111 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

**SUIVI DES CRÉDITS DE PAIEMENT ASSOCIÉS  
À LA CONSOMMATION DES AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT (HORS TITRE 2)**

## ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2018

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2017 (RAP 2017)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2017 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2017	AE LFI 2018 + reports 2017 vers 2018 + prévision de FDC et ADP	CP LFI 2018 + reports 2017 vers 2018 + prévision de FDC et ADP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2018
9 776 825		154 928 388	88 880 160	75 631 079

## ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2019	CP 2020	CP 2021	CP au-delà de 2021
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2018	CP demandés sur AE antérieures à 2019 CP PLF / CP FDC et ADP	Estimation des CP 2020 sur AE antérieures à 2019	Estimation des CP 2021 sur AE antérieures à 2019	Estimation des CP au-delà de 2021 sur AE antérieures à 2019
75 631 079	41 602 984	34 028 095		
AE nouvelles pour 2019 AE PLF / AE FDC et ADP	CP demandés sur AE nouvelles en 2019 CP PLF / CP FDC et ADP	Estimation des CP 2020 sur AE nouvelles en 2019	Estimation des CP 2021 sur AE nouvelles en 2019	Estimation des CP au-delà de 2021 sur AE nouvelles en 2019
57 055 266	46 471 586	10 583 680		
<b>Totaux</b>	<b>88 074 570</b>	<b>44 611 775</b>		

## CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENTS SUR AE 2019

CP 2019 demandés sur AE nouvelles en 2019 / AE 2019	CP 2020 sur AE nouvelles en 2019 / AE 2019	CP 2021 sur AE nouvelles en 2019 / AE 2019	CP au-delà de 2021 sur AE nouvelles en 2019 / AE 2019
81,5 %	18,5 %	0 %	0 %

Les engagements non couverts par des paiements au 31-12-2018, évalués à 75,6 M€ portent essentiellement sur la ligne « Paritarisme et formation syndicale » (à hauteur de 68 M€) au titre des conventions triennales conclues en 2018 en faveur du fonds paritaire et des organismes chargés d'assurer la formation économique, sociale et syndicale.

L'augmentation des restes à payer entre 2017 et 2018 est également liée à la signature de la convention triennale 2018-2020 pour le financement du fonds paritaire par l'Etat.

## JUSTIFICATION PAR ACTION

## ACTION N° 01

42,3 %

## Santé et sécurité au travail

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement		24 125 000	<b>24 125 000</b>	
Crédits de paiement		24 425 000	<b>24 425 000</b>	

Dans sa politique globale de prévention contre les risques professionnels, la dégradation des conditions de travail, les accidents du travail et les maladies professionnelles, le ministère s'appuie principalement sur ses services déconcentrés et sur deux opérateurs : l'Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Leurs moyens d'expertise permettent à la fois de mieux identifier les risques en milieu professionnel et d'améliorer les conditions de travail dans les branches et les entreprises.

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Dépenses de fonctionnement</b>	<b>18 375 000</b>	<b>18 375 000</b>
Subventions pour charges de service public	18 375 000	18 375 000
<b>Dépenses d'intervention</b>	<b>5 750 000</b>	<b>6 050 000</b>
Transferts aux entreprises	2 000 000	2 000 000
Transferts aux autres collectivités	3 750 000	4 050 000
<b>Total</b>	<b>24 125 000</b>	<b>24 425 000</b>

Les crédits de fonctionnement de l'action n°1 sont destinés au versement d'une subvention pour charges de service public aux deux opérateurs du programme :

- L'Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) à hauteur de 8,40 M€.
- L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), à hauteur de 9,98 M€.

Les crédits d'intervention, 5,75 M€ d'AE et 6,05 M€ de CP, permettent de financer les études destinées à la connaissance des risques professionnels et les interventions du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

**Connaissance des risques professionnels : recherche et exploitation des études**

**3,75 M€ d'AE et 4,05 M€ en CP sont prévus.** Ces crédits permettront d'engager ou de poursuivre les actions suivantes :

- études en partenariat avec les organismes de recherche et des organismes experts afin de permettre à l'Etat d'améliorer ses connaissances dans le champ de la santé et de la sécurité au travail, en particulier concernant le domaine du contrôle de qualité des organismes agréés ou celui de la connaissance des expositions professionnelles, mais aussi dans le domaine des risques psychosociaux ;
- financement d'actions d'appui aux entreprises et aux représentations locales des branches professionnelles. Ces actions doivent contribuer à l'amélioration de la prévention en matière de risques professionnels considérés comme prioritaires.

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

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

Programme n° 111 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

**Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT)**

**2,00 M€ d'AE et de CP sont prévus.** Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail a pour objet d'inciter et d'aider les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises, les associations ou les branches professionnelles au moyen de subventions et dans le cadre de démarches participatives, à concevoir et mettre en œuvre des projets d'expérimentation dans le champ de l'amélioration des conditions de travail.

La gestion de ce dispositif est confiée à l'ANACT.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

**ACTION N° 02****37,2 %****Qualité et effectivité du droit**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement		21 202 000	<b>21 202 000</b>	
Crédits de paiement		21 202 000	<b>21 202 000</b>	

Le droit du travail doit répondre à une double exigence : assurer le respect des droits fondamentaux des salariés et contribuer à la performance des entreprises, source de croissance et d'emploi.

C'est pourquoi il importe de définir des règles équilibrées conciliant efficacité économique et progrès social, de les rendre accessibles aux usagers et de veiller à leur pleine application, en prévenant et corrigeant les situations illégales.

**ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Dépenses de fonctionnement</b>	<b>210 000</b>	<b>210 000</b>
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	210 000	210 000
<b>Dépenses d'intervention</b>	<b>20 992 000</b>	<b>20 992 000</b>
Transferts aux ménages	600 000	600 000
Transferts aux entreprises	572 000	572 000
Transferts aux autres collectivités	19 820 000	19 820 000
<b>Total</b>	<b>21 202 000</b>	<b>21 202 000</b>

**Renouvellement des conseillers prud'hommes**

Les crédits de fonctionnement de l'action n°2 sont destinés à financer les suites de l'opération du renouvellement des 14 512 conseillers prud'hommes en décembre 2017.

Pour l'année 2019, le montant de l'ensemble des dépenses relatives au renouvellement des conseillers prud'hommes est estimé à **0,21 M€ en AE et en CP**.

Le renouvellement repose sur un système de désignation des conseillers prud'hommes entièrement fondé sur les résultats de la mesure de l'audience des organisations syndicales et patronales consolidés en 2017. Les crédits de cette action permettront la maintenance de ce système d'information dédié afin d'appuyer les désignations complémentaires.

Par ailleurs, les crédits d'intervention de cette action financent **la formation des conseillers prud'hommes**, ainsi que les dépenses liées aux fonctions exercées par les **conseillers du salarié et les subventions aux groupements et associations** et par les **défenseurs syndicaux** instaurés par la loi du 6 août 2015. Ces crédits correspondent à 20,99 M€ en AE et en CP.

### Formation des conseillers prud'hommes

Conformément aux dispositions de l'article L. 1442-1 du code du travail, l'État organise et finance la formation des conseillers prud'hommes.

Pour l'année 2019, le montant de l'ensemble des dépenses relatives à la formation continue des conseillers prud'hommes est estimé à **12,78 M€ en AE et en CP**. Ces crédits permettront de financer environ 64000 jours conventionnés de formation, le renouvellement des conseillers prud'hommes ayant eu lieu en décembre 2017.

La formation des conseillers prud'hommes est assurée par des établissements publics d'enseignement supérieur ou par des organismes privés, agréés par le ministère en charge du travail au titre de l'article R. 1442-2 du code du travail. Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

### Conseillers du salarié et subventions aux groupements et associations

**1,31 M € en AE et en CP** sont prévus au titre de cette sous-action.

Ils permettront de financer les dépenses suivantes :

- *1,17 M€ en AE et en CP* sont destinés aux services déconcentrés pour la prise en charge des dépenses liées aux fonctions exercées par les conseillers du salarié telles prévues par les articles L. 1232-10, L.1232-11, D.1232-7, D.1232-8, D.1232-8 et D.1232-11 du code du travail (remboursements aux employeurs des salaires maintenus pendant les absences du conseiller du salarié pour l'exercice de sa mission ainsi que des avantages et des charges sociales correspondants, remboursement des frais de déplacement supportés par les conseillers du salarié pour l'accomplissement de leur mission, versement de l'indemnité forfaitaire annuelle au conseiller du salarié ayant au moins réalisé quatre interventions dans l'année). Cette dépense constitue à la fois un transfert aux ménages (0,60 M€) , via les remboursements des frais de déplacement et le versement de l'indemnité forfaitaire annuelle aux conseillers ayant exercé au moins quatre interventions dans l'année, et un transfert aux entreprises (0,57 M€), via le remboursement aux employeurs des salaires maintenus pendant les absences des conseillers des salariés pour l'exercice de leur mission, ainsi que des avantages et charges sociales correspondants ;
- *0,08 M€* en AE et en CP serviront à payer les cotisations pour la couverture du risque « accident du travail » des conseillers du salarié pendant l'exercice de leur mission (catégorie 64, transferts aux autres collectivités) ;
- *0,06 M€* en AE et en CP permettront de verser des subventions au bénéfice d'associations menant des actions ciblées dans le domaine du droit du travail (catégorie 64, transferts aux autres collectivités).

### Défenseur syndical

La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a créé le statut du défenseur syndical. Il intervient au nom d'une organisation syndicale de salariés ou professionnelle d'employeurs pour assister ou représenter les parties devant les conseils de prud'hommes ou les cours d'appel en matière prud'homale. En janvier 2018, environ 4 881 défenseurs syndicaux ont été inscrits sur les listes arrêtées par les préfets de région (dont 101 défenseurs syndicaux employeurs).

Pour l'année 2018, le montant des dépenses relatives au défenseur syndical est estimé à **6,90 M€ en AE et en CP**. Les crédits de cette sous-action permettront de financer :

- le maintien du salaire pendant les heures de délégation pour l'exercice de leurs fonctions, dans les établissements d'au moins onze salariés et dans la limite de 10 heures par mois. Ces heures font l'objet d'un remboursement des employeurs par l'État et sont assimilées à une durée de travail effective ;

- des autorisations d'absence pour les besoins de formation, dans la limite de 2 semaines par période de quatre ans. Ces absences sont rémunérées par l'employeur et admises au titre de la participation au financement de la formation professionnelle.

Les modalités de prises en charge financière sont définies par le décret n° 2017-1020 du 10 mai 2017.

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

Programme n° 111 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## ACTION N° 03

20,6 %

## Dialogue social et démocratie sociale

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement		11 728 266	<b>11 728 266</b>	
Crédits de paiement		42 447 570	<b>42 447 570</b>	

La politique du travail ne peut se construire et s'appliquer sans la participation active des partenaires sociaux, qui doivent être associés à sa conception et sont en outre appelés à jouer un rôle croissant dans sa mise en œuvre, avec une importance nouvelle conférée au droit conventionnel ou d'origine conventionnelle par rapport à l'intervention unilatérale de l'État.

La place croissante accordée à la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale conduit à renforcer la légitimité des acteurs et des accords collectifs. La loi du 28 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale s'inscrit dans cette dynamique (sur le nouveau cadre de la représentativité syndicale) laquelle est renforcée par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (sur la réforme de la représentativité patronale ou sur le financement des organisations professionnelles).

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Dépenses de fonctionnement</b>	<b>9 828 266</b>	<b>6 547 570</b>
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	9 828 266	6 547 570
<b>Dépenses d'intervention</b>	<b>1 900 000</b>	<b>35 900 000</b>
Transferts aux autres collectivités	1 900 000	35 900 000
<b>Total</b>	<b>11 728 266</b>	<b>42 447 570</b>

## Représentativités syndicale et patronale

Les crédits de fonctionnement de l'action n°3, à hauteur de **9,83M€ en AE et de 6,55 M€ en CP** serviront à financer deux projets en 2019 :

- la troisième année de la mesure de l'audience des organisations syndicales portant sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2020 permettront de poursuivre le financement du 3<sup>ème</sup> cycle de la mesure de l'audience syndicale (2017-2020) ;
- la mesure de l'audience des organisations patronales (2<sup>ème</sup> cycle de référence).

S'agissant de la mesure de l'audience des organisations syndicales, deux dispositifs sont concernés en 2019 :

- le système dit « MARS », permettant de recueillir, traiter et collecter les suffrages recueillis par les organisations syndicales au cours des élections professionnelles organisées dans les entreprises de 11 salariés et plus : **2,60 M€ en AE et 2,38 M€ en CP** permettent de financer les systèmes d'information nécessaires à la poursuite de cette opération.
- le système dit « TPE », visant à recueillir les suffrages lors du scrutin prévu fin 2020 auprès des salariés des très petites entreprises et employés à domicile ; **6,59 M€ en AE et 3,95 M€ en CP** permettent de financer les marchés d'assistance à maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'œuvre permettant l'organisation de l'élection. Ce processus est conduit en lien étroit avec les partenaires sociaux dans le cadre du Haut conseil au dialogue social.

S'agissant de la mesure de l'audience des organisations patronales, **0,64 M€ en AE et 0,22 M€ en CP** permettent de financer la refonte du système d'information dédié.

