

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

BUDGET GÉNÉRAL
PROGRAMME 103
PROJETS ANNUELS DE PERFORMANCES
ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

2023

ACCOMPAGNEMENT DES
MUTATIONS
ÉCONOMIQUES ET
DÉVELOPPEMENT DE
L'EMPLOI



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

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

Présentation stratégique du projet annuel de performances

Bruno LUCAS

Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), les **engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)** nationaux ou territoriaux ont ainsi été renforcés depuis 2018. L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) est un accord annuel ou pluriannuel conclu entre l'État (au niveau national ou au niveau territorial) et une ou plusieurs organisations ou branches professionnelles pour la mise en œuvre d'un plan d'actions négocié qui a pour objectifs d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et d'adapter les formations et les certifications à ces mutations. Ces démarches contribuent à l'amélioration du dialogue social et permettent par exemple d'accompagner et d'outiller les TPE PME en matière de ressources humaines afin de développer la professionnalisation de ces entreprises et lever certains freins au recrutement. Elles sont innovantes, partenariales et constituent un levier pour des projets qui ne se réaliseraient pas sans l'appui ou l'incitation de l'État.

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

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

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

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

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

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

- **Accompagner les démarches de transitions professionnelles**

Une modalité particulière d'utilisation du CPF – le projet de transition professionnelle ou « CPF de transition professionnelle » constitue un outil clé pour favoriser les reconversions professionnelles et l'accompagnement au développement économique des territoires. Ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent de mobiliser leur compte personnel de formation pour financer une formation certifiante visant un métier pour lequel des perspectives crédibles d'emploi sont identifiées par les associations Transitions Pro. Ces associations régionales instruisent les demandes de prise en charge et assurent la gestion administrative et financière du dispositif.

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Présentation stratégique

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

Édifier une société de compétences

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

L'effet levier du Plan est indéniable : il a en effet activement contribué à l'augmentation de l'effort de formation en direction des plus éloignés de l'emploi et notamment les jeunes. Il a également permis d'amorcer la transformation du marché de la formation professionnelle et a été particulièrement moteur en matière d'expérimentations grâce aux multiples appels à projets. En effet, cette approche par « le faire » a ouvert l'opportunité à des associations, collectivités, établissements publics de tester des nouvelles modalités d'accompagnement sur des aspects aujourd'hui peu ou insuffisamment pris en compte et de pouvoir faire évoluer les projets pour qu'ils correspondent au mieux à la réalité vécue par les usagers.

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

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

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

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

Stimuler l'emploi et la productivité

- **Abaisser le coût du travail**

Les exonérations de cotisations sociales visent à réduire le niveau des prélèvements sociaux pour favoriser la baisse du coût du travail en faveur de l'emploi. Ces dispositifs font l'objet d'une compensation par l'État, notamment sur le programme 103. Les principaux dispositifs portés par ce programme sont liés à l'apprentissage, les aides à la création et à la reprise d'entreprises et les services à la personne.

Les dispositifs d'exonération ont été fortement mobilisés depuis la crise sanitaire liée au Covid -19 portant la dépense à 4,35 milliards d'euros en 2020, 4,56 milliards en 2021 et 4,63 milliards estimés en 2022. Cette mobilisation reflète le maintien du dynamisme économique, notamment en matière de créations d'entreprises (dispositif ACRE), d'entrées en apprentissage ou de recours aux services d'aide à domicile exercés par des personnes employées par une association ou une entreprise auprès d'un particulier « fragile ».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'année 2021 s'est caractérisée par une nouvelle augmentation record du nombre d'entrées en apprentissage (plus de 733 000 contrats ayant été conclus dont l'exécution a débuté dans l'année). Cette dynamique s'est accompagnée de la

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Présentation stratégique

poursuite de l'augmentation du nombre d'organismes de formation déclarant délivrer des formations. Ainsi, fin 2021, ils étaient plus de 3 000.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'année 2023 sera marquée par plusieurs chantiers d'importance sur la stratégie globale de l'établissement public et la politique de certification professionnelle que l'agence conduit pour le ministère du travail. Il a été décidé de transférer à l'Afpa plusieurs missions sur la politique du titre professionnel du ministère du travail aujourd'hui assurées par les services déconcentrés : édition des diplômes du titre professionnel, habilitation des jurés, traitement des décisions de recevabilité VAE et des équivalences entre diplômes. Le ministère du travail sera également vigilant au déploiement à grande échelle de plusieurs incubateurs et projets de R&D ayant pour objectif de définir les besoins en compétences et en formation sur des métiers d'avenir ou en tension (par exemple sur l'hydrogène). Enfin, la tutelle veillera à ce que l'Afpa finalise les grands projets entrepris dans le cadre de son plan de transformation et son Contrat d'objectifs et de

performance (COP) 2020-2023 : retour sur une trajectoire économique assainie, finalisation de la phase II de son schéma de stratégie immobilière pour rationaliser les implantations de l'Afpa sur le territoire, développement de la transformation de ses centres en Villages de l'insertion et de l'emploi, tiers-lieux de la formation fonctionnant comme lieu-ressource pour les partenaires de ces écosystèmes. 2023 sera également une année de préfiguration pour orienter les réflexions sur l'avenir de l'établissement en préparation de son prochain COP pluriannuel.

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

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

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

INDICATEUR 1.1 : Part des contrôles engagés parmi les organismes actifs en formation professionnelle

OBJECTIF 2 : Sécuriser l'emploi par l'anticipation des mutations économiques

INDICATEUR 2.1 : Nombre d'accords d'engagements pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC) en cours

INDICATEUR 2.2 : Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle et à l'activité partielle de longue durée

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

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

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

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

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

OBJECTIF 4 : Edifier une société de compétences : contribution du Programme d'investissements dans les compétences (PIC)

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

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

INDICATEUR 4.3 : Taux de formation certifiante

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

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

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

Objectifs et indicateurs de performance

ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

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

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

OBJECTIF

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

L'État exerce un contrôle administratif et financier sur les dépenses de formation exposées par les employeurs au titre de leur contribution au développement de la formation professionnelle qui sont financées par les organismes gestionnaires de fonds de la formation professionnelle (OPCO), sur les activités en matière de formation professionnelle conduites par les OPCO, les organismes de formation et leurs sous-traitants, les organismes chargés de réaliser des bilans de compétence, les organismes qui interviennent dans le déroulement des actions destinées à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ainsi que leurs activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation en matière de formation professionnelle continue (articles L.6361-1 et L.6361-2 du code du travail).

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

L'objectif 1 est un objectif transversal visant à s'assurer d'une part du respect de l'application du droit régissant les activités conduites en matière de formation professionnelle et d'autre part de la bonne utilisation des fonds dédiés à la formation des salariés et des demandeurs d'emploi en s'assurant de la réalisation des actions et du bien-fondé des dépenses afférentes. Les contrôles sont réalisés principalement auprès des employeurs, des organismes de formation par les services régionaux de contrôle des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) coordonnés par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. L'effectivité de cette mission se mesure à partir du nombre de contrôles engagés chaque année.