### Paritarisme et formation syndicale

Les crédits d'intervention destinés à cette action permettront essentiellement de traduire la contribution de l'État au dispositif de financement des organisations syndicales et patronales tel qu'introduit par l'article 31 de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Ce dispositif repose sur un fonds paritaire, alimenté par une contribution des entreprises et une participation des organismes paritaires.

Il offre un cadre pérenne et transparent de financement des partenaires sociaux dans l'exercice de leurs missions d'intérêt général.

Son périmètre d'intervention est le suivant :

- financement des missions liées au paritarisme : celles-ci recouvrent la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées par les organismes paritaires ayant pour caractéristique de concourir à des missions d'intérêt général régulées pour tout ou partie par voie conventionnelle ;
- financement de la participation des partenaires sociaux à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État, notamment par la négociation, la consultation et la concertation ;
- financement de la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

**32,6 M€ en CP** sont prévus à ce titre pour l'année 2018, quatrième année de mise en œuvre du fonds. **1,4 M€ en CP** sont destinés aux douze organismes agréés par le ministère du travail pour assurer la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

### Aide au développement de la négociation collective

**1,9 M€ en AE et en CP** sont prévus pour le financement d'actions nationales ou locales visant à développer le dialogue social, notamment pour favoriser la négociation collective là où, du fait de la faiblesse des acteurs locaux, le dialogue social éprouve des difficultés à naître (petites entreprises, artisanat, secteur agricole). Le financement du dispositif « appui aux relations sociales » (ARESO) permet également d'intervenir auprès des entreprises et organisations qui sont en situation de conflit récurrent ou souhaitant améliorer la qualité des relations collectives du travail.

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

Programme n° 111 | OPÉRATEURS

## OPÉRATEURS

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2019. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2018 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2018 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2018 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 ».

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

Nature de la dépense	LFI 2018		PLF 2019	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Subvention pour charges de service public	18 339	18 339	18 375	18 375
Dotation en fonds propres				
Transferts	2 464	2 464	2 970	2 970
<b>Total</b>	<b>20 803</b>	<b>20 803</b>	<b>21 345</b>	<b>21 345</b>

(en milliers d'euros)

Les crédits alloués sont destinés à l'ANACT pour un montant de 9,98 M€ au titre de la subvention pour charges de service public, et à l'ANSES dont le programme chef de file est le 206 – Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation du budget du ministère de l'agriculture pour un montant de 8,29 M€ au titre de la subvention pour charges de service public.

Les transferts sont destinés à l'ANACT au titre du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail.

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS

## EMPLOIS DES OPÉRATEURS RÉMUNÉRÉS PAR LES OPÉRATEURS OU PAR CE PROGRAMME

Intitulé de l'opérateur	Réalisation 2017 (1)			LFI 2018			PLF 2019					
	ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETPT rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETPT rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETPT rémunérés par les opérateurs		
sous plafond		hors plafond	dont contrats aidés	sous plafond		hors plafond	dont contrats aidés	sous plafond		hors plafond	dont contrats aidés	
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail		74	6	2		74	9	3		72	9	3
<b>Total ETPT</b>		<b>74</b>	<b>6</b>	<b>2</b>		<b>74</b>	<b>9</b>	<b>3</b>		<b>72</b>	<b>9</b>	<b>3</b>

(1) La réalisation 2017 reprend la présentation du RAP 2017.

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

**PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME CHEF DE FILE**

	ETPT
Emplois sous plafond 2018	74
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2018	-1
Impact du schéma d'emplois 2019	-1
Solde des transferts T2/T3	0
Solde des transferts internes	0
Solde des mesures de périmètre	0
Corrections techniques	0
Abattements techniques	0
<b>Emplois sous plafond PLF 2019</b>	<b>72</b>
<b>Rappel du schéma d'emplois 2019 en ETP</b>	<b>-2</b>

## PRÉSENTATION DES OPÉRATEURS (OU CATÉGORIES D'OPÉRATEUR)

### ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

L'ANACT, établissement public administratif sous tutelle de la direction générale du travail, est l'unique opérateur du programme 111 « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail ». L'agence concourt à la mise en œuvre de l'action n°1 « Santé et sécurité au travail ».

Les missions de l'Agence sont définies par l'article L. 4642-1 du code du travail et les dispositions des articles R. 4642-1 à R.4642-20 révisées par le décret n° 2015-968 du 31 juillet 2015.

Les priorités de l'ANACT et ses objectifs sont définis dans le cadre de contrats pluriannuels d'objectifs et de performance (COP) en fonction de l'évolution des priorités gouvernementales et après négociation avec les partenaires sociaux.

Pour diffuser les politiques publiques au plan territorial, l'ANACT s'appuie sur le réseau des associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) dont le pilotage lui a été confié par l'Etat. Par conséquent, pour une partie de leur activité, les ARACT participent au déploiement de ces politiques et le COP vient structurer leur programme d'activités.

Le premier COP (2014-2017), directement issu des réflexions du groupe tripartite, à la suite des conclusions du référé de la Cour des Comptes du 31 août 2011, avait permis de redéfinir le contour des missions et des actions prioritaires de l'ANACT, notamment en les recentrant sur le champ de l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation du travail. Le positionnement et l'activité du réseau ANACT-ARACT ont ainsi gagné en lisibilité et sont désormais évalués en fonction des impacts produits. À travers la conclusion du premier COP, et la réforme réglementaire qui a suivi en 2015, le réseau ANACT-ARACT a été refondé et consolidé dans sa légitimité.

Le deuxième COP (2018-2021), signé le 18 juillet 2018, s'inscrit dans la continuité du précédent et en cohérence avec les axes du troisième Plan santé au travail, tout en affirmant la volonté de l'Etat de développer la dimension expérimentale de l'action l'ANACT, unique opérateur sur le champ de l'amélioration des conditions de travail, et son rôle de diffuseur d'outils à destination des acteurs de l'entreprise.

Par ailleurs, le COP 2018-2021 conforte le rôle de l'agence en tant qu'appui aux politiques publiques et laboratoire d'innovation sociale.

Enfin, l'ANACT se voit également confier la mission d'accompagner les TPE-PME à la conduite d'un dialogue social de qualité, vecteur d'amélioration des conditions de travail, par la production d'outils permettant notamment l'appropriation des nouvelles modalités de dialogue social issues des ordonnances du 22 septembre 2017.

Le COP 2018-2021 est bâti autour de 3 axes – programmatique, institutionnel et de pilotage - regroupant au total 10 priorités et 20 objectifs stratégiques.

#### **Axe programmatique– Améliorer les conditions de travail en s'inscrivant dans les différentes politiques publiques qui y sont associées.**

En 2019, l'ANACT s'attachera à faire converger son activité sur les deux principales priorités de cet axe :

- la mise en œuvre du 3ème Plan Santé au travail;
- l'accompagnement et l'appui des TPE/PME à la conduite d'un dialogue social de qualité, levier essentiel d'amélioration des conditions de travail.

Cet axe comporte également les priorités suivantes :

- Inscrire l'égalité professionnelle dans les réflexions et actions menées sur l'organisation du travail et les conditions de travail.
- Concevoir des démarches de prévention adaptées à la révolution numérique et aux transformations du travail pour promouvoir la qualité du travail et la qualité de vie au travail.

Le 3<sup>e</sup> Plan Santé au travail 2016-2020 constitue la feuille de route partagée de l'ensemble des acteurs de la prévention des risques professionnels. Il porte une ambition renouvelée pour la santé au travail, en mettant l'accent sur la prévention primaire et l'amélioration de la qualité de vie au travail comme levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs et de performance sociale et économique de l'entreprise. Dans ce cadre, l'agence et les ARACT se mobiliseront de manière privilégiée sur les dix actions du PST 3 pour lesquelles elles sont positionnées en responsabilité de pilotage, en lien étroit avec les partenaires concernés et conformément aux feuilles de routes et calendriers détaillés dans les fiches-actions.

Adoptées en septembre 2017, les ordonnances réformant le code du travail ont modifié en profondeur les modalités de dialogue social, notamment en élargissant le champ de la négociation collective et en refondant le paysage des institutions représentatives du personnel. Cet impact est d'autant plus effectif que les acteurs du dialogue social, plus particulièrement dans les TPE-PME, sont en mesure de s'approprier ce nouveau cadre,.

L'ANACT aura donc comme responsabilité première de développer de nouveaux outils de nature à faciliter cette appropriation par les petites et moyennes entreprises, afin que les espaces ouverts aux accords collectifs soient davantage investis, qu'ils soient sources d'innovation sociale et que soient menées des démarches efficaces de négociation sur les enjeux d'organisation et de conditions de travail.

Par ailleurs, l'agence poursuivra la coordination et l'animation du réseau des ANACT-ARACT autour des outils existants d'appui et d'accompagnement que les ARACT peuvent déployer en direction des acteurs du dialogue social, dans les TPE-PME et dans les territoires, en lien avec les DIRECCTE ou différents partenaires institutionnels (INTEFP, caisses d'assurance retraite et de santé au travail – CARSAT, Institut national de recherche et de sécurité – INRS).

### **Axe institutionnel – Consolider le positionnement spécifique de l'Anact dans sa mission de service public, afin de mieux toucher ses cibles et de renforcer son identité d'acteur de l'innovation publique**

Le positionnement de l'ANACT dans le champ institutionnel a été précisé par le décret du 31 juillet 2015, qui dessine un champ d'intervention distinct des autres acteurs publics de la prévention : *« agir sur les éléments déterminants des conditions de travail, notamment l'organisation du travail et les relations professionnelles, en vue de leur amélioration »*.

Par ailleurs, la valeur ajoutée de l'ANACT se situe notamment dans l'originalité de ses modalités d'action, axées sur la conduite de projets expérimentaux, la capitalisation méthodologique et la conception de solutions diffusables par d'autres opérateurs publics ou privés (expérimentation – capitalisation – transfert).

Dans un contexte institutionnel évolutif, l'agence renforcera son positionnement et sa valeur ajoutée au travers de trois leviers stratégiques : la consolidation de la politique partenariale initiée durant son premier COP, l'amplification des efforts de diffusion à grande échelle vers les cibles prioritaires de l'agence, en particulier les TPE-PME, et enfin le renforcement du rôle de l'agence comme opérateur de l'innovation publique et outil d'aide à la décision pour les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

En 2019, la stratégie d'innovation constituera une priorité de cet axe. Cette stratégie propose un cadre de pilotage et de convergence de moyens avec le réseau régional pour établir un espace d'innovation dédié qui prendrait la forme d'un « Lab », ouvert à des grands partenaires privés ou publics. Cette stratégie d'innovation intègre une dimension numérique forte, de la conception des projets jusqu'aux phases de diffusion des travaux de l'agence. Elle est formalisée dans un document d'orientation soumis au conseil d'administration fin 2018, celui-ci précise les moyens, l'organisation interne et les évolutions de compétences à déployer pour faire de l'agence l'opérateur de référence du ministère du travail en matière d'innovation publique pour expérimenter et agir sur les transformations du travail.

### **Axe pilotage – Continuer à améliorer l'efficacité de l'ANACT et du réseau des ARACT en poursuivant les évolutions engagées**

Dans le cadre du précédent COP, l'agence a engagé et mené à bien plusieurs actions de modernisation de son pilotage interne et en réseau.

Le présent COP s'inscrit pleinement dans une démarche d'amélioration continue visant à la recherche d'opportunités pour concilier efficacité de ses processus, maîtrise des coûts, meilleure allocation des ressources, maîtrise des risques, motivation et reconnaissance de l'ensemble des agents.

L'ANACT et les ARACT se sont engagées depuis 2016 dans une réflexion sur le développement de la mutualisation au sein du réseau et ont confirmé leur attachement à cette démarche.

La mise en place de leviers d'optimisation des ressources au sein du réseau constitue un moyen essentiel pour maintenir la qualité des démarches et outils proposés aux entreprises et aux travailleurs, compte tenu notamment du déséquilibre existant entre ARACT de tailles différentes. La mutualisation doit permettre d'optimiser les ressources consacrées aux fonctions dites « support » pour augmenter la part des ressources dédiées aux fonctions « opérationnelles ».

C'est dans ce contexte que l'ANACT, partie prenante du dispositif de mutualisation et agissant en qualité de pilote du réseau, poursuivra son engagement dans le processus de mutualisation.

En 2019, elle pilotera les trois prochaines étapes de ce processus :

- Mutualiser la comptabilité et la paie entre ARACT en 2019. Cette première étape de mutualisation s'inscrit dans le cadre d'un projet stratégique plus global, visant à une mutualisation plus aboutie des fonctions supports, des achats et des infrastructures, notamment informatiques, mais également des ressources nécessaires au développement des partenariats, en les internalisant au sein d'un centre de services partagés (CSP).
- Expertiser plus avant les conséquences attendues de chacun des différents regroupements identifiés, sur la base notamment des critères suivants : qualité de service, fiabilité des processus, gains de temps et économies réalisées.
- Définir et engager les modalités de leur transfert progressif au sein du CSP.

Par ailleurs, dans un contexte d'accroissement des volumes d'informations disponibles, d'échanges de données et de vitesse des échanges, l'ANACT doit pouvoir fournir l'assurance raisonnable du bon fonctionnement de l'ensemble de ses processus. L'agence poursuivra ainsi son action sur la maîtrise des risques en renforçant les dispositifs afférents et les outils de contrôle interne. En 2019, à partir de la cartographie des processus et de la cartographie des risques recensant les principaux risques auxquels elle est réellement exposée ainsi, l'agence mettra en œuvre un plan d'action global sur la maîtrise des risques.

Pour apprécier l'adéquation entre les objectifs initialement définis et les résultats effectivement atteints, l'ANACT développera également la pratique de l'évaluation afin de gagner en efficacité et en efficience.

## **FINANCEMENT DE L'ÉTAT**

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	Réalisation 2017		LFI 2018		PLF 2019	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>111 / Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail</b>	<b>11 285</b>	<b>11 285</b>	<b>11 544</b>	<b>11 544</b>	<b>11 980</b>	<b>11 980</b>
Subvention pour charges de service public	10 060	10 060	10 050	10 050	9 980	9 980
Transferts	1 225	1 225	1 494	1 494	2 000	2 000
<b>129 / Coordination du travail gouvernemental</b>	<b>125</b>	<b>125</b>				
Transferts	125	125				
<b>Total</b>	<b>11 410</b>	<b>11 410</b>	<b>11 544</b>	<b>11 544</b>	<b>11 980</b>	<b>11 980</b>

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	Réalisation 2017 (1)	LFI 2018 (2)	PLF 2019
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>80</b>	<b>83</b>	<b>81</b>
– sous plafond	74	74	72
– hors plafond	6	9	9
<i>dont contrats aidés</i>	2	3	3

(1) La réalisation 2017 reprend la présentation du RAP 2017.

(2) LFI ou LFR le cas échéant.

S'agissant des emplois de l'ANACT, le nombre d'emplois sous plafond subventionnés par le programme 111 s'élève à 72 ETPT en 2019, contre 74 ETPT en 2018. L'ANACT présentera un schéma d'emplois de – 2 ETP en 2019, traduisant ainsi sa participation à l'effort de rétablissement des comptes publics demandé par le Gouvernement.



PROGRAMME 155

**CONCEPTION, GESTION ET ÉVALUATION DES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL**

MINISTRE CONCERNÉE : MURIEL PÉNICAUD, MINISTRE DU TRAVAIL

Présentation stratégique du projet annuel de performances	168
Objectifs et indicateurs de performance	169
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	177
Justification au premier euro	182
Opérateurs	200

## PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

### Valérie DELAHAYE-GUILLOCHEAU

*Directrice des finances, des achats et des services*

Responsable du programme n° 155 : Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Le programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » est le programme d'appui et de soutien aux politiques publiques du ministère du Travail. Il est piloté par la Direction des finances, des achats et des services (DFAS), placée sous l'autorité de la Secrétaire générale des ministères sociaux (SGMS).

A ce titre, le programme centralise l'ensemble des emplois du Ministère du Travail exerçant en cabinet et en administration centrale ainsi que dans les services déconcentrés du ministère – les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) en métropole et les DIECCTE d'outre-mer, ainsi que la masse salariale correspondante (y compris l'action sociale).

Sur le programme sont également imputés les crédits d'études et statistiques, de communication et de systèmes d'information « métier » du ministère du travail ainsi que les moyens de fonctionnement des DIECCTE – alors que ceux des DIRECCTE sont désormais portés par le programme 333 depuis 2017.

Quant aux crédits immobiliers et de fonctionnement courant de l'administration centrale, ils sont mutualisés depuis 2018 au sein du programme 124 sous l'égide du secrétaire général des ministères sociaux. Le futur schéma pluriannuel de stratégie immobilière qui sera financé sur le programme 124 concernera donc également les services du ministère du travail et aura pour objectif à horizon 2024 de localiser l'ensemble des agents des ministères sociaux dans deux bâtiments domaniaux (l'un existant à Duquesne, l'autre à construire à Malakoff).

Le programme 155 porte également la subvention pour charges de service public de l'Institut national du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle (INTEFP), opérateur qui assure la formation initiale et continue des agents du ministère, et notamment des inspecteurs du travail.

En 2019, dans un contexte renouvelé de maîtrise de la dépense publique et de poursuite de la baisse des effectifs publics, les crédits du programme 155 financeront en priorité les actions lancées dans le cadre de la démarche « Action publique 2022 » et accompagneront les processus de transformation qui seront mis en œuvre en application des circulaires du Premier ministre du 24 juillet 2018 relatives à l'organisation territoriale des services publics ainsi qu'à la déconcentration et l'organisation des administrations centrales.

En outre, un effort sera tout particulièrement fourni pour accompagner le déploiement du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) en termes de communication et d'évaluation ainsi que pour poursuivre la modernisation des systèmes d'information du ministère : il s'agira notamment de refondre le système d'information de l'inspection du travail et de développer des services numériques tels que le code du travail numérique et le centre de calcul sécurisé pour les services statistiques (CCS).

La qualité de la gestion des ressources humaines restera au cœur des priorités avec un accent tout particulièrement porté sur les conditions de travail des agents et sur le dialogue social dans le respect de l'identité du ministère du travail.

## RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

<b>OBJECTIF 1</b>	<b>Développer la gestion des emplois, des effectifs et des compétences</b>
INDICATEUR 1.1	Ratio d'efficacité de la gestion des ressources humaines
INDICATEUR 1.2	Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987
<b>OBJECTIF 2</b>	<b>Accroître l'efficacité de la gestion des moyens</b>
INDICATEUR 2.1	Ratio d'efficacité bureautique
INDICATEUR 2.2	Efficacité de la gestion immobilière
INDICATEUR 2.3	Efficacité de la fonction achat
INDICATEUR 2.4	Respect des coûts et délais des grands projets
<b>OBJECTIF 3</b>	<b>Améliorer la qualité du service rendu dans les autres fonctions transversales</b>
INDICATEUR 3.1	Part des publications programmées diffusées au plus tard le mois suivant la date indiquée
INDICATEUR 3.2	Notoriété des travaux d'études, statistiques, recherche et évaluation

## OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

### OBJECTIF N° 1

#### Développer la gestion des emplois, des effectifs et des compétences

Le ratio gérants / gérés constitue l'indicateur général d'évolution de la performance de la gestion des ressources humaines.

Depuis 2015, ce ratio, piloté par la direction des ressources humaines du secrétariat général des ministères sociaux, couvre la gestion des agents relevant des secteurs santé / solidarité / jeunesse, sport et vie associative / travail et emploi, que ce soit en administration centrale, en services déconcentrés, ou, pour partie, dans les opérateurs bénéficiant d'une autonomie de gestion (en l'occurrence les agences régionales de santé).

Cette stratégie d'efficacité permise par la mutualisation de la gestion administrative en administration centrale et les économies d'échelle peut parfois être accompagnée d'une complexité de gestion liée à la diversité des corps techniques gérés (volume élevé de concours et d'examens, développement de formations continues spécifiques métier, etc).

La part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur des personnes handicapées constitue le deuxième indicateur présenté.

Sur l'ensemble du périmètre des ministères sociaux, constitué des administrations du secteur des affaires sociales, de la santé, du sport, de la jeunesse, de la vie associative, du travail et de l'emploi, une politique volontariste est axée sur le recrutement et la reconnaissance de la qualification de travailleur handicapé (RQTH), ainsi que sur l'accompagnement des personnels concernés, de manière à leur permettre d'exprimer pleinement leurs compétences. Les caractéristiques de la pyramide des âges des agents en situation de handicap, conjuguée à des dispositions spécifiques liées à la retraite anticipée, laissent prévoir de nombreux départs à la retraite dans les prochains exercices, susceptibles de dégrader le ratio.

De fait, le taux d'emploi direct constaté, est de 6,04 % en 2017 (6,84% en 2016). Le taux d'emploi légal, comptabilisant les effectifs auxquels s'ajoute une pondération de l'effort financier en leur faveur, est également de 6,04% (6,9 % en 2016).

Les ministères sociaux mènent une politique volontariste, qui s'inscrit dans le cadre du label diversité obtenu par les ministères sociaux en 2012, et pour lequel ils viennent d'obtenir le renouvellement en mars 2018. La cible légale fixée à 6% est maintenue.

**INDICATEUR 1.1 transversal****Ratio d'efficience de la gestion des ressources humaines**

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Ratio d'efficience de la gestion des ressources humaines	%	3,3	3,46	3,1	3,1	3,1	3,1
Pour information : effectifs gérés	Effectifs physiques	19 112	18 893	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

**Précisions méthodologiques**Source des données : direction des ressources humaines (DRH)

**Mode de calcul** : le ratio d'efficience de la gestion des ressources humaines correspond au ratio effectifs gérants / effectifs gérés selon le nouveau périmètre santé / solidarité / sport, jeunesse et vie associative / travail et emploi.

L'effectif gérant est exprimé en ETPT et l'effectif géré en unités physiques.

Dans l'effectif gérant sont inclus les effectifs chargés de la liquidation de la paye et de la gestion des pensions.

L'effectif géré est l'effectif sous plafond d'emplois intégralement géré.

Ne sont pas compris les agents mis à disposition d'autres administrations ou affectés auprès d'opérateurs, notamment auprès des agences régionales de santé (ARS). Les données n'intègrent pas la population des ATSS (personnels administratifs, techniques de service social et de santé présents dans le secteur jeunesse et sport) qui relèvent pour leur gestion du ministère de l'éducation nationale.

Les données intègrent les conseillers techniques du sport, qui sont pour l'essentiel en fonction au niveau local ou au sein des fédérations sportives, mais qui sont rattachés en gestion à l'administration centrale.

Ce périmètre entraîne une réduction significative du nombre d'agents effectivement gérés. Par conséquent, comme le prévoient les instructions ministérielles, un coefficient correspondant à la part des seuls effectifs gérés inclus dans le plafond d'emplois, a été appliqué à l'ensemble de l'effectif gérant.

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

La direction des ressources humaines assure la gestion d'un effectif réparti entre 16 statuts d'emploi et relevant de 40 corps différents, ce qui rend cette gestion particulièrement complexe. De fait, les modalités de mobilité sont différentes entre secteurs ministériels (affaires sociales, travail, emploi, jeunesse, sports et vie associative). Selon les corps, des campagnes multiples de recensement des besoins sont organisés, auxquelles s'appliquent des modalités différentes de publication de postes (bourse interne de l'emploi public pour le secteur santé/affaires sociales, avis de vacances pour le secteur travail et emploi, et mouvement informatisé sur le SIRH pour le secteur jeunesse, sport et vie associative). Pour chacun des 40 corps, la tenue d'autant de CAP/CCP plusieurs fois par an est nécessaire.

La diversité des corps gérés induit par ailleurs un volume élevé de concours et examens correspondants, et ce malgré les concours interministériels auxquels s'adossent les ministères sociaux (concours des Instituts régionaux d'administration pour les attachés, concours B et C). Les dispositifs de réduction de l'emploi précaire ont pour effet l'organisation de plus d'une dizaine de concours spécifiques.

La diversité des métiers exercés entraîne la même dynamique en termes de professionnalisation des agents par la formation continue. A ce titre, un effort important de mutualisation est opéré.

Par ailleurs, les ministères sociaux doivent prendre en compte l'effet induit de structures territoriales aux statuts différents. Un nombre important d'actes de gestion est ainsi produit pour les ARS, établissements publics, et pour les réseaux déconcentrés – DI(R)ECCTE et DR(D)JCS – partagés entre plusieurs départements ministériels.

La mise en place de la nouvelle organisation des services déconcentrés liée à la réforme territoriale de 2016 ne peut améliorer le ratio d'efficience des ressources humaines qu'à moyen terme, notamment au travers de mesures de mutualisation de la fonction RH au sein des nouvelles structures. En l'état actuel des données connues, l'ampleur de cette amélioration n'est cependant pas quantifiable.

Dans ce contexte de transition, il est proposé un ratio de 3,1 pour 2019 et la cible 2020 est maintenue.

**INDICATEUR 1.2 transversal****Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein des effectifs de la mission	%	6	6	6	6	6	6

**Précisions méthodologiques**

Source des données : direction des ressources humaines (DRH) / sous-direction de la qualité de vie au travail / mission de la diversité et de l'égalité des chances

Mode de calcul : les données sont désormais issues du logiciel de gestion des personnels qui doit donc être parfaitement renseigné par chaque gestionnaire, régional ou central. Les directions d'administration centrale ou régionales ont la responsabilité de tenir à jour les données concernant chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi faisant partie de leur effectif. La mission de la diversité et de l'égalité des chances réalise à la fin une requête permettant de connaître le taux. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, définis aux articles L.5212-2 et L5212-15 du code du travail, sont comptabilisés au 1er janvier de l'année N-1. Chaque agent compte pour une unité quelle que soit sa quotité de travail. Le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est calculé sur l'effectif total rémunéré (effectif physique). Il intègre les dépenses associées donnant lieu à unités déductibles de l'ensemble de l'effectif. Il s'agit du taux d'emploi légal au sens du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

Une politique volontariste de recrutement, par différentes procédures comme le concours, la voie dérogatoire, l'accès par l'apprentissage, est mise en exergue depuis plusieurs années et constitue un point essentiel des plans pluriannuels successifs spécifiques élaborés et mis en œuvre par les ministères sociaux depuis 2006 (l'actuel étant le quatrième).