INDICATEUR

1.1 – Part des contrôles engagés parmi les organismes actifs en formation professionnelle

(du point de vue du contribuable)

| | Unité | 2020 | 2021 | 2022 (Cible PAP 2022) | 2023 (Cible) | 2024 (Cible) | 2025 (Cible) |
|---|-------|------|------|-----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Part des contrôles engagés parmi les organismes actifs en formation professionnelle | % | 1,6 | 1,3 | 1,8 | 1,5 | 1,5 | 1,5 |

Précisions méthodologiques

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

Les éléments constitutifs de cet indicateur sont saisis par les services régionaux de contrôle des DIRECCTE et par l'administration centrale dans l'application « Mon suivi du contrôle » du portail de services « Mes démarches emploi et formation professionnelle » mis en place fin 2016 par la DGEFP. Les données concernent la France entière et la période de référence est l'année civile.

Mode de calcul :

Numérateur : Nombre de contrôles engagés dans l'année (hors contrôles des déclarations d'activités des nouveaux organismes de formation)

Dénominateur : Nombre d'organismes dont le chiffre d'affaires formation déclaré au bilan pédagogique et financier est positif (article L.6351-1 et L.6351-11 du code du travail) et nombre d'organismes gestionnaires de fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage (articles L.6332-1 et L.6242-1) ; soit près de 75.000 structures.

Biais connu : le numérateur intègre les contrôles réalisés dans le cadre du FSE et de l'IEJ qui ne sont pas prescrits par le Ministère chargé de l'emploi mais par la Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC) dont la complexité peut être importante et les contrôles menés au titre de l'apprentissage.

JUSTIFICATION DES CIBLES

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Objectifs et indicateurs de performance

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

En 2021, le nombre de contrôles engagés est de 970 soit 1,33 % du nombre d'organismes de formation ayant déclaré une activité en 2020. Ce résultat en baisse par rapport à l'année 2020 traduit la capacité des services de contrôle de la formation professionnelle des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités à mener des contrôles financiers en parallèle d'une activité administrative qui a fortement augmentée en 2021. En effet, ces services sont chargés, au-delà des contrôles, de l'enregistrement et de l'information des nouveaux organismes de formation. Or, cette dernière activité s'est particulièrement développée puisque 22.311 organismes de formation ont été enregistrés à la suite d'une instruction des demandes en 2021 contre 14.975 déclarations enregistrées en 2020. Cette forte augmentation de l'activité administrative et le nombre de plaintes croissantes sur le dispositif du compte personnel de formation doit conduire à revoir à la baisse les cibles futures.

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

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

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

Un travail conjoint d'identification des dysfonctionnements et des fraudes a été mené avec la Caisse des dépôts et consignations conduisant cette dernière à signaler de nombreux organismes aux services déconcentrés. Ces signalements conduisent à des contrôles complexes et chronophages. Or, il convient de noter que les contrôles engagés à la suite de signalements ou plaintes demandent un important travail de reconstitution des moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre pour la réalisation des actions de formation (croisement des données entre présence des stagiaires, présence des formateurs, traçabilité des travaux pédagogiques réalisés notamment en cas de formation à distance et disponibilité des locaux). Lorsqu'il est constaté que les actions n'ont pas été totalement réalisées, les sanctions prises génèrent des contentieux et la production des mémoires diminue d'autant la capacité des services à engager de nouveaux contrôles. Pour ces raisons, la cible de 2022 doit être revue ainsi que celles des années suivantes. Compte tenu de l'évolution du marché de la formation, de la création de nombreux organismes, et de la nature des contrôles, ces cibles ne pourront dépasser 1,5 %.

OBJECTIF**2 – Sécuriser l'emploi par l'anticipation des mutations économiques**

L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) est un accord annuel ou pluriannuel conclu entre l'État (au niveau national ou au niveau territorial) et une ou plusieurs organisations ou branches professionnelles pour la mise en œuvre d'un plan d'actions négocié qui a pour objectifs d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et d'adapter les formations et les certifications à ces mutations. Ces démarches contribuent à l'amélioration du dialogue social et permettent par

exemple d'accompagner et d'outiller les TPE PME en matière de ressources humaines afin de développer la professionnalisation de ces entreprises et lever certains freins au recrutement. Elles sont innovantes, partenariales et constituent un levier pour des projets qui ne se réaliseraient pas sans l'appui ou l'incitation de l'État.

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

Enfin, un travail de priorisation des actions est réalisé sur les problématiques liées aux tensions de recrutement rencontrées par de nombreux secteurs et sur l'accompagnement des branches, filières et entreprises dans l'impact de la transition écologique sur les emplois et les compétences, en cohérence avec les dispositions de la loi Climat et résilience du 22 août 2021.

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

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

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

Ils constituent à présent des outils permettant de répondre, pour des territoires et des secteurs d'activité divers, à des situations de crise (sinistre, intempérie ou toute autre circonstance à caractère exceptionnel) et aux difficultés conjoncturelles en jouant un rôle contra-cyclique.

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

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

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

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

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Objectifs et indicateurs de performance

INDICATEUR

2.1 – Nombre d'accords d'engagements pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC) en cours

(du point de vue du citoyen)

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

Précisions méthodologiques

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

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

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

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

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

INDICATEUR

2.2 – Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle et à l'activité partielle de longue durée

(du point de vue du citoyen)

| | Unité | 2020 | 2021 | 2022 (Cible PAP 2022) | 2023 (Cible) | 2024 (Cible) | 2025 (Cible) |
|---|-------|------|------|-----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle | % | 96 | 94 | 94 | 94 | 94 | 94 |
| Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle de longue durée | % | 64 | 69 | 72 | 72 | 72 | 72 |

Précisions méthodologiques

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

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

Données disponibles en année n+1 pour l'année n, pour toutes les entreprises ayant recours à l'activité partielle ou l'activité partielle de longue durée au cours de l'année.

Sous-indicateur AP :

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

Dénominateur : nombre total d'entreprises ayant eu recours à l'activité partielle.

Sous-indicateur APLD :

Numérateur : nombre d'entreprises de 1 à 50 salariés ayant eu recours à l'activité partielle de longue durée.

Dénominateur : nombre total d'entreprises ayant eu recours à l'activité partielle de longue durée.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les entreprises de moins de 50 salariés étant les plus nombreuses sur le territoire (plus de 95 % des entreprises), il est important que les dispositifs d'activité partielle et d'APLD leur soient accessibles.