Il s'y ajoute la mise en place d'un accompagnement des agents en situation de handicap par la formation, l'adaptation des postes de travail, et un suivi personnalisé effectué principalement par un réseau de correspondants handicap, constitué en administration centrale et dans les directions régionales. Un effort particulier est mené dans les recrutements dans les corps de catégorie A, qui représente 46% des effectifs des ministères sociaux (contre 15% du total des personnes en situation de handicap).

En 2016, 66,32% des effectifs concernés étaient âgés de 50 ans ou plus. Si l'évolution ne permet pas de fixer précisément le taux qui pourra être atteint, les entrées programmées, ainsi que les mesures permettant le maintien dans l'emploi des agents, devront garantir a minima le respect du seuil des 6%.

**OBJECTIF N° 2****Accroître l'efficacité de la gestion des moyens****2.1 : Efficacité bureautique**

La performance s'inscrit dans un effort de construction d'une infrastructure informatique commune aux secteurs santé, solidarité, sport, jeunesse et vie associative, travail et emploi. Cet effort a nécessité depuis 2014 un renouvellement d'ampleur des ressources bureautiques communes (serveurs et logiciels).

L'homogénéisation de l'environnement bureautique aux quatre secteurs a nécessité de redéfinir l'infrastructure, de mettre en œuvre son déploiement, tout en procédant à un rattrapage technologique de l'existant.

**2.2 : Efficacité de la gestion immobilière**

Les ministères sociaux se sont engagés depuis plusieurs années dans une stratégie de rationalisation des coûts immobiliers permettant de générer une meilleure efficacité de la gestion immobilière de leur administration centrale.

Le premier axe de rationalisation est basé sur des réductions des surfaces occupées qui peut se traduire par le regroupement des services et par des renégociations des baux lorsque cela est possible. Cet effort a été réalisé en 2015 et 2016.

Les ministères sociaux sont actuellement engagés dans la démarche de renouvellement de leur SPSI d'administration centrale qui vise à regrouper les agents sur deux sites domaniaux au lieu des quatre occupés actuellement. Dans le cadre de cette démarche, un appel à projet a été lancé conjointement avec la direction de l'immobilier de l'Etat (DIE) afin d'obtenir différentes propositions immobilières. A l'issue des procédures de sélection des projets, aucune proposition n'a été jugée totalement satisfaisante et une solution domaniale en proche périphérie parisienne est désormais privilégiée en accord avec le Ministère de l'action et des comptes publics. Selon les différents scénarios envisagés, la livraison du nouvel immeuble interviendrait en 2024. Les effets de cette relocalisation en termes de surface et de coût de fonctionnement seront visibles à partir de cette date.

Outre les économies de loyer et d'entretien courant qui seront générés par la relocalisation des services, l'objectif des ministères sociaux est de rationaliser et de maîtriser les coûts d'exploitation et plus précisément de réduire de manière significative la consommation énergétique en occupant des bâtiments labélisés HQE.

### 2.3 – Efficience de la fonction achat

Cet indicateur permet la déclinaison ministérielle de l'indicateur « gains relatifs aux actions achat interministérielles animées par la DAE » du programme 218 « conduite et pilotage des politiques économiques et financières » de la mission « gestion des finances publiques et des ressources humaines ».

### 2.4 – Respect des coûts et délais des grands projets

En matière immobilière, aucun projet porté par les programmes 124 et 155 ne dépasse le seuil des 5 millions d'euros retenus pour cet indicateur.

S'agissant des systèmes d'information et de communication (SIC), le périmètre est défini par la liste actualisée annuellement par la direction interministérielle du numérique et des systèmes d'information et de communication (DINSIC) des 50 projets informatiques sensibles pour le gouvernement.

En 2018, seul le projet SI CPF relatif à la mise en œuvre du compte personnel de formation était retenu sur ce périmètre, sans qu'il soit prévu de dépassement calendaire sur 2019.

## INDICATEUR 2.1 transversal

### Ratio d'efficience bureautique

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
En administration centrale	Euros/poste	1423	1627	1480	1620	1620	1480
Pour information : nombre de postes bureautiques en administration centrale	Nombre de postes	5825	5811	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

#### Précisions méthodologiques

Source des données : secrétariat général des ministères sociaux / DSI / BRHAF

Mode de calcul : le ratio d'efficience bureautique mesure le coût bureautique moyen par poste pour les services d'administration centrale.

Le numérateur couvre l'ensemble des dépenses de titre 3 suivantes : achats de postes informatiques fixes, portables, PDA (personal digital assistant), des imprimantes personnelles ou en réseau, des licences des systèmes d'exploitation et des suites bureautiques, coûts de formation bureautique des utilisateurs, achats de serveurs bureautiques, coûts externes de support et de soutien aux utilisateurs de la bureautique, coûts de maintenance bureautique des matériels et des logiciels et, le cas échéant, locations d'équipements afférentes à la bureautique.

Le numérateur couvre également les coûts internes (titre 2) de support et de soutien aux utilisateurs de la bureautique.

À partir de 2016, le numérateur intègre également les dépenses de téléphonie fixe et mobile : matériels, abonnement, flux et infogérance.

Sont exclues les applications de collaboration, ainsi que les dépenses de reprographie.

Le numérateur comprend également les coûts internes de titre 2, calculés sur la base :

- du nombre d'agents assurant l'assistance informatique de proximité ;
- d'un coût moyen agent par catégorie chargé hors CAS Pensions.

Le dénominateur est établi à partir de l'inventaire des comptes nominatifs de messagerie.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La mise en œuvre du projet Moebius, engagé en 2016 et achevé en 2017, a généré des dépenses ponctuelles qui ont impacté la trajectoire tendancielle du ratio d'efficience bureautique en 2017 et 2018. Dans la continuité de ce projet,

l'ensemble des postes bureautiques fera l'objet d'une migration de Windows 7 à Windows 10. Cette migration est estimée à 0,77 M€ (0,64 M€ au titre du renouvellement de matériel, et 0,13 M€ d'accompagnement support utilisateurs). L'accompagnement du déploiement du télétravail, initié en 2017, est estimé à 0,3 M€ par an.

L'effort de mutualisation devrait générer à terme des économies. Le tendancier d'une prévision inférieure ou égale à 1620 € par poste de travail, inscrite pour 2018 en PAP, reste d'actualité.

## INDICATEUR 2.2 transversal

### Efficiences de la gestion immobilière

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Ratio entretien courant / SUB en administration centrale	€/m <sup>2</sup>	24,85	25,3	24	29,2	29	23
Ratio SUN / Poste de travail en administration centrale	m <sup>2</sup> /poste de travail	12,3	12,3	12,3	12,3	12,3	12

#### Précisions méthodologiques

Source des données : direction des finances, des achats et des services (DFAS), sous-direction des services généraux et de l'immobilier (SGI)

#### Mode de calcul :

Les coûts d'entretien courant comprennent les coûts engagés pour maintenir les immeubles et locaux dans un état garantissant le bon fonctionnement dans des conditions de sécurité et de confort satisfaisantes, et concernent les interventions régulières d'entretien, de :

- Maintenance préventive ;
- Diagnostics-audits, expertises et frais d'études gérances ;
- Contrôles réglementaires gérance.

Elles n'intègrent pas les dépenses lourdes de remise à niveau d'un immeuble obsolète qui constituent des dépenses d'immobilisation, ni les travaux d'aménagements légers. Pour des locaux du parc locatif, les coûts d'entretien des surfaces communes sont inclus dans les charges locatives, sur lesquelles les ministères n'ont pas la maîtrise directe.

L'augmentation de ces dépenses pour l'année 2018 s'explique par l'addition de plusieurs éléments conjoncturels comme la réalisation de prestations particulières de contrôle et d'audits, et la prise en charge, par le programme 124, de travaux ponctuels de maintenance initialement prévus sur le programme 723.

Au regard du faible périmètre concerné, toute dépense supplémentaire produit un impact important sur le ratio d'efficacité retenu. Il est noté que le ratio obtenu demeure inférieur à 30€/m<sup>2</sup> et s'inscrit dans la fourchette basse des immeubles tertiaires équivalents.

Les données relatives aux surfaces sont établies conformément aux règles fixées dans le cadre de l'élaboration des schémas pluriannuels de stratégie immobilière.

Pour l'administration centrale, la cible 2020 d'occupation des bureaux, ne devrait pas subir d'évolution significative compte tenu du nouveau calendrier de mise en œuvre du nouvel SPSI, qui prévoit une livraison du nouvel immeuble et un regroupement des services en 2024.

Depuis 2014, la mesure de la performance du champ affaires sociales, santé, jeunesse et sport a été élargie au secteur travail-emploi.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Si le ratio m<sup>2</sup>/poste de travail est relativement stable depuis quelques années, il devrait encore l'être jusqu'à la mise en place du nouveau SPSI d'administration centrale actuellement en cours de finalisation et dont les projets devraient permettre une réduction de ce ratio. En effet, il est prévu de réduire le nombre de sites actuellement occupés par les différents services des ministères et de réduire le nombre de m<sup>2</sup> occupés en appliquant les nouveaux ratios plafond demandés par la DIE. Dans le même temps, le site de Duquesne, qui a déjà fait l'objet d'une densification en 2013, sera à nouveau densifié. Ainsi le ratio d'occupation cible préconisé par la DIE pourrait, selon le calendrier de mise en œuvre du scénario retenu dans le SPSI, être atteint en 2024.

## Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

## INDICATEUR 2.3

## Efficience de la fonction achat

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Efficience de la fonction achat	millions d'€	6,23	5,4	6	6	n.c.	n.c.

## Précisions méthodologiques

Source des données : direction des achats, des finances et des services (DFAS), sous-direction des achats et du développement durable (SDADD)

Mode de calcul : la méthode interministérielle de calcul des économies achats est définie dans la note de la direction des achats de l'État (DAE) du 19 juillet 2016.

Le périmètre de cet indicateur comprend les marchés des programmes de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances » et de la mission « Travail et emploi », et ce pour les services d'administration centrale.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

A ce jour, les objectifs du triennal 2019-2021 ne sont pas encore fixés par la Direction des achats de l'État (DAE), ce qui ne permet pas de renseigner une prévision 2019, ni une cible 2020.

## INDICATEUR 2.4

## Respect des coûts et délais des grands projets

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Taux d'écart calendaire agrégé (projets immobiliers)	%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Taux d'écart budgétaire agrégé (projets immobiliers)	%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Taux d'écart calendaire agrégé (projets informatiques)	%	43	s.o.	0	s.o.	s.o.	0
Taux d'écart budgétaire agrégé (projets informatiques)	%	12.6	s.o.	0	s.o.	s.o.	0

## Précisions méthodologiques

Source des données :

secrétariat général des ministères sociaux / DSI / BRHAF pour les SI. Tableau de bord des projets SI sensibles pour le gouvernement.

secrétariat général des ministères sociaux / DFAS / SGI pour l'immobilier

Mode de calcul : les indicateurs, conformément à la méthodologie interministérielle, rendent compte des dépassements (respectivement des coûts et des délais) en mesurant le taux d'écart agrégé pour les projets concernés.

Ne sont concernés que les projets en dépassement sur le secteur travail et emploi.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Dans le champ de la mission « Travail et Emploi », le projet de déploiement du compte personnel d'activité, conformément à la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, est le seul projet de système d'information et de communication (SIC) retenu par la Direction interministérielle du numérique et des systèmes d'information et de communication (DINSIC) en cours de déploiement pour 2018. Il ne fait l'objet d'aucun dépassement calendaire ou budgétaire sur l'exercice 2019, et sort donc du champ de l'indicateur.

Aucun nouveau projet n'est retenu pour 2019.

**OBJECTIF N° 3****Améliorer la qualité du service rendu dans les autres fonctions transversales**

L'objectif vise l'amélioration de la qualité du service offert par le ministère et les opérateurs. L'axe privilégié est la satisfaction des usagers et des citoyens.

Le choix de cet objectif correspond à la nécessité de développer une politique de mise à disposition d'informations statistiques et d'études afin de répondre à une demande croissante de connaissances et d'évaluations de la part des décideurs publics et acteurs du monde économique et social, demande portée par les évolutions du cadre législatif et réglementaire, par les mutations du marché du travail et par l'attention permanente portée à l'efficacité de la dépense publique. Plus largement, une telle politique de mise à disposition de données statistiques et d'études vise à éclairer le débat public sur les questions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

**INDICATEUR 3.1****Part des publications programmées diffusées au plus tard le mois suivant la date indiquée**

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Part des publications programmées diffusées au plus tard le mois suivant la date indiquée	%	55	73,4	65	65	68	70

**Précisions méthodologiques**

Source des données : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

Mode de calcul : l'indicateur mesure, pour les publications faisant l'objet d'une programmation, le respect du calendrier mis en ligne en début d'année. Sa valeur correspond à la part des publications diffusées au plus tard le mois suivant la date programmée par rapport au total des publications programmées. La publication est considérée comme ayant respecté la programmation initiale si elle a été publiée, à un mois près, le mois annoncé dans le calendrier.

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

La programmation annuelle des publications récurrentes de la DARES est publiée sur son site Internet. Le nombre important de publications, des retards dans la disponibilité des données mobilisées ou bien le souci de diffuser certaines publications non récurrentes en lien avec l'actualité économique et sociale, peuvent conduire à ajuster les dates de publication par rapport au calendrier prévu. Cependant, la trajectoire d'amélioration de cet indicateur, confirmée depuis 2015 devrait se poursuivre à horizon 2019.

**INDICATEUR 3.2****Notoriété des travaux d'études, statistiques, recherche et évaluation**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2016 Réalisation	2017 Réalisation	2018 Prévision PAP 2018	2018 Prévision actualisée	2019 Prévision	2020 Cible
Notoriété des travaux d'études, statistiques, recherche et évaluation	Nb retombées médias	9131	9122	>7500	>7500	>7800	>8000

**Précisions méthodologiques**

Source des données : DARES / organisme extérieur

Mode de calcul : l'indicateur mesure la notoriété des travaux d'études, statistiques et de recherche, calculée par un prestataire externe de référence à partir du nombre de citations dans un panel de publications. Depuis 2007, le nombre de citations comptabilise les articles mentionnant soit la DARES

(ou les services statistiques du ministère du travail), soit l'un des trois supports de publication de la DARES, soit les indicateurs sur les « chiffres du chômage » ou l'« emploi salarié » associés à la mention « ministère du travail » ou « ministère de l'emploi ».

#### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les prévisions s'appuient sur le développement et la valorisation d'actions de communication auprès des médias et des partenaires institutionnels. Elles se fondent également sur l'intérêt croissant suscité par les travaux de la DARES dans le contexte socio-économique actuel et sur le rôle accru d'Internet, devenu le premier relais de médiatisation des travaux de la DARES depuis 2012. Le site Internet de la DARES, représente un levier d'action important pour faire connaître les publications de la DARES, tant au niveau des médias que des citoyens.

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

## 2019 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS DEMANDÉS

## 2019 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FDC et ADP attendus
07 – Fonds social européen - Assistance technique					9 300 000
08 – Fonctionnement des services		5 404 315	194 389	<b>5 598 704</b>	
09 – Systèmes d'information		17 594 735		<b>17 594 735</b>	
10 – Affaires immobilières		2 338 591		<b>2 338 591</b>	
11 – Communication		7 436 380		<b>7 436 380</b>	
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche		14 653 722		<b>14 653 722</b>	
13 – Politique des ressources humaines		28 814 585		<b>28 814 585</b>	
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	72 085 906			<b>72 085 906</b>	
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	85 833 693			<b>85 833 693</b>	
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	333 271 905			<b>333 271 905</b>	
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	21 752 975			<b>21 752 975</b>	
18 – Personnels transversaux et de soutien	101 512 491			<b>101 512 491</b>	
<b>Total</b>	<b>614 456 970</b>	<b>76 242 328</b>	<b>194 389</b>	<b>690 893 687</b>	<b>9 300 000</b>

## Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

### 2019 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FDC et ADP attendus
07 – Fonds social européen - Assistance technique					9 300 000
08 – Fonctionnement des services		3 355 322	194 389	<b>3 549 711</b>	
09 – Systèmes d'information		17 594 735		<b>17 594 735</b>	
10 – Affaires immobilières		4 041 419		<b>4 041 419</b>	
11 – Communication		7 509 758		<b>7 509 758</b>	
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche		14 257 508		<b>14 257 508</b>	
13 – Politique des ressources humaines		27 882 138		<b>27 882 138</b>	
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	72 085 906			<b>72 085 906</b>	
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	85 833 693			<b>85 833 693</b>	
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	333 271 905			<b>333 271 905</b>	
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	21 752 975			<b>21 752 975</b>	
18 – Personnels transversaux et de soutien	101 512 491			<b>101 512 491</b>	
<b>Total</b>	<b>614 456 970</b>	<b>74 640 880</b>	<b>194 389</b>	<b>689 292 239</b>	<b>9 300 000</b>

## 2018 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LOI DE FINANCES INITIALE)

## 2018 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FDC et ADP prévus
07 – Fonds social européen - Assistance technique					9 200 000
08 – Fonctionnement des services		5 573 198	207 251	<b>5 780 449</b>	
09 – Systèmes d'information		13 194 735		<b>13 194 735</b>	
10 – Affaires immobilières		3 668 426		<b>3 668 426</b>	
11 – Communication		3 473 380		<b>3 473 380</b>	
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche		8 626 721		<b>8 626 721</b>	
13 – Politique des ressources humaines		29 456 466		<b>29 456 466</b>	
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	73 828 330			<b>73 828 330</b>	
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	82 474 545			<b>82 474 545</b>	
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	344 075 450			<b>344 075 450</b>	
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	22 329 745			<b>22 329 745</b>	
18 – Personnels transversaux et de soutien	99 737 761			<b>99 737 761</b>	
<b>Total</b>	<b>622 445 831</b>	<b>63 992 926</b>	<b>207 251</b>	<b>686 646 008</b>	<b>9 200 000</b>

## 2018 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FDC et ADP prévus
07 – Fonds social européen - Assistance technique					9 200 000
08 – Fonctionnement des services		3 422 128	207 251	<b>3 629 379</b>	
09 – Systèmes d'information		13 194 735		<b>13 194 735</b>	
10 – Affaires immobilières		3 761 874		<b>3 761 874</b>	
11 – Communication		3 546 758		<b>3 546 758</b>	
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche		8 230 508		<b>8 230 508</b>	
13 – Politique des ressources humaines		28 524 020		<b>28 524 020</b>	
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	73 828 330			<b>73 828 330</b>	
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	82 474 545			<b>82 474 545</b>	

**Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail**

Programme n° 155 | PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

Numéro et intitulé de l'action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FDC et ADP prévus
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	344 075 450			<b>344 075 450</b>	
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	22 329 745			<b>22 329 745</b>	
18 – Personnels transversaux et de soutien	99 737 761			<b>99 737 761</b>	
<b>Total</b>	<b>622 445 831</b>	<b>60 680 023</b>	<b>207 251</b>	<b>683 333 105</b>	<b>9 200 000</b>

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertes en LFI pour 2018	Demandées pour 2019	Ouverts en LFI pour 2018	Demandés pour 2019
<b>Titre 2 – Dépenses de personnel</b>	622 445 831	614 456 970	622 445 831	614 456 970
Rémunérations d'activité	373 801 466	371 426 239	373 801 466	371 426 239
Cotisations et contributions sociales	244 144 365	238 530 731	244 144 365	238 530 731
Prestations sociales et allocations diverses	4 500 000	4 500 000	4 500 000	4 500 000
<b>Titre 3 – Dépenses de fonctionnement</b>	63 992 926	76 242 328	60 680 023	74 640 880
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	48 528 289	61 419 573	45 215 386	59 818 125
Subventions pour charges de service public	15 464 637	14 822 755	15 464 637	14 822 755
<b>Titre 6 – Dépenses d'intervention</b>	207 251	194 389	207 251	194 389
Transferts aux autres collectivités	207 251	194 389	207 251	194 389
<b>Total hors FDC et ADP prévus</b>	<b>686 646 008</b>	<b>690 893 687</b>	<b>683 333 105</b>	<b>689 292 239</b>
FDC et ADP prévus au titre 2	2 700 000	2 800 000	2 700 000	2 800 000
FDC et ADP prévus hors titre 2	6 500 000	6 500 000	6 500 000	6 500 000
<b>Total y.c. FDC et ADP prévus</b>	<b>695 846 008</b>	<b>700 193 687</b>	<b>692 533 105</b>	<b>698 592 239</b>

## JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action / sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
07 – Fonds social européen - Assistance technique						
08 – Fonctionnement des services		5 598 704	5 598 704		3 549 711	3 549 711
09 – Systèmes d'information		17 594 735	17 594 735		17 594 735	17 594 735
10 – Affaires immobilières		2 338 591	2 338 591		4 041 419	4 041 419
11 – Communication		7 436 380	7 436 380		7 509 758	7 509 758
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche		14 653 722	14 653 722		14 257 508	14 257 508
13 – Politique des ressources humaines		28 814 585	28 814 585		27 882 138	27 882 138
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	72 085 906	0	72 085 906	72 085 906	0	72 085 906
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	85 833 693	0	85 833 693	85 833 693	0	85 833 693
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	333 271 905	0	333 271 905	333 271 905	0	333 271 905
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	21 752 975	0	21 752 975	21 752 975	0	21 752 975
18 – Personnels transversaux et de soutien	101 512 491	0	101 512 491	101 512 491	0	101 512 491
Total	614 456 970	76 436 717	690 893 687	614 456 970	74 835 269	689 292 239

## ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

## MESURES DE TRANSFERTS

	Crédits						Emplois		
	T2 hors CAS Pensions	T2 CAS Pensions	Total T2	Hors T2 AE	Hors T2 CP	Total AE	Total CP	ETPT ministériels	ETPT Hors État
Transferts entrants	+896 906	+259 084	+1 155 990	+10 687 000	+10 687 000	+11 842 990	+11 842 990	0	
Transferts sortants	-73 939	-18 783	-92 722			-92 722	-92 722	-3	
<b>Solde des transferts</b>	<b>+822 967</b>	<b>+240 301</b>	<b>+1 063 268</b>	<b>+10 687 000</b>	<b>+10 687 000</b>	<b>+11 750 268</b>	<b>+11 750 268</b>	<b>-3</b>	

En 2019, les crédits hors titre 2 du programme 155 intègrent :

- un transfert de 47 000 € en AE et CP en provenance du programme « Administration territoriale ». En effet, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, il est convenu que la préfecture de St Martin ne prendra plus en charge les frais des agents de la DIECCTE Guadeloupe basés à Saint Martin.
- un transfert de 10 640 000 € en AE et CP en provenance du programme 103 « Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques ». Ce transfert s'inscrit dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) porté par le ministère du travail.

En 2019, les crédits de titre 2 du programme 155 intègrent :

- un transfert sortant de 92 722 € (73 939 hors CAS Pensions et 18 783 CAS Pensions) vers le programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires, du sport, de la jeunesse et de la vie associative » de la missions « Solidarité, insertion et égalité des chances ». Ce transfert intervient au titre du renforcement du conseil d'orientation des politiques de jeunesse (COJ) suite à la suppression du délégué ministériel aux missions locales (DMML) ;
- un transfert entrant de 1 155 990 € (896 906 € hors CAS Pensions et 259 084 € CAS Pensions) en provenance du programme 103 « Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques ». Ce transfert s'inscrit dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) porté par le ministère du travail. Il permettra le recrutement temporaire de 15 emplois financés sur la durée du plan.

### Mesures de périmètre

Dans le cadre de la nouvelle politique immobilière de l'Etat, le dispositif des loyers budgétaires fait l'objet d'une évolution : l'information sur la valeur économique des biens immobiliers de l'Etat occupés sera désormais traitée dans le cadre d'instruments non budgétaires. De fait, leur facturation est ainsi supprimée pour l'exercice 2019, et les crédits auparavant inscrits sur le programme au titre de cette dépense font l'objet d'un débasage du même montant (563 831 €), traité en mesure de périmètre.

## EMPLOIS ET DÉPENSES DE PERSONNEL

### EMPLOIS RÉMUNÉRÉS PAR LE PROGRAMME

Catégorie d'emplois	Plafond autorisé pour 2018	Effet des mesures de périmètre pour 2019	Effet des mesures de transfert pour 2019	Effet des corrections techniques pour 2019	Impact des schémas d'emplois pour 2019	dont extension en année pleine des schémas d'emplois 2018 sur 2019	dont impact des schémas d'emplois 2019 sur 2019	Plafond demandé pour 2019
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = 6-1-2-3-4	(7)	(8)	(6)
Emplois fonctionnels	158			7	-6	-3	-3	159
A administratifs	1 416		-3	18	-21	-7	-14	1 410
A techniques	2 639			-93	-51	-22	-29	2 495
B administratifs	771			3	-15	0	-15	759
B techniques	1 835			75	-79	-40	-39	1 831
Catégorie C	2 432			-10	-64	-29	-35	2 358
<b>Total</b>	<b>9 251</b>		<b>-3</b>	<b>0</b>	<b>-236</b>	<b>-101</b>	<b>-135</b>	<b>9 012</b>

Le plafond d'emplois de la mission « Travail et emploi » pour 2019 est fixé à 9 012 ETPT, en baisse de 239 ETPT par rapport à la LFI 2018.

Cette baisse résulte de plusieurs facteurs :

a) Une continuation de l'effort de maîtrise des effectifs de l'Etat sur le quinquennat qui se traduit par une réduction de 236 ETPT se décomposant ainsi :

- extension en année pleine du schéma d'emplois 2018 sur 2019 : -101 ETPT
- impact du schéma d'emplois 2019 sur 2019 : -135 ETPT

b) Des transferts sortants (-3 ETPT) :

- 1 ETPT vers le programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales du sport, de la jeunesse et de la vie associative » suite à la suppression du délégué ministériel aux missions locales et pour le renforcement du pilotage du conseil d'orientation des politiques de jeunesse (COJ) à la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA) ;

## Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

- 2 ETPT vers le programme 206 « Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation » pour le renforcement de l'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) au titre de la surveillance des maladies professionnelles.