S'agissant de l'activité partielle de droit commun, ces entreprises représentaient 96 % et 94 % des entreprises ayant déposé au moins une demande d'indemnisation en 2020 et 2021. L'atteinte de la cible, fixée à 94 % en 2022, est néanmoins incertaine compte tenu de l'évolution de la crise sanitaire et de la nécessité de faire face aux conséquences de la guerre en Ukraine qui ont conduit à allonger exceptionnellement la durée d'autorisation de placement en activité partielle de trois mois supplémentaires en début d'année 2022. Ces éléments justifient une reconduction de la cible en 2023

S'agissant de l'APLD, les entreprises de moins de 50 salariés représentent 64 % et 69 % des entreprises ayant une déposée une demande d'indemnisation au titre des heures chômées en application de ce dispositif respectivement en 2020 et 2021. Ce chiffre s'explique par le fait que l'APLD, mobilisable par la voie de la négociation collective, est plus facilement accessible pour les grandes entreprises. Toutefois, le travail de communication effectué par les services de l'État et les branches professionnelles auprès des TPE/PME ainsi que le maintien de taux de prise en charge plus avantageux qu'en activité partielle de droit commun devraient conduire à une plus forte mobilisation du dispositif en 2023, justifiant la cible fixée à 72 % en 2023.

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

(du point de vue du citoyen)

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

Précisions méthodologiques

Sources des données : OPCO

Mode de calcul : somme

Précision :

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Objectifs et indicateurs de performance

JUSTIFICATION DES CIBLES

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

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

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

OBJECTIF

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

La formation professionnelle par la voie de l'alternance facilite l'insertion dans l'emploi des jeunes, mais aussi des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail. L'alternance génère un double effet de proximité : entre l'alternant et l'entreprise et entre la spécialité de formation et le métier. C'est la raison pour laquelle son développement est au cœur des priorités gouvernementales. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a concrétisé cet engagement en renforçant l'attractivité de l'apprentissage et en simplifiant les démarches administratives associées tant pour l'ouverture d'un centre de formation, que pour la création d'une nouvelle certification ou la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

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

INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

| | Unité | 2020 | 2021 | 2022 (Cible PAP 2022) | 2023 (Cible) | 2024 (Cible) | 2025 (Cible) |
|---|-------|---------|---------|-----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Nombre de contrats d'apprentissage conclus au 31 décembre | Nb | 530 400 | 733 200 | 388 900 | 800 000 | 850 000 | 900 000 |
| Part des apprentis préparant un diplôme de niveau 3 et 4 | % | 57,4 | 48,6 | 61 | 51 | 54 | 57 |

Précisions méthodologiques

Pour le flux de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés :

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

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

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

Méthode de calcul :

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

En 2021, 733 200 contrats d'apprentissage ont été signés soit une hausse de 38 % par rapport à 2020, où 530 400 contrats avaient été signés, constituant déjà une augmentation de plus de 40 % par rapport à l'année 2019. Ces résultats s'accompagnent d'une progression du nombre de CFA ouverts depuis la promulgation de la loi. Ainsi, fin 2021, la France comptait environ 3 000 organismes de formation déclarant délivrer une formation par apprentissage.

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

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

INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

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

Précisions méthodologiques

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

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

Mode de calcul :

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

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

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

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

L'indicateur relatif à l'année n est relatif à la situation en février n des apprentis sortis au cours de l'année $n-1$. On notera que cette définition est différente de celle des contrats de professionnalisation).

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 ont permis aux entreprises de s'inscrire dans une dynamique nouvelle en matière d'apprentissage, positionnant cette voie de formation au cœur des politiques de recrutements, permettant ainsi de favoriser un taux élevé d'insertion dans l'emploi durable. L'apprentissage est désormais perçu comme une voie d'excellence qui permet à la fois de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et de renforcer les compétences détenues au sein des entreprises.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Objectifs et indicateurs de performance

En ce sens, l'apprentissage répond d'une logique de bénéfices réciproques : pour les jeunes, la garantie d'une formation de qualité et l'obtention d'une certification inscrite au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ; pour l'employeur, un moyen pertinent d'accès à des compétences nouvelles et à des profils adaptés à ses besoins spécifiques.

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

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

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

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

Toutefois, les centres de formation d'apprentis (CFA) sont aujourd'hui en capacité de se développer de manière réactive et de proposer sur tout le territoire des formations en adéquation avec les besoins en compétences des entreprises et les demandes des jeunes souhaitant intégrer cette voie de formation. Ainsi, à moyen terme, cela devrait permettre d'augmenter durablement le taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage. Le développement de l'apprentissage transfrontalier ainsi que de la mobilité européenne et internationale des apprentis au cours de leur formation devrait également avoir un impact positif sur l'employabilité des jeunes sortant de formation et sur leur taux d'emploi.

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

INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

| | Unité | 2020 | 2021 | 2022 (Cible PAP 2022) | 2023 (Cible) | 2024 (Cible) | 2025 (Cible) |
|-----------------|-------|------|------|-----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Moins de 26 ans | % | 51,9 | 49,3 | 66 | 52 | 54 | 56 |
| De 26 à 45 ans | % | 63,4 | 58,7 | 73 | 61 | 63 | 65 |
| Plus de 45 ans | % | 63,2 | 55,3 | 73 | 57 | 59 | 61 |
| Femmes | % | 56,2 | 53,1 | Non déterminé | Non déterminé | Non déterminé | Non déterminé |
| Hommes | % | 53,5 | 50,2 | Non déterminé | Non déterminé | Non déterminé | Non déterminé |

Précisions méthodologiques

Source des données : enquête spécifique menée par la DARES sur un échantillon de 100 000 sortants, permettant de connaître leur insertion à 6 mois après leur sortie effective. Les sortants sont repérés grâce aux données du système d'information Extrapro alimenté par les OPCO (opérateurs de compétences).

Mode de calcul : ratio entre le numérateur et le dénominateur

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

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

Point d'attention : à partir de l'exercice 2021, les données de « réalisation » affichées chaque année correspondent aux données de l'année N-1. A titre d'exemple, lors de la rédaction du RAP 2021, la réalisation 2020 correspond à la réalisation 2019. Cette modification a pour but de tenir compte du calendrier des PAP/RAP et de mettre fin aux problèmes de disponibilité de la donnée.

JUSTIFICATION DES CIBLES

En ce qui concerne le contrat de professionnalisation, il est davantage utilisé par les plus de 25 ans. Ces derniers représentent ainsi 45 % des nouveaux salariés en contrat de professionnalisation en 2021 contre 26 % en 2018. Ce sont aussi les plus de 25 ans qui ont le meilleur taux dans l'emploi après leur formation.

Les contrats de professionnalisation sont par ailleurs, de plus en plus utilisés pour former à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une certification de branche, montrant l'intérêt de ce type de contrat pour l'acquisition de compétences correspondant aux besoins à court terme des entreprises et justifiant les projections à la hausse du taux d'insertion dans l'emploi après cette voie de formation, quelle que soit la tranche d'âge.

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

OBJECTIF

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

La formation initiale ou continue est le meilleur atout pour lutter contre le chômage. Les diplômés du supérieur ont près de deux fois plus de chances d'être en emploi que les actifs sans qualification. La formation est également un ferment décisif de la compétitivité, à l'heure où notre pays connaît aujourd'hui, comme l'ensemble des pays de l'OCDE, une ère de transformation sans précédent, marquée par la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique et la nécessité d'adapter les modes de production et de consommation à la préservation des ressources naturelles et au réchauffement climatique. Dans ce contexte où la rapidité de l'évolution des métiers menace d'obsolescence les savoir-faire de nombreux actifs et où l'investissement dans les compétences constitue un levier de compétitivité, le gouvernement a décidé de déployer un effort sans précédent dans le cadre d'un Plan d'investissement dans les compétences en cinq ans, de 2018 à 2022.

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

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

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

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

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Objectifs et indicateurs de performance

Chiffres clés au 31 décembre 2021 :

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

L'effet levier du Plan est indéniable : il a en effet activement contribué à l'augmentation de l'effort de formation en direction des plus éloignés de l'emploi et notamment les jeunes. Il a également permis d'amorcer la transformation du marché de la formation professionnelle et a été particulièrement moteur en matière d'expérimentations grâce aux multiples appels à projets. En effet, cette approche par « le faire » a ouvert l'opportunité à des associations, collectivités, établissements publics de tester des nouvelles modalités d'accompagnement sur des aspects aujourd'hui peu ou insuffisamment pris en compte et de pouvoir faire évoluer les projets pour qu'ils correspondent au mieux à la réalité vécue par les usagers.

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

INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

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

Précisions méthodologiques

Mode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateur

1er sous indicateur :

Sources des données : Base BREST DARES - retraitement DARES

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

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

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

2^e sous indicateur :

Sources des données : Fichier source Pôle Emploi - retraitement DARES

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

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

INDICATEUR

4.2 – Part des personnes en recherche d'emploi peu ou faiblement 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 | 2020 | 2021 | 2022 (Cible PAP 2022) | 2023 (Cible) | 2024 (Cible) | 2025 (Cible) |
|--|-------|------|------|-----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de la formation professionnelle | % | 50 | 50 | 53 | 53 | Sans objet | Sans objet |
| De moins de 26 ans par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de moins de 26 ans | % | 52 | 53 | 55 | 55 | Sans objet | Sans objet |
| De 26 à 45 ans par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de 26 ans à 45 ans | % | 46 | 46 | 48 | 48 | Sans objet | Sans objet |
| De 45 ans ou plus par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de 45 ans ou plus | % | 57 | 57 | 60 | 60 | Sans objet | Sans objet |

Précisions méthodologiques

Source des données : Base BREST DARES- retraitement DARES

Mode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateur

Pour le 1^{er} sous indicateur :

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

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

Pour le 2^{ème} sous indicateur :

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

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

Pour le 3^{ème} sous indicateur :

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

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

Pour le 4^{ème} sous indicateur :

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

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Objectifs et indicateurs de performance

INDICATEUR

4.3 – Taux de formation certifiante

(du point de vue du citoyen)

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

Précisions méthodologiques

Source des données : Base BREST DARES- retraitement DARES

Mode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateur

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

Pour le 1^{er} sous indicateur :

Numérateur : Nombre de formations certifiantes (tout public),

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

Pour le 2^{ème} sous indicateur :

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

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

Pour le 3^{ème} sous indicateur :

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

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

Pour le 4^{ème} sous indicateur :

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

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

INDICATEUR

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

(du point de vue de l'utilisateur)

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

Précisions méthodologiques

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

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

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

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

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

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

(du point de vue du citoyen)

| | Unité | 2020 | 2021 | 2022 (Cible PAP 2022) | 2023 (Cible) | 2024 (Cible) | 2025 (Cible) |
|--|-------|--------|--------|-----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Nombre d'emplois francs signés au 31 décembre de l'année considérée | Nb | 22 800 | 27 400 | 36 000 | 25 000 | Sans objet | Sans objet |
| dont nombre d'emplois francs signés au 31 décembre de l'année considérée pour un CDI | Nb | 18 400 | 22 400 | 28 864 | 20 000 | Sans objet | Sans objet |

Précisions méthodologiques

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

Source des données : Base mensuelle Pôle Emploi - retraitement DGEFP

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

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Objectifs et indicateurs de performance

JUSTIFICATION DES CIBLES

En 2023, une cible de 25 000 entrées est proposée tenant compte de la cible actualisée en 2022 estimée à 26 000 entrées et de la diminution de la demande d'emploi. La reconduction du dispositif n'est à ce stade pas actée, les cibles 2024 et 2025 ne sont de ce fait pas définies.

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

Au 24 juillet 2022, 83 070 « Emplois francs » ont été signés depuis le lancement du dispositif, dont 13 697 en 2022 (données au 24 juillet 2022). La part de CDI constatés depuis le démarrage se stabilise autour de 80 % des demandes acceptées.

Présentation des crédits et des dépenses fiscales

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2022 ET 2023

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

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

CRÉDITS DE PAIEMENTS

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

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

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

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

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

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

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2022 ET 2023

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

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

ÉVALUATION DES DÉPENSES FISCALES

Avertissement

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

Les chiffrages présentés pour 2023 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2023. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2023 est, pour sa part, présenté dans les tomes I et II de l'annexe « Évaluation des Voies et Moyens ».

Les dépenses fiscales ont été associées à ce programme conformément aux finalités poursuivies par ce dernier.

« ε » : coût inférieur à 0,5 million d'euros ; « - » : dépense fiscale supprimée ou non encore créée ; « nc » : non chiffrable.

Le « Coût total des dépenses fiscales » constitue une somme de dépenses fiscales dont les niveaux de fiabilité peuvent ne pas être identiques (cf. caractéristique « Fiabilité » indiquée pour chaque dépense fiscale). Il ne prend pas en compte les dispositifs inférieurs à 0,5 million d'euros (« ε »). Par ailleurs, afin d'assurer une comparabilité d'une année sur l'autre, lorsqu'une dépense fiscale est non chiffrable («nc») en 2023, le montant pris en compte dans le total 2023 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2022 ou 2021); si aucun montant n'est connu, la valeur nulle est retenue dans le total. La portée du total s'avère toutefois limitée en raison des interactions éventuelles entre dépenses fiscales. Il n'est donc indiqué qu'à titre d'ordre de grandeur et ne saurait être considéré comme une véritable sommation des dépenses fiscales du programme.

DÉPENSES FISCALES PRINCIPALES SUR IMPÔTS D'ÉTAT (12)

(en millions d'euros)

| Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale | | Chiffrage 2021 | Chiffrage 2022 | Chiffrage 2023 |
|--|---|----------------|----------------|----------------|
| 110246 | Crédit d'impôt au titre de l'emploi d'un salarié à domicile Calcul de l'impôt <i>Bénéficiaires 2021 : 4292689 Ménages - Méthode de chiffrage : Simulation - Fiabilité : Très bonne - Création : 2006 - Dernière modification : 2021 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 199 sexdecies-1 à 4</i> | 4 734 | 5 730 | 7 950 |
| 120146 | Exonération de l'impôt sur le revenu, sous certaines conditions et limites, des rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1er janvier 2019 Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2021 : (nombre non déterminé) Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2018 - Dernière modification : 2022 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81 quater</i> | 2 091 | 1 707 | 1 867 |
| 720107 | Exonération des services rendus aux personnes physiques par les associations agréées en application de l'article L. 7232-1 du code du travail Exonérations <i>Bénéficiaires 2021 : 5100 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1991 - Dernière modification : 2018 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 261-7-1° ter</i> | 600 | 650 | 680 |
| 120109 | Exonération du salaire des apprentis et des gratifications versées aux stagiaires versées à compter du 12 juillet 2014 Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2021 : (nombre non déterminé) Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1977 - Dernière modification : 2015 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81 bis</i> | 234 | 322 | 327 |
| 120138 | Exonération sous plafond des indemnités reçues par les salariés en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail (ou dispositifs assimilés) Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2021 : 452700 Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2008 - Dernière modification : 2019 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 80 duodécies-1-6°</i> | 254 | 254 | 254 |
| 730214 | Taux de 10% pour les services d'aide à la personne fournis par des associations, des entreprises ou des | 120 | 125 | 131 |

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

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

(en millions d'euros)

| Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale | | Chiffrage 2021 | Chiffrage 2022 | Chiffrage 2023 |
|--|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| | organismes déclarés en application de l'article L. 7232-1-1 du code du travail Assiette et taux <i>Bénéficiaires 2021 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1999 - Dernière modification : 2013 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 279-i</i> | | | |
| 210315 | Crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise Dispositions communes à l'impôt sur le revenu (bénéfices industriels et commerciaux, bénéfices agricoles et bénéfices non commerciaux) et à l'impôt sur les sociétés <i>Bénéficiaires 2021 : 167875 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Très bonne - Création : 2005 - Dernière modification : 2021 - Dernière incidence budgétaire : 2023 - Fin du fait générateur : 2022 - code général des impôts : 244 quater M, 199 ter L, 220 N, 223 O-1-m</i> | 41 | 41 | 81 |
| 720108 | 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 Exonérations <i>Bénéficiaires 2021 : 2245 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2007 - Dernière modification : 2007 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 261-4-8 bis</i> | 75 | 80 | 80 |
| 120134 | 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 Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2021 : (nombre non déterminé) Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2005 - Dernière modification : 2006 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-37°</i> | 45 | 45 | 45 |
| 320115 | 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 Modalités particulières d'imposition <i>Bénéficiaires 2021 : (nombre non déterminé) Entreprises et ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1987 - Dernière modification : 2017 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 206-5 bis</i> | 20 | 20 | 20 |
| 120507 | 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 Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2021 : (nombre non déterminé) Ménages - Création : 1988 - Dernière modification : 2019 - Dernière incidence budgétaire : 2024 - Fin du fait générateur : 2019 - code général des impôts : 163 A</i> | nc | nc | nc |
| 120129 | Exonération de l'aide financière versée par l'Etat aux créateurs ou repreneurs d'entreprises (art. L. 5141-2 du code du travail) Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2021 : 1631 Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2003 - Dernière modification : 2005 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-35°</i> | ε | ε | ε |
| Total | | 8 214 | 8 974 | 11 435 |

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

Justification au premier euro

Éléments transversaux au programme

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

| Action / Sous-action | Autorisations d'engagement | | | Crédits de paiement | | |
|--|-------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Titre 2 Dépenses de personnel | Autres titres | Total | Titre 2 Dépenses de personnel | Autres titres | Total |
| 01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi | 0 | 1 121 627 907 | 1 121 627 907 | 0 | 956 545 179 | 956 545 179 |
| 01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME | 0 | 707 049 533 | 707 049 533 | 0 | 537 966 805 | 537 966 805 |
| 01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés | 0 | 414 578 374 | 414 578 374 | 0 | 418 578 374 | 418 578 374 |
| 02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences | 0 | 5 548 569 271 | 5 548 569 271 | 0 | 6 746 126 619 | 6 746 126 619 |
| 02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes | 0 | 1 000 000 | 1 000 000 | 0 | 1 000 000 | 1 000 000 |
| 02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification | 0 | 5 547 569 271 | 5 547 569 271 | 0 | 6 745 126 619 | 6 745 126 619 |
| 03 – Développement de l'emploi | 0 | 3 638 634 752 | 3 638 634 752 | 0 | 3 642 039 252 | 3 642 039 252 |
| 03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi | 0 | 3 121 261 699 | 3 121 261 699 | 0 | 3 121 261 699 | 3 121 261 699 |
| 03.02 – Promotion de l'activité | 0 | 517 373 053 | 517 373 053 | 0 | 520 777 553 | 520 777 553 |
| 03.03 – Aide à l'embauche | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 04 – Plan d'investissement des compétences | 0 | 1 589 360 000 | 1 589 360 000 | 0 | 1 307 649 223 | 1 307 649 223 |
| 05 – Aide exceptionnelle apprentissage | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 0 | 11 898 191 930 | 11 898 191 930 | 0 | 12 652 360 273 | 12 652 360 273 |

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

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

Génération CPER 2021-2027

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

Total des crédits de paiement pour ce programme

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

CONTRAT DE CONVERGENCE ET DE TRANSFORMATION (CCT)

Contrat de convergence et de transformation 2019-2022

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

ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2022

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

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

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

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2023

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

Justification par action

ACTION (9,4 %)

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

| | Titre 2 | Hors titre 2 | Total | FdC et AdP attendus |
|----------------------------|---------|---------------|----------------------|---------------------|
| Autorisations d'engagement | 0 | 1 121 627 907 | 1 121 627 907 | 0 |
| Crédits de paiement | 0 | 956 545 179 | 956 545 179 | 0 |

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

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

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

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

SOUS-ACTION

01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

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

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

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

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

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

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

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

- **Les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)**

Les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), conclus entre l'État et les branches professionnelles permettent d'apporter un appui technique et financier aux branches et organisations professionnelles, en lien avec leurs opérateurs de compétence, pour réaliser des travaux de prospective, d'ingénierie de formation et de certification, accompagner les TPE PME dans leur stratégie RH et développer des plans d'action opérationnels pour améliorer l'attractivité des métiers, répondre aux tensions de recrutement.

Les EDEC sont également conduits par les services du ministère en charge du travail en région et viennent soutenir les projets des organisations professionnelles dans les territoires.

Les crédits prévus au PLF 2023 pour le financement d'actions des EDEC s'élèvent à 39,4 M€ en autorisations d'engagement et à 33,9 M€ en crédits de paiement dont 14,1 M€ en autorisations d'engagement et 14,4 M€ en crédits de paiement inscrits au titre des Contrats de Plan État-Région (CPER) - Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

En nomenclature, ces dépenses constituent des transferts aux entreprises et aux autres collectivités.

- **Les prestations de conseil en ressources humaines (PCRH)**

Le dispositif de PCRH est ouvert aux entreprises TPE/PME qui ne sont pas dans le champ de la négociation obligatoire sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), afin de faciliter l'élaboration et la mise en œuvre par ces entreprises d'une politique RH adaptée à leurs besoins.

La prestation peut être demandée par les entreprises directement auprès des DREETS ou peut être demandée aux OPCO, les DREETS ayant contractualisé avec les opérateurs de compétences pour la mise en œuvre du dispositif.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

Cette prestation est réalisée par un prestataire extérieur qui doit répondre à plusieurs conditions de qualification, notamment celle d'être un cabinet de conseil spécialisé dans le domaine des ressources humaines. Elle permet notamment de faciliter les recrutements et sur des durées plus longues que celles prévues initialement.

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

En nomenclature, ces dépenses constituent des transferts aux entreprises.

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

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

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

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

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

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

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

En nomenclature, ces dépenses constituent des transferts aux entreprises.

- **Les marchés d'appui aux mutations économiques**

Parmi les outils pour accompagner les projets d'anticipation et d'adaptation des filières et des entreprises aux mutations économiques, les DREETS peuvent également avoir recours à l'expertise de prestataires externes spécialisés. Ces prestations ont par exemple pour objet la réalisation de diagnostics territoriaux, l'ingénierie d'accompagnement des filières sur les aspects emplois / compétences ou l'appui à l'animation pour l'accompagnement des acteurs territoriaux en vue du déploiement de nouveaux dispositifs (par exemple le développement de l'apprentissage, etc.).

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

En nomenclature, ces dépenses constituent des transferts aux entreprises.

- **Transitions collectives**

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

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

- aux salariés qui en subiraient les conséquences de s'orienter vers des secteurs porteurs d'avenir avec les compétences adéquates ;
- aux entreprises qui ont des emplois fragilisés par ces mutations d'accompagner leurs salariés dans cette transition en évitant des départs contraints ;
- aux entreprises pourvoyeuses d'emplois d'avenir de recruter des salariés formés aux emplois porteurs dont elles ont besoin.

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

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

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

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

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

2- Les emplois francs

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

Ainsi, une entreprise ou une association, où qu'elle soit située sur le territoire national, bénéficie d'une prime pour l'embauche en contrat à durée indéterminée (à hauteur de 5 000 euros par an sur 3 ans maximum) ou en contrat à durée déterminée de plus de six mois (à hauteur de 2 500 euros par an sur 2 ans maximum) d'un demandeur d'emploi résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville. Le montant de l'aide, qui est versé semestriellement à terme échu, est proratisé le cas échéant selon la quotité de travail et la durée effective du contrat.

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

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

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

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

En nomenclature, ces dépenses constituent un transfert aux entreprises.

SOUS-ACTION**01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés**

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

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

1. LES DISPOSITIFS DE MESURES D'AGE

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

L'aide « seniors » pour les contrats de professionnalisation

Le décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 prévoit la mise en place, sans limitation de durée, d'une aide forfaitaire de 2 000 € aux employeurs de demandeurs d'emplois de longue durée âgés de 45 ans et plus et recrutés en contrat de professionnalisation.

Une dotation de 4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 pour financer cette aide.

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

2. LES ACTIONS EN FAVEUR DU RECLASSEMENT DES SALARIES

Les actions de reclassement des salariés regroupent :

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

2.1 L'activité partielle**2.1.1. L'activité partielle de droit commun**

Profondément réformée en 2020 dans le cadre de la crise sanitaire, l'activité partielle de droit commun, encadrée par les articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du code du travail, est un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques. Elle permet à l'employeur de réduire l'horaire de travail ou de fermer temporairement l'établissement, ou une partie de l'établissement, s'il rencontre des difficultés ponctuelles.

L'État et l'UNEDIC aident alors l'employeur à financer l'indemnité qu'il verse au salarié en lui octroyant une allocation pour les heures non travaillées pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu.

Les autorisations d'activité partielle de droit commun sont délivrées pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois, sur une période de référence de douze mois.

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

2.1.2. L'activité partielle de longue durée

Dans le cadre du plan de relance, et en complément du dispositif d'activité partielle, un dispositif spécifique d'activité partielle dit « activité partielle de longue durée » (APLD) pour les employeurs confrontés à une réduction d'activité durable a été mis en place par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Ce dispositif, qui repose sur la négociation collective, permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail (dans la limite d'une réduction de 40 % de la durée du travail par salarié) en contrepartie d'engagements notamment de maintien de l'emploi et de formation.

Les autorisations d'activité partielle de longue durée sont délivrées pour une durée de six mois renouvelables, avec un maximum de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois. Avant chaque renouvellement, l'employeur doit transmettre un bilan des engagements pris et du diagnostic actualisé de la situation de l'entreprise.

L'indemnisation pour les salariés est fixée à 70 % du salaire brut et l'employeur reçoit une allocation à hauteur de 60 % de ce salaire brut, soit un reste à charge moyen de 15 %.

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

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

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

2.2 L'allocation temporaire dégressive (ATD)

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

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

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

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

2.3 Les cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP)

Les cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP), qui complètent l'offre de services du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), interviennent en amont des licenciements économiques. Elles sont réservées aux entreprises de plus de 50 salariés en redressement ou en liquidation judiciaire qui envisagent le licenciement d'au moins 20 salariés dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Ces salariés, dont le licenciement pour motif économique est envisagé, bénéficient le plus en amont possible d'un appui administratif et psychologique et se voient aider à initier leur projet professionnel dès l'annonce du PSE. Le dispositif est géré par Pôle Emploi, à qui l'État rembourse le montant de la rémunération forfaitaire fixée par le prestataire. Ces crédits sont gérés directement par la DGEFP.

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

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

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

Cette dépense constitue un transfert aux ménages.

2.4. L'exonération de cotisations sociales en bassins d'emploi à redynamiser (BER)

Cette exonération, créée par l'article 130 de la loi de finances rectificative pour 2006, vise à relancer l'emploi dans les bassins à redynamiser (deux bassins d'emplois concernés, un en Grand Est et un en Occitanie), définis par des critères précis (fort taux de chômage, déperdition de population et d'emploi). Les établissements des entreprises exerçant une activité industrielle, artisanale, commerciale ou non commerciale, à l'exception des activités de crédit-bail mobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation, qui s'implantent dans un BER entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2020 sont éligibles à l'exonération.

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

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

Depuis le 1^{er} janvier 2022, il a été mis fin à la compensation par crédits budgétaires de la baisse de 6 points des cotisations employeurs au titre de la maladie pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC introduite au 1^{er} janvier

2019 dans le cadre de la transformation du CICE, le « bandeau maladie », et la prise en charge par une fraction de TVA affectée aux caisses de sécurité sociale pour solde de tout compte s'y est substituée.

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

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

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

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

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

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

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

Une dotation de 0,82 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 pour financer ce dispositif d'exonération.

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

ACTION (46,6 %)

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

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

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

- des dispositifs en faveur de l'alternance ;
- des dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE), conjointement avec les conseils régionaux ;

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

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

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

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

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

SOUS-ACTION

02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

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

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

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

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

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

SOUS-ACTION

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

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

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

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

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

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

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

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

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

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

Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre INFFO)

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

Le Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre INFFO) est une association loi 1901 à but non lucratif créée par le décret n° 76-203 du 1^{er} mars 1976, qui constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle.

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

La tutelle de l'État sur Centre INFFO prend la forme d'une contractualisation. Un contrat pluriannuel d'objectifs a été signé en 2022 pour les années 2022-25 incluses.

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

France compétences

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

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

- répartir les fonds de l'alternance et de la formation professionnelle auprès des organismes concernés (opérateurs de compétences pour l'alternance et le développement des compétences dans les TPE/PME, régions pour les centres de formation des apprentis, Caisse des dépôts et des consignations pour le compte personnel de formation, associations Transitions Pro pour les projets de transition professionnelle) ainsi que participer au financement de la formation des demandeurs d'emploi ;
- financer les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés hors agents publics ;
- établir et actualiser le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique, dans le cadre de l'obligation de certification des organismes de formation souhaitant bénéficier de fonds publics depuis le 1^{er} janvier 2021 ;
- émettre des recommandations aux autorités publiques chargées de l'alternance.

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

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

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

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

DÉPENSES D'INTERVENTION

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

- l'exonération pour les contrats d'apprentissage, pour un montant de 1 386,43 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les dispositifs en faveur de l'alternance, pour un montant de 2 336 M€ en autorisations d'engagement et 3 533,14 M€ en crédits de paiement ;
- les organismes de formation qualifiante dans le cadre des CPER, pour un montant de 20,13 M€ en autorisations d'engagement et 20,55 M€ en crédits de paiement ;
- l'aide à la mobilité des jeunes pour les échanges franco-allemands pour un montant de 0,65 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- Les écoles de production pour un montant de 10,54 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

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

A la suite du renforcement des allègements généraux de cotisations sociales, les exonérations spécifiques de cotisations sociales patronales dont bénéficiaient les contrats de professionnalisation ainsi que les employeurs privés d'apprentis ont été supprimées au 1^{er} janvier 2019, au profit des allègements généraux devenus globalement plus avantageux. Ces allègements généraux sont compensés à la Sécurité sociale par voie fiscale.

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

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

Une dotation de 1 386,4 M€ est prévue en PLF 2023 en autorisations d'engagement et en crédits de paiement au titre de la compensation de l'exonération de cotisations patronales des employeurs publics d'apprentis et de l'exonération de cotisations salariales des apprentis.

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises.

2. Aides financières aux employeurs d'alternants

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

Porté par les évolutions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et par la mise en place le 1^{er} juillet 2020 des aides exceptionnelles, le nombre d'entrées en apprentissage a connu une hausse substantielle entre 2019 et 2021, passant de 360 000 à 730 000 (dont 712 000 dans le secteur privé), soit +103 %. Le maintien d'un volume de contrats de professionnalisation à hauteur de 120 000 contrats par an porte le nombre d'alternants en 2021 à plus de 850 000.

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

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

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

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

3. Les subventions aux organismes territoriaux dans le cadre des CPER

Une partie des crédits des contrats de plan État-régions (CPER) permet de subventionner différentes associations qui interviennent dans le champ de la formation professionnelle :

- des centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF) ;
- des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF) ;
- des agences régionales d'amélioration des conditions de travail (ARACT).

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

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

4. L'aide à la mobilité des jeunes -Programme d'échange franco-allemand

Le programme franco-allemand d'échanges de jeunes et d'adultes en formation professionnelle initiale et continue a été créé par la convention signée le 5 février 1980 entre les Gouvernements français et allemand. La mise en œuvre de ce programme d'échanges a été confiée à ProTandem, l'agence franco-allemande pour les échanges dans l'enseignement et la formation professionnels (Ex Secrétariat franco-allemand pour les échanges en formation professionnelle - SFA), qui a son siège à Sarrebruck en Allemagne.

Financement du programme

Le programme est financé à parité par les deux Gouvernements :

- en Allemagne, par le ministère fédéral de la formation et de la recherche (B.M.B.F). Il a compétence pour la formation par apprentissage.
- en France, par le ministère chargé de l'Europe et des affaires étrangères, le ministère chargé de l'éducation nationale (échanges organisés pour des élèves sous statut scolaire) et **par le ministère chargé de l'emploi (échanges organisés pour des apprentis).**

Objectifs des échanges

Chaque projet doit répondre aux objectifs principaux que le programme souhaite privilégier :

- contribuer à une meilleure formation professionnelle dans les spécialités où des stages dans le pays partenaire se révèlent particulièrement enrichissants (connaissance des technologies utilisées) ;
- compétences sociales, ouverture sur les réalités économiques et sociales, etc.) ;
- améliorer la connaissance réciproque des systèmes d'enseignement et de formation professionnels ;
- créer des conditions favorables à la mobilité professionnelle en Europe ;
- sensibiliser les participants à la langue du partenaire.

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

Le PLF 2023 prévoit 0,65 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour ce dispositif sur le programme 103.

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

5. Écoles de production

La Fédération nationale des Écoles de production est un réseau d'établissements privés d'enseignement technique, à but non lucratif, reconnu par le ministère de l'éducation nationale. En 2021, ce réseau composé de 33 écoles a préparé 1 060 élèves à des diplômes professionnels d'État (CAP, BAC pro ou certifications professionnelles).

Ces écoles proposent à des jeunes de 15 à 18 ans des formations qualifiantes basées sur une pédagogie spécifique. Les productions des élèves correspondent à des services ou commandes réelles. Encadrés par des « maîtres professionnels », ils travaillent en équipe et apprennent sur le même lieu la pratique et la théorie du métier.

Considérant que la pédagogie des écoles de production constitue une solution adaptée pour répondre aux enjeux de qualification et d'insertion de certains jeunes, notamment ceux en difficulté d'apprentissage et que le modèle présente des résultats très positifs (90 % de réussite aux diplômes académiques du C.A.P. et du Bac Pro et une insertion professionnelle d'environ 98 % à l'issue du cursus), l'objectif du Gouvernement est de soutenir le développement des écoles de production dans les territoires. Le ministère du Travail apporte ainsi un soutien financier, d'une part, à la fédération nationale des écoles de production pour appuyer son rôle de coordinateur de réseau et, d'autre part, au fonctionnement de chacune des écoles de production.

Le calendrier prévisionnel du développement du réseau des écoles de production prévoit la reconnaissance et le financement d'une dizaine de nouvelles écoles par an pour atteindre 75 puis 100 écoles à horizon respectivement 2025 et 2028.

Ce dispositif sera financé à hauteur de 10,54 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement dans le cadre du PLF 2023.

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

ACTION (30,6 %)

03 – Développement de l'emploi

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

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

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

SOUS-ACTION

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

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

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

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

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

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

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

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

2- Les exonérations en zone de revitalisation rurale (ZRR)

Instituée par la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996, cette exonération a pour but de soutenir l'activité dans les zones regroupant des territoires ruraux qui présentent des difficultés économiques et sociales, notamment une faible densité démographique, un déclin de la population totale (ou active) ou une forte proportion d'emplois agricoles. Cette exonération est d'une durée de douze mois et porte sur les cotisations dues sur la fraction de la rémunération n'excédant pas 1,5 fois le montant du SMIC. Le dispositif a été modifié par la loi n° 2017-1837 de finances pour 2018, avec l'introduction de la dégressivité entre 1,5 et 2,5 SMIC ainsi que l'exclusion du champ de l'exonération de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP).

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

Une dotation de 18,33 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 pour assurer le financement de ce dispositif d'exonération.

Cette dépense constitue un transfert aux ménages.

3- Les exonérations pour les organismes d'intérêt général et associations en zone de revitalisation rurale (ZRR-OIG)

Le dispositif consiste en une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations ATMP, des contributions au fonds national d'aide au logement (FNAL) et du versement transport. Il bénéficie aux établissements de moins de 500 salariés correspondant à la définition d'« organismes d'intérêt général » visée à l'article 200 du Code général des Impôts et dont le siège social est situé en zone de revitalisation rurale (ZRR).

L'exonération est sans limitation de durée sur les contrats concernés, mais le dispositif a été fermé pour les nouvelles embauches en LFSS pour 2008. L'article 141 de la LFI pour 2014 a de plus introduit un plafonnement et une dégressivité : totale pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,5 fois le SMIC, l'exonération s'annule pour les rémunérations égales ou supérieures à 2,4 fois le SMIC. Ces nouvelles modalités sont alignées sur celles du dispositif ZRR, permettant ainsi une simplification de cette catégorie d'exonérations.

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

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises.

4 - Les exonérations en faveur des services d'aide à domicile employée par un particulier « fragile » (emploi direct ou mandataire)

Ce dispositif vise à favoriser le maintien à leur domicile des personnes en situation de dépendance et à développer l'emploi déclaré dans le secteur des services à la personne.

L'exonération est actuellement accordée, quelles que soient la forme et la durée du contrat de travail, aux particuliers employeurs « fragiles », au sens du I de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale :

- les personnes âgées de 70 ans ou plus ;
- les parents d'enfant handicapé ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ;
- les personnes titulaires de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

- les personnes percevant une majoration pour tierce personne au titre d'une invalidité ;
- les personnes âgées bénéficiant de la prestation spécifique dépendance PSD (prestation versée aux personnes dépendantes avant la mise en place de l'allocation personnalisée d'autonomie - APA) ;
- les personnes remplissant la condition de perte d'autonomie requise pour prétendre à l'APA, indépendamment de l'âge et des ressources (GIR 1 à 4).

L'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP), est totale sans plafond de rémunération. Le dispositif n'est pas cumulable avec la déduction forfaitaire de droit commun accordée aux particuliers employeurs, ni avec le complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) versé au titre de la garde à domicile.

Cette exonération a fait l'objet d'une compensation par l'État pour la première fois en 2017. **Une dotation de 927,76 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 au titre de cette compensation.**

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux ménages.

5 – La déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs

La déduction forfaitaire de cotisations sociales applicable aux particuliers employeurs vise à diminuer le coût du travail pour développer l'emploi dans le secteur des services à la personne et lutter contre l'emploi dissimulé. La réduction s'impute sur les cotisations patronales d'assurance maladie, famille, vieillesse et AT-MP. Elle n'est cumulable avec aucune autre exonération de cotisations sociales, ni avec l'application d'un taux ou d'assiettes spécifiques ou de montants forfaitaires de cotisations.

L'article 99 de la loi n° 2015-1786 de finances rectificative du 29 décembre 2015 a fixé la réduction de droit commun à 2 € par heure de travail effectuée (contre 0,75 € auparavant), à compter de décembre 2015.

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

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

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux ménages.

6- Les exonérations en faveur de services d'aide à domicile exercés par des personnes employées par une association ou une entreprise auprès d'un particulier « fragile » (prestataire)

Ce dispositif vise à favoriser le maintien à leur domicile des personnes fragiles en raison de leur dépendance ou de leur handicap et à développer l'emploi dans le secteur des services à la personne.

Les employeurs doivent être des personnes morales de droit public ou de droit privé déclarées en application de l'article L. 7232-1-1 du code du travail pour l'exercice d'une activité mentionnée à l'article D. 7231-1 du même code (associations, entreprises, centres communaux et intercommunaux d'action sociale, organismes habilités au titre de l'aide sociale ou conventionnés avec un organisme de sécurité sociale...).

Les salariés concernés sont ceux d'une structure déclarée assurant une activité d'aide à domicile ou de services à la personne auprès d'une personne remplissant les conditions d'âge ou de dépendance fixées au I ou III de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire les situations décrites au paragraphe 4 ci-dessus ainsi que :

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

L'exonération porte sur l'ensemble des cotisations et contributions dues par les employeurs : les cotisations dues au titre de la part mutualisée du risque AT-MP (0,84 %), les cotisations d'assurance vieillesse complémentaire (6,01 %) la contribution d'assurance chômage (4,05 %), la contribution au fonds national d'action pour le logement (0,1 % sur les salaires plafonnés pour les employeurs de moins de 20 salariés et 0,5 % dans les autres cas) et la contribution de solidarité pour l'autonomie (0,3 %).

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

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

En outre, l'avenant 43 à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD), qui prend effet à compter du 1^{er} octobre 2021 et qui s'ajoute à l'avenant 44 sur la valeur du point d'indice, se traduira par des augmentations de salaire dans le secteur privé à but non lucratif de l'aide à domicile et donc par une réduction du coût de l'exonération de cotisations sociales.

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

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises.

SOUS-ACTION

03.02 – Promotion de l'activité

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

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

Le groupement d'intérêt public (GIP) à compétence nationale « *Les entreprises s'engagent* » a pour objet de contribuer à la réflexion et l'animation des politiques publiques d'inclusion et d'insertion professionnelle des publics éloignés du marché du travail dans le cadre de démarches s'appuyant sur la mobilisation des entreprises et de leurs engagements volontaires.

Pour ce faire, il fédère et anime un réseau d'entreprises et coordonne et valorise les actions qu'elles déploient en la matière. Le groupement développe, sur la base de ces engagements volontaires portés par les entreprises, des

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

partenariats entre l'État et les entreprises pour favoriser l'emploi de tous publics, et ce sur l'ensemble du territoire, notamment dans le cadre d'actions de communication.

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

Cette dépense