### ÉVOLUTION DES EMPLOIS

Catégorie d'emplois	(en ETP)						
	Sorties	<i>dont départs en retraite</i>	Mois moyen des sorties	Entrées	<i>dont primo recrutements</i>	Mois moyen des entrées	Schéma d'emplois du programme
Emplois fonctionnels	18	9	7	12	0	7	-6
A administratifs	156	32	7	135	53	7,3	-21
A techniques	119	75	7	69	38	7,7	-50
B administratifs	72	22	7	57	55	8,5	-15
B techniques	140	117	7	62	0	7	-78
Catégorie C	145	95	7	82	30	7,5	-63
<b>Total</b>	<b>650</b>	<b>350</b>	<b>7</b>	<b>417</b>	<b>176</b>	<b>7,5</b>	<b>-233</b>

Le schéma d'emplois, solde des entrées et sorties prévues en 2019, s'élève à -233 ETP.

### HYPOTHÈSES DE SORTIES

Les sorties prévues pour 2019 (hors promotions vers la catégorie d'emplois supérieure) s'élèvent à 650 ETP :

- 350 départs à la retraite ;
- 300 autres sorties (détachements sortants, fins de détachements entrants, *etc.*).

### HYPOTHÈSES D'ENTRÉES

Les entrées prévues en 2019 (hors promotions vers la catégorie d'emplois supérieure) s'élèvent à 417 ETP :

- 176 primo recrutements ;
- 241 autres entrées (réintégrations, détachements entrants, *etc.*).

### EFFECTIFS ET ACTIVITÉS DES SERVICES

#### RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR SERVICE

Service	LFI 2018 ETPT	PLF 2019 ETPT
Administration centrale	1 078	1 050
Services régionaux	8 107	7 900
Services départementaux		
Opérateurs	3	3
Services à l'étranger		
Autres	63	59
<b>Total</b>	<b>9 251</b>	<b>9 012</b>

La répartition présentée à ce stade entre l'administration centrale et les services déconcentrés est totalement indicative.

Elle s'appuie, à périmètre constant, sur la LFI 2018 pour l'impact du schéma d'emplois 2018 et sur une répartition homothétique par service du schéma d'emplois fixé pour 2019 en attendant les décisions de notification d'effectifs dans les services pour 2019.

La catégorie « Autres » correspond aux élèves inspecteurs du travail en formation à l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). Ces agents ont tous vocation à rejoindre les services déconcentrés après leur formation.

## RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR ACTION

Numéro et intitulé de l'action / sous-action	ETPT
07 – Fonds social européen - Assistance technique	60
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	1 036
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	1 238
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	4 801
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	279
18 – Personnels transversaux et de soutien	1 598
<b>Total</b>	<b>9 012</b>

La présente répartition est elle aussi indicative. Elle est établie, avant schéma d'emplois, sur la base du poids des effectifs affectés à la mise en oeuvre de chaque politique publique et aux fonctions soutien observé au 31 décembre 2017, notamment sur la base des résultats de l'enquête « Affectations opérationnelles » menée dans les services déconcentrés.

Cette répartition n'est nullement prescriptive et ne préjuge en rien de la répartition finale des effectifs qui sera arrêtée et notifiée en ETP à la fois aux services d'administration centrale et aux services déconcentrés.

La valorisation en masse salariale de cette répartition du plafond par action est présentée ci-après dans la partie « Justification par action » (action n°07 et actions n°14 à 18).

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR CATÉGORIE ET CONTRIBUTIONS EMPLOYEURS

Catégorie	LFI 2018	PLF 2019
<b>Rémunération d'activité</b>	<b>373 801 466</b>	<b>371 426 239</b>
<b>Cotisations et contributions sociales</b>	<b>244 144 365</b>	<b>238 530 731</b>
Contributions d'équilibre au CAS Pensions :	188 614 079	182 938 738
– Civils (y.c. ATI)	188 614 079	182 938 738
– Militaires		
– Ouvriers de l'État (subvention d'équilibre au FSPOEIE)		
– Autres (Cultes et subvention exceptionnelle au CAS Pensions)		
Cotisation employeur au FSPOEIE		
Autres cotisations	55 530 286	55 591 993
<b>Prestations sociales et allocations diverses</b>	<b>4 500 000</b>	<b>4 500 000</b>
<b>Total Titre 2 (y.c. Cas pensions)</b>	<b>622 445 831</b>	<b>614 456 970</b>
<b>Total Titre 2 (hors Cas pensions)</b>	<b>433 831 752</b>	<b>431 518 232</b>
<i>FDC et ADP prévus</i>	<i>2 700 000</i>	<i>2 800 000</i>

- CAS Pensions :

Les taux des contributions employeurs au compte d'affectation spéciale « Pensions » pour 2019 demeurent inchangés par rapport à ceux fixés pour 2018 (74,28 % pour les pensions de retraite des personnels civils, 126,07 % pour celles des militaires et 0,32 % pour le financement des allocations temporaires d'invalidité).

## Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

La baisse de la contribution au CAS pensions entre 2018 et 2019 (-5,7 M€) résulte notamment des économies liées au schéma d'emplois.

Les prestations sociales et allocations diverses sont estimées à 4,5 M€ en 2019, dont 1 M€ au titre du versement de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

### ÉLÉMENTS SALARIAUX

(en millions d'euros)

Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	
<b>Socle Exécution 2018 retraitée</b>	<b>433,2</b>
Prévision Exécution 2018 hors CAS Pensions	434,4
Impact des mesures de transferts et de périmètre 2018-2019	0,8
Débasage de dépenses au profil atypique :	-2
– GIPA	-0,2
– Indemnisation des jours de CET	-1,6
– Mesures de restructurations	-0,1
– Autres	-0,1
<b>Impact du schéma d'emplois</b>	<b>-7,5</b>
EAP schéma d'emplois 2018	-2,1
Schéma d'emplois 2019	-5,3
<b>Mesures catégorielles</b>	<b>1,4</b>
<b>Mesures générales</b>	<b>0</b>
Rebasage de la GIPA	0
Variation du point de la fonction publique	0
Mesures bas salaires	0
<b>GVT solde</b>	<b>2,5</b>
GVT positif	6,3
GVT négatif	-3,7
<b>Rebasage de dépenses au profil atypique – hors GIPA</b>	<b>1,8</b>
Indemnisation des jours de CET	1,6
Mesures de restructurations	0,1
Autres	0,1
<b>Autres variations des dépenses de personnel</b>	
Prestations sociales et allocations diverses – catégorie 23	
Autres	
<b>Total</b>	<b>431,5</b>

#### Socle Exécution 2018 retraitée

Le -0,1 M€ sur la ligne « Autres » du poste « Débasage de dépenses au profil atypique » correspond aux mesures d'accompagnement des restructurations (PARRE).

#### GVT solde

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) positif, hors CAS Pensions, est estimé à 6,3 M€, soit 1,5% des crédits hors CAS Pensions prévus en 2019.

Le GVT négatif, économie réalisée au titre de l'écart de rémunération entre les entrants et les sortants, est estimé quant à lui à -3,7 M€, soit -0,9% des crédits hors CAS Pensions prévus en 2019.

#### Rebasage de dépenses au profil atypique – hors GIPA

Les 0,1 M€ inscrits sur la ligne « Autres » de ce poste correspondent aux mesures d'accompagnement des restructurations (PARRE).

## COÛTS ENTRÉE-SORTIE

Catégorie d'emploi	Coût moyen chargé HCAS			dont rémunérations d'activité		
	Coût d'entrée	Coût global	Coût de sortie	Coût d'entrée	Coût global	Coût de sortie
Emplois fonctionnels	97 734	105 133	113 468	86 913	94 531	101 232
A administratifs	53 620	58 900	53 229	46 642	49 506	46 735
A techniques	43 294	53 755	58 951	37 740	46 843	51 165
B administratifs	33 069	36 815	35 559	28 589	31 883	30 887
B techniques	37 687	43 543	46 072	32 674	38 216	39 944
Catégorie C	29 670	32 596	32 759	25 605	28 318	28 370

Le coût global correspond au coût moyen par agent, hors catégorie 23, tel que constaté en RAP 2017.

## MESURES CATÉGORIELLES

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2019	Coût 2019	Coût en année pleine
Effets extension année pleine mesures 2018						347 885	379 511
<i>Requalification des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail (Mesure 2018)</i>	250	A	Contrôleurs du travail	12-2018	11	347 885	379 511
Mesures statutaires						1 073 141	1 421 027
<i>Mise en oeuvre du protocole relatif aux Parcours Professionnels, aux Carrières et aux Rémunérations (PPCR)</i>		A,B,C	Tous les agents	01-2019	12	1 041 515	1 041 515
<i>Requalification des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail (Mesure 2019)</i>	250	B	Contrôleurs du travail	12-2019	1	31 626	379 512
<b>Total</b>						<b>1 421 026</b>	<b>1 800 538</b>

Les mesures catégorielles prévues en 2019 s'élèvent à 1,42 M€ hors CAS Pensions et concernent des mesures statutaires :

- la poursuite du plan de requalification des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail, pour un coût estimé à 0,38 M€ hors CAS Pensions ;
- la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) au titre de 2019, pour un coût estimé à 1,04 M€ hors CAS Pensions.

## ACTION SOCIALE – HORS TITRE 2

Type de dépenses	Effectif concerné (ETP)	Prévision Titre 3	Prévision Titre 5	Total
Restauration		3 101 588		3 101 588
Logement				
Famille, vacances		911 091		911 091
Mutuelles, associations		1 260 020		1 260 020
Prévention / secours		1 250 327		1 250 327
Autres		358 621		358 621
<b>Total</b>		<b>6 881 647</b>		<b>6 881 647</b>

Les crédits d'action sociale -hors titre 2- se composent de cinq postes :

- Le poste Restauration représente environ 45% du budget dédié à l'action sociale.
- Le poste Famille et Vacances regroupe les dépenses liées à l'organisation des arbres de Noël et à la distribution des Chèques Emploi Service Universel préfinancés.

### Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

3. Le poste Mutuelle et Associations concerne l'aide du ministère à la protection sociale complémentaire des agents ainsi que l'ensemble des subventions versées aux associations du personnel pour les activités culturelles et sportives proposées aux agents affectés aussi bien en administration centrale qu'en services déconcentrés.
4. Le poste Prévention et secours couvre les dépenses qui ne sont pas des dépenses d'action sociale au sens strict, mais qui accompagnent des objectifs conduits par la DRH. Ainsi sont financées des actions liées aux conditions de travail avec la mise en place d'un réseau de psychologues du travail pour les risques psychosociaux, une cellule d'écoute et d'alerte afin de lutter contre la discrimination ainsi que des actions liées à l'obligation de l'employeur et qui concernent la médecine de prévention y compris la mise en place d'une application destinée à gérer les comités médicaux et les commissions de réforme.
5. Le poste Autres correspond majoritairement aux prestations d'action sociale liées à l'insertion professionnelle des agents handicapés.

### SUBVENTIONS AUX OPÉRATEURS

(en milliers d'euros)

Opérateur	AE PLF 2019	CP PLF 2019
<b>CEREQ - Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (P214)</b>	<b>914</b>	<b>914</b>
Subvention pour charges de service public	914	914
<b>INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (P155)</b>	<b>13 909</b>	<b>13 909</b>
Subvention pour charges de service public	13 909	13 909
<b>Total</b>	<b>14 823</b>	<b>14 823</b>
Total des subventions pour charges de service public	14 823	14 823
Total des dotations en fonds propres		
Total des transferts		

## SUIVI DES CRÉDITS DE PAIEMENT ASSOCIÉS À LA CONSOMMATION DES AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT (HORS TITRE 2)

### ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2018

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2017 (RAP 2017)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2017 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2017	AE LFI 2018 + reports 2017 vers 2018 + prévision de FDC et ADP	CP LFI 2018 + reports 2017 vers 2018 + prévision de FDC et ADP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2018
26 565 970		76 674 224	74 761 761	18 748 324

### ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2019	CP 2020	CP 2021	CP au-delà de 2021
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2018	CP demandés sur AE antérieures à 2019 CP PLF / CP FDC et ADP	Estimation des CP 2020 sur AE antérieures à 2019	Estimation des CP 2021 sur AE antérieures à 2019	Estimation des CP au-delà de 2021 sur AE antérieures à 2019
18 748 324	14 222 336 0	2 383 990	903 999	1 237 999
AE nouvelles pour 2019 AE PLF / AE FDC et ADP	CP demandés sur AE nouvelles en 2019 CP PLF / CP FDC et ADP	Estimation des CP 2020 sur AE nouvelles en 2019	Estimation des CP 2021 sur AE nouvelles en 2019	Estimation des CP au-delà de 2021 sur AE nouvelles en 2019
76 436 717 6 500 000	60 612 933 6 500 000	11 682 148	2 913 244	1 228 392
<b>Totaux</b>	<b>81 335 269</b>	<b>14 066 138</b>	<b>3 817 243</b>	<b>2 466 391</b>

### CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENTS SUR AE 2019

CP 2019 demandés sur AE nouvelles en 2019 / AE 2019	CP 2020 sur AE nouvelles en 2019 / AE 2019	CP 2021 sur AE nouvelles en 2019 / AE 2019	CP au-delà de 2021 sur AE nouvelles en 2019 / AE 2019
80,9 %	14,1 %	3,5 %	1,5 %

L'évaluation des engagements non couverts par des paiements sur le programme 155 au 31 décembre 2018 est de 18 748 324 €. Ces dépenses concernent essentiellement les sommes relatives aux projets informatiques et aux loyers des directions d'outre-mer dont de nombreux baux engagés de manière pluriannuelle ont été renouvelés en 2017.

## Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

### JUSTIFICATION PAR ACTION

#### ACTION N° 07

%

#### Fonds social européen - Assistance technique

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement				9 300 000
Crédits de paiement				9 300 000

L'action n°07 est une action qui permet d'assurer la traçabilité des crédits européens au titre de l'assistance technique relative au fonds social européen.

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

L'action n°07 est uniquement dotée en crédits par rattachement de fonds de concours en provenance du Fonds social européen (FSE), au titre de l'assistance technique, pour un montant estimé à 6,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sur la base du montant à programmer et à réaliser au titre de la programmation 2014-2020 pour l'exercice annuel 2019.

Les montants FSE inscrits sur cette action concourent au financement d'opérations telles que :

- l'appui à la gestion et au contrôle des programmes communautaires (prestations de contrôle de service fait, d'audits d'opérations, de contrôle de supervision sur les délégataires de gestion, prise en charge des déplacements liés à la gestion des programmes, prestations de formation et d'appui aux porteurs de projets, ...)
- la communication et l'évaluation des programmes (études générales d'évaluation et d'impact, colloques, séminaires, publications...)
- l'appui à la mise en œuvre du programme ;
- l'assistance à maîtrise d'ouvrage informatique, l'amélioration des systèmes d'information (dématérialisation des dossiers de gestion, interface de saisie des indicateurs d'évaluation et de pilotage des programmes, Ma-démarche-FSE...).

Ils intègrent également pour 2,8 M€ la rémunération de 60 agents contractuels recrutés sur des crédits d'assistance technique et affectés en services déconcentrés au suivi des actions financées par le FSE.

#### ACTION N° 08

0,8 %

#### Fonctionnement des services

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement		5 598 704	<b>5 598 704</b>	
Crédits de paiement		3 549 711	<b>3 549 711</b>	

L'action 8 porte les dépenses de fonctionnement courant des services déconcentrés d'outre-mer (DIECCTE), ainsi que les frais de justice et la subvention à Expertise France.

Pour rappel les dépenses de fonctionnement des DIRECCTE sont portés par le programme 333 « Moyens mutualisés des administrations déconcentrées » et celles de l'administration centrale sont mutualisés sur le programme 124.

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Dépenses de fonctionnement</b>	<b>5 404 315</b>	<b>3 355 322</b>
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	5 404 315	3 355 322
<b>Dépenses d'intervention</b>	<b>194 389</b>	<b>194 389</b>
Transferts aux autres collectivités	194 389	194 389
<b>Total</b>	<b>5 598 704</b>	<b>3 549 711</b>

**Le fonctionnement courant** : 3 654 315 € en AE et 1 605 322 € en CP

Ces dépenses correspondent aux dépenses logistiques et administratives : achat de matériel et de fournitures de bureau, frais de déplacement et de correspondance, de représentation et de réception, abonnements et documentation, reprographie, audiovisuel et achat de carburants, de réparation et d'entretien des véhicules des DIRECCTE d'outre-mer.

**Modernisation** : 250 000 € en AE et CP

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan investissement dans les Compétences (PIC), 0,25 M€ de crédits finançant des actions de conseil.

**Les frais de justice et réparations civiles** : 1 500 000 € en AE et CP

Les frais de contentieux et, de manière générale, les réparations civiles concernent principalement la mise en œuvre de la responsabilité de l'Etat en matière de santé et de sécurité au travail (amiante) et de licenciement de salariés protégés et de licenciement économique. Ils résultent également de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle des agents publics poursuivis devant les juridictions et, plus particulièrement, des agents du service de l'inspection du travail et de l'indemnisation des préjudices subis par les agents des services de l'administration du travail et de l'emploi à l'occasion d'accidents de la circulation.

## DEPENSES D'INTERVENTION

**Subvention à Expertise France** : 194 389 € en AE et CP

Une subvention d'un montant de 194 389 € en AE et CP est prévue en 2019 pour financer Expertise France.

## CONTRIBUTION AU GRAND PLAN D'INVESTISSEMENT

	2018 (au 30 juin 2018)			2019		
	Titre 2	Hors Titre 2	Total	Titre 2	Hors Titre 2	Total
Autorisations d'engagements					250 000	250 000
Crédits de paiement					250 000	250 000

Le programme 155 accompagne le déploiement du Plan d'investissement des compétences (PIC), déclinaison du Grand plan d'investissement dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, en termes de communication et d'évaluation ainsi que par la poursuite de la modernisation des systèmes d'information du ministère.

L'effort total du programme en support du PIC est de 11,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, dont 10,64 M€ hors titre 2. Ces crédits sont résultent d'un transfert en provenance du programme 103.

L'action 8 contribue à hauteur de 250 000 € et autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour financer des actions de conseil.

**ACTION N° 09****2,5 %****Systèmes d'information**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement		17 594 735	<b>17 594 735</b>	
Crédits de paiement		17 594 735	<b>17 594 735</b>	

L'action 9 permet de financer les dépenses liées aux systèmes d'information du ministère du travail sur le champ des projets applicatifs liés aux politiques publiques et à l'informatique statistique, ainsi que les achats bureautique des DIECCTE d'outre-mer.

**ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Dépenses de fonctionnement</b>	<b>17 594 735</b>	<b>17 594 735</b>
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	17 594 735	17 594 735
<b>Total</b>	<b>17 594 735</b>	<b>17 594 735</b>

Les crédits informatiques pilotés par la Direction des systèmes d'information (DSI) s'élèvent à 16137 435 € en AE et CP. Ils sont destinés au financement d'applicatifs métier dans le champ du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Le budget alloué aux systèmes d'information augmentent en 2019 de 4M€ en AE et CP, afin de poursuivre la modernisation des Systèmes d'Information.

Il s'agit notamment de refondre le Système d'Information de l'inspection du travail et de développer des services numériques tel que le code du travail numérique et le centre de calcul sécurisé pour les services statistiques (CCS).

Le budget dédié à l'informatique statistique piloté par la Direction de l'animation, de la recherche, de l'évaluation et des statistiques (DARES) a augmenté de 0,4 M€ afin de permettre le financement de la quote-part allouée à la DARES au projet de suivi de l'insertion des apprentis et lycéens sortant de formation professionnelle. Ce projet réalisé conjointement avec la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP, ministère de l'éducation nationale) bénéficie de financements provenant du Fonds de transformation de l'action publique (FTAP) et se déploiera jusqu'en 2021.

**ACTION N° 10****0,3 %****Affaires immobilières**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement		2 338 591	<b>2 338 591</b>	
Crédits de paiement		4 041 419	<b>4 041 419</b>	

L'action 10 porte l'ensemble des dépenses immobilières des services d'outre-mer (DIECCTE). Il s'agit des loyers privés, de la maintenance, de la mise en conformité et de la remise en état des locaux, des charges locatives, des taxes, de l'installation d'équipements techniques, du gardiennage et des dépenses d'entretien.

**ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Dépenses de fonctionnement</b>	<b>2 338 591</b>	<b>4 041 419</b>
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	2 338 591	4 041 419
<b>Total</b>	<b>2 338 591</b>	<b>4 041 419</b>

L'écart entre le montant des autorisations d'engagement (AE) et celui des crédits de paiement (CP) s'explique par les modalités d'engagement des baux, l'engagement du bail s'effectuant dès l'année de sa signature pour la totalité de sa durée.

**Dépenses liées aux loyers** : 1 312 042 € en AE et 1 804 277 € en CP

Ces montants concernent exclusivement les baux privés occupés par les directions d'outre-mer, suite à la suppression des loyers budgétaires.

**Dépenses d'exploitation et d'entretien du patrimoine immobilier** : 426 718 € en AE et 2 800 974 € en CP

Ces montants portent sur l'ensemble des dépenses d'exploitation et d'entretien des directions d'Outre-mer.

**ACTION N° 11****1,1 %****Communication**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement		7 436 380	<b>7 436 380</b>	
Crédits de paiement		7 509 758	<b>7 509 758</b>	

L'action 11 couvre les dépenses de communication se rapportant aux champs du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Dépenses de fonctionnement</b>	<b>7 436 380</b>	<b>7 509 758</b>
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	7 436 380	7 509 758
<b>Total</b>	<b>7 436 380</b>	<b>7 509 758</b>

Les dépenses de communication peuvent être réparties en trois catégories :

- **Les dépenses de socle** correspondant aux prestations venant en appui à l'activité des services. Ce sont des dépenses de maintenance et d'évolution technique du site Internet du ministère du travail ; des dépenses de conception d'outils de communication tels que les vidéos, les infographies, les photographies et les dossiers de presse ; des dépenses de production et de diffusion de rapports tels que des bilans sur les conditions de travail et sur la négociation collective ; enfin, ce sont des dépenses relatives aux outils de veille média (télévision, radio, web) et aux abonnements à des agences ou agrégateurs de presse.
- **Les dépenses se rapportant à la conception et à la réalisation de campagnes nationales d'information**. En 2019, est prévue la poursuite de la campagne de communication sur l'apprentissage.
- **Les dépenses relatives à l'organisation de manifestations publiques** : les principales manifestations publiques recouvrent des colloques techniques organisés par les services centraux des ministères à l'attention de publics internes ou externes et dont l'objet est de diffuser des études ou de partager des bonnes pratiques (par exemple, les journées des initiatives territoriales de l'emploi qui réunissent acteurs locaux et services de l'Etat), ainsi que la participation du ministère à des salons ayant trait à l'accès à l'emploi, la création ou la reprise d'activité ou la formation professionnelle.

Elles intègrent également 4M€ en AE et CP pour financer des actions de communication liées au déploiement et à la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC).

## CONTRIBUTION AU GRAND PLAN D'INVESTISSEMENT

	2018 (au 30 juin 2018)			2019		
	Titre 2	Hors Titre 2	Total	Titre 2	Hors Titre 2	Total
Autorisations d'engagements	0	0	0	0	4 000 000	4 000 000
Crédits de paiement	0	0	0	0	4 000 000	4 000 000

Le programme 155 accompagne le déploiement du Plan d'investissement des compétences (PIC), déclinaison du Grand plan d'investissement dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, en termes de communication et d'évaluation ainsi que par la poursuite de la modernisation des systèmes d'information du ministère.

L'effort total du programme en support du PIC est de 11,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, dont 10,64 M€ hors titre 2. Ces crédits sont résultent d'un transfert en provenance du programme 103.

L'action 11 contribue à hauteur de 4 M€ et autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour financer des actions de communication liées au déploiement et à la mise en œuvre du PIC.

**ACTION N° 12****2,1 %****Études, statistiques évaluation et recherche**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement		14 653 722	<b>14 653 722</b>	
Crédits de paiement		14 257 508	<b>14 257 508</b>	

L'action 12 regroupe les dépenses de production de statistiques, études et recherches du ministère du travail et de l'emploi. Les services responsables de cette action sont la Direction de l'animation des recherches et études statistiques (DARES) et les services chargés des études, statistiques et évaluations des DIRECCTE.

**ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Dépenses de fonctionnement</b>	<b>14 653 722</b>	<b>14 257 508</b>
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	13 739 581	13 343 367
Subventions pour charges de service public	914 141	914 141
<b>Total</b>	<b>14 653 722</b>	<b>14 257 508</b>

**Dépenses de fonctionnement** : 13 739 580 € en AE et 13 343 367 € en CP

Les crédits de fonctionnement financent les travaux menés d'une part par la DARES (13,25 M€ en AE et 12,85 M€ en CP) et, d'autre part par les services chargés des études, statistiques et évaluations (SESE) des DIRECCTE (0,49 M€ en AE et CP).

Les crédits mobilisés en administration centrale permettent de couvrir deux grands types de dépenses :

· *Dépenses du socle statistique*

Il s'agit des coûts de production et de diffusion de données statistiques conjoncturelles, utiles aux ministères comme aux acteurs économiques et sociaux (enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, suivi des bénéficiaires des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, indicateurs sur les mouvements de main-d'œuvre qui se substituent aux déclarations de mouvements de main-d'œuvre, suivi de l'emploi intérimaire, enquête sur le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi...). Depuis 2016, la DARES poursuit son effort pour le déploiement de la Déclaration sociale nominative (DSN) qui vient se substituer à certaines modalités de collecte de données existantes.

*Dépenses destinées aux études et à la recherche sur le champ des politiques publiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle*

Afin d'éclairer le débat économique et social et d'apporter un appui à la conception et la mise en œuvre des politiques publiques relevant des champs de compétence du ministère, la DARES conduit ou diligente des travaux d'évaluation, d'études et de recherche, dont certains s'appuient sur des enquêtes statistiques reconnues d'intérêt général. Ces crédits correspondent à des opérations dont la réalisation est pour tout ou partie confiée à des équipes de chercheurs ou à des prestataires.

En 2018, les activités d'évaluation de politiques publiques portent en particulier sur l'évaluation du parcours des apprentis, sur l'étude de terrain qualitative des ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le droit du travail et, sur la réalisation d'une enquête « Qualité de vie des territoires » portant sur les bénéficiaires potentiels de l'expérimentation « Territoire zéro chômeurs de longue durée » et des résidents des dix territoires engagés dans l'expérimentation et des territoires témoins. La DARES a également démarré une expérimentation visant à évaluer l'impact des formations « *Recruter sans discriminer* » sur la diversité des recrutements. La DARES poursuit par ailleurs la réalisation de l'enquête relative à « l'organisation et aux conditions de travail et notamment l'exposition et la prévention des risques psychosociaux » qui mobilise une part importante des crédits de la DARES.

De plus, dans le cadre de son activité d'animation de la recherche, la DARES a lancé en 2018 plusieurs appels à projet de recherche portant notamment sur « l'économie collaborative », la problématique de « l'activité réduite et des contrats courts », sur la question « des relations de travail dans un contexte de réformes institutionnelles : post-enquêtes et exploitations secondaires » (Post-enquête REPONSE 2017) ou sur le thème « Face aux risques professionnels et aux atteintes à la santé, quelle prévention ? » (Post-enquêtes RPS et SUMER 2017).

En 2019, en plus de la poursuite des travaux engagés en 2018, les activités d'évaluation programmées par la DARES porteront également sur l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences (PIC). A cet effet, le budget 2019 prévoit d'y consacrer 6,39 M€ par transfert de crédits en provenance du programme 103.

#### Subventions pour charges de service public : 914 141 € en AE et CP

Il est prévu d'accorder une subvention pour charges de service public d'un montant de 914 141 euros au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ). Des éléments de justification complémentaires figurent dans la partie « opérateurs » du projet annuel de performances du programme 214 « Soutien de la politique de l'éducation nationale » de la mission « Enseignement scolaire ».

### CONTRIBUTION AU GRAND PLAN D'INVESTISSEMENT

	2018 (au 30 juin 2018)			2019		
	Titre 2	Hors Titre 2	Total	Titre 2	Hors Titre 2	Total
Autorisations d'engagements	0	0	0	0	6 390 000	6 390 000
Crédits de paiement	0	0	0	0	6 390 000	6 390 000

Le programme 155 accompagne le déploiement du Plan d'investissement des compétences (PIC), déclinaison du Grand plan d'investissement dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, en termes de communication et d'évaluation ainsi que par la poursuite de la modernisation des systèmes d'information du ministère.

L'effort total du programme en support du PIC est de 11,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, dont 10,64 M€ hors titre 2. Ces crédits sont résultent d'un transfert en provenance du programme 103.

L'action 12 contribue à hauteur de 6,39 M€ et autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour financer les activités d'évaluation du PIC programmées par la DARES.

#### ACTION N° 13

4,2 %

#### Politique des ressources humaines

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement		28 814 585	<b>28 814 585</b>	
Crédits de paiement		27 882 138	<b>27 882 138</b>	

L'action 13 regroupe l'ensemble des dépenses de personnel hors masse salariale dont :

- les dépenses de formation et d'action sociale de l'ensemble des personnels rémunérés par le programme ;
- les frais liés à la médecine de prévention et actions liées aux conditions de travail ;
- les dépenses de remboursement des personnels mis à disposition des ministères et de gratification des stagiaire.

Cette action porte également la subvention pour charge de service public (SCSP) versée à l'INTEFP.

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Dépenses de fonctionnement</b>	<b>28 814 585</b>	<b>27 882 138</b>
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	14 905 971	13 973 524
Subventions pour charges de service public	13 908 614	13 908 614
<b>Total</b>	<b>28 814 585</b>	<b>27 882 138</b>

Les dépenses de fonctionnement courant se répartissent ainsi :

**L'action sociale:** 7 113 778 € en AE et 6 881 627 € en CP

La ventilation de ces crédits est décrite dans la partie « dépenses de personnel- Action sociale – hors titre 2 » du présent document.

**La formation:** 1 085 402 € en AE et 901 242 € en CP

Les crédits de la formation continue sont destinés à financer l'offre ministérielle pilotée et organisée par le bureau de la formation (administration centrale et services territoriaux). Le budget de la formation couvre également les dépenses de formation mises en œuvre par les directions régionales au titre de leur plan régional de formation.

Les crédits participent également au financement du coût pédagogique de la formation des apprentis recrutés par les ministères sociaux.

**Le remboursement des personnels mis à disposition du ministère et la gratification des stagiaires:** 6 706 791 € en AE et 6 190 655 € en CP

Ces crédits permettent principalement le remboursement des personnels mis à disposition du ministère, notamment pour disposer de personnel ayant des compétences techniques spécifiques qui ne se trouvent pas parmi les corps du ministère.

**Subvention pour charges de service public :** 13 908 614 € en AE et CP

Cette subvention, d'un montant de 13 908 614 € est destinée à financer l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), établissement public administratif de l'État, en charge de la formation initiale et continue des agents de la mission « Travail et emploi ». Elle intègre un effort d'économie demandé à l'ensemble des opérateurs de l'État et imposera à l'INTEFP de réaliser des gains de productivité lui permettant, en lien avec son contrat d'objectif et de performance (COP), de poursuivre ses missions et d'adapter son offre de formation au nouveau contexte législatif et réglementaire résultant des ordonnances de 2017 modifiant le code du travail, ainsi que des lois promulgués en 2018 dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle.

**ACTION N° 14****10,4 %****Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	72 085 906	0	<b>72 085 906</b>	
Crédits de paiement	72 085 906	0	<b>72 085 906</b>	

Constitués d'une partie des effectifs de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et d'une partie des effectifs des services déconcentrés, les effectifs de l'action n°14 contribuent aux politiques de lutte contre le chômage et l'exclusion durable du marché du travail. Leur nombre est estimé de façon indicative à 11,5% du plafond d'emplois autorisé pour 2019, soit 1 036 ETPT annuels.

**ACTION N° 15****12,4 %**

**Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	85 833 693	0	<b>85 833 693</b>	
Crédits de paiement	85 833 693	0	<b>85 833 693</b>	

Constitués d'une partie des effectifs de la DGEFP et d'une partie des effectifs des services déconcentrés, les effectifs de l'action n°15 contribuent aux politiques publiques visant à prévenir et à prévoir l'impact des restructurations économiques. Leur nombre est estimé de façon indicative à 13,7 % du plafond d'emplois autorisé pour 2019, soit 1 238 ETPT annuels.

**CONTRIBUTION AU GRAND PLAN D'INVESTISSEMENT**

	2018 (au 30 juin 2018)			2019		
	Titre 2	Hors Titre 2	Total	Titre 2	Hors Titre 2	Total
Autorisations d'engagements	0	0	0	1 155 990	0	1 155 990
Crédits de paiement	0	0	0	1 155 990	0	1 155 990

Le programme 155 accompagne le déploiement du Plan d'investissement des compétences (PIC, déclinaison du Grand plan d'investissement dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, en termes de communication et d'évaluation ainsi que par la poursuite de la modernisation des systèmes d'information du ministère. L'effort total du programme en support du PIC est de 11,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, dont 10,64 M€ hors titre 2. Ces crédits sont résultent d'un transfert en provenance du programme 103.

**ACTION N° 16****48,2 %**

**Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	333 271 905	0	<b>333 271 905</b>	
Crédits de paiement	333 271 905	0	<b>333 271 905</b>	

Les effectifs de l'action n°16 sont les plus nombreux. Ils participent à l'action de l'Etat en matière de santé et de sécurité au travail, d'amélioration de la qualité et de l'effectivité du droit, de développement du dialogue social et de démocratie sociale, ainsi que de lutte contre le travail illégal. Ils regroupent les effectifs de la direction générale du travail (DGT) et des agents des services déconcentrés notamment les effectifs de l'inspection du travail affectés dans les unités de contrôle. Leur nombre est estimé de façon indicative à 53,3% du plafond d'emplois autorisé pour 2019, soit 4 801 ETPT annuels.

**ACTION N° 17****3,1 %****Personnels de statistiques, études et recherche**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	21 752 975	0	<b>21 752 975</b>	
Crédits de paiement	21 752 975	0	<b>21 752 975</b>	

Les effectifs de l'action n°17 participent, en administration centrale (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques – DARES) et dans les services en charge des études, des évaluations et des statistiques des services déconcentrés, aux activités de production et de mise à disposition d'informations statistiques sur l'emploi, le travail et la formation professionnelle, à la conduite et à la diffusion de travaux d'évaluation des politiques publiques de la mission et au développement de travaux de recherche et d'études. Leur nombre est estimé de façon indicative à 3,1% du plafond d'emplois autorisé pour 2019, soit 279 ETPT annuels.

**ACTION N° 18****14,7 %****Personnels transversaux et de soutien**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	101 512 491	0	<b>101 512 491</b>	
Crédits de paiement	101 512 491	0	<b>101 512 491</b>	

Constitués des agents chargés des fonctions d'état-major et de soutien des cabinets ministériels, des agents des directions support du secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales et des agents des services déconcentrés exerçant des fonctions analogues, les effectifs de l'action n°18 sont estimés de façon indicative à 17,7% du plafond d'emplois autorisé pour 2019, soit 1 598 ETPT annuels.

## OPÉRATEURS

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2019. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2018 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2018 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2018 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 ».

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

(en milliers d'euros)

Nature de la dépense	LFI 2018		PLF 2019	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Subvention pour charges de service public	15 465	15 465	14 823	14 823
Dotations en fonds propres	0	0		
Transferts	0	0		
<b>Total</b>	<b>15 465</b>	<b>15 465</b>	<b>14 823</b>	<b>14 823</b>

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS

## EMPLOIS DES OPÉRATEURS RÉMUNÉRÉS PAR LES OPÉRATEURS OU PAR CE PROGRAMME

Intitulé de l'opérateur	Réalisation 2017 (1)				LFI 2018				PLF 2019			
	ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETPT rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETPT rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETPT rémunérés par les opérateurs		
		sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés		sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés		sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés
INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	2	90	9	4	2	92			2	90	10	5
<b>Total ETPT</b>	<b>2</b>	<b>90</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>92</b>			<b>2</b>	<b>90</b>	<b>10</b>	<b>5</b>

(1) La réalisation 2017 reprend la présentation du RAP 2017.

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

## PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME CHEF DE FILE

	ETPT
Emplois sous plafond 2018	92
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2018	-1
Impact du schéma d'emplois 2019	-1
Solde des transferts T2/T3	0
Solde des transferts internes	0
Solde des mesures de périmètre	0
Corrections techniques	0
Abattements techniques	0
<b>Emplois sous plafond PLF 2019</b>	<b>90</b>
<b>Rappel du schéma d'emplois 2019 en ETP</b>	<b>-2</b>

## PRÉSENTATION DES OPÉRATEURS (OU CATÉGORIES D'OPÉRATEUR)

## INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Créé par le décret 2005-1555, l'INTEFP est un établissement public de l'Etat à caractère administratif. Placé sous la tutelle de la ministre chargée du travail, il a pour mission d'assurer la formation professionnelle initiale et continue des agents du ministère, et notamment des inspecteurs et contrôleurs du travail.

Son budget annuel est de l'ordre de 17 M€, financé essentiellement par une subvention pour charges de service public du programme 155, mais aussi par des ressources propres. Son plafond d'emploi en 2019 est de 90 ETPT. L'INTEFP conçoit et met en œuvre chaque année une offre nationale de formation qui est négociée et priorisée à la suite d'une concertation entre les directions d'administration centrale de métier, le secrétariat général des ministères sociaux et l'opérateur. Cette offre de formation devra s'adapter en fonction des récentes évolutions législatives et réglementaires correspondant aux grandes priorités du gouvernement en matière de dialogue social, de négociation collective mais aussi de formation professionnelle, d'apprentissage et d'investissement dans les compétences.

L'INTEFP assure également l'adaptation à l'emploi des contrôleurs du travail dans le cadre du plan de transformation de l'emploi (PTE) de ces agents.

Le contrat d'objectifs et de performance de l'INTEFP, élaboré pour la période 2016-2018, définissait les orientations stratégiques de l'INTEFP dans un double contexte d'importantes réformes législatives (loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels), et organisationnelles (accompagnement de la réforme territoriale, et poursuite du projet « Ministère fort »).

A ce titre, 2019 apparaîtra comme une année de bilan et de transition, afin de préparer un contrat d'objectif et de performance renouvelé.

## FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	Réalisation 2017		LFI 2018		PLF 2019	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>155 / Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail</b>	<b>14 363</b>	<b>14 363</b>	<b>14 550</b>	<b>14 550</b>	<b>13 909</b>	<b>13 909</b>
Subvention pour charges de service public	14 363	14 363	14 550	14 550	13 909	13 909
Dotation en fonds propres	0	0	0	0		
Transferts	0	0	0	0		
<b>111 / Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail</b>	<b>200</b>	<b>80</b>				
Subvention pour charges de service public	200	80				
<b>Total</b>	<b>14 563</b>	<b>14 443</b>	<b>14 550</b>	<b>14 550</b>	<b>13 909</b>	<b>13 909</b>

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	Réalisation 2017 (1)	LFI 2018 (2)	PLF 2019
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>99</b>	<b>92</b>	<b>100</b>
– sous plafond	90	92	90
– hors plafond	9		10
<i>dont contrats aidés</i>	4		5
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
– rémunérés par l'État par ce programme	2	2	2
– rémunérés par l'État par d'autres programmes			0
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes			0

(1) La réalisation 2017 reprend la présentation du RAP 2017.

(2) LFI ou LFR le cas échéant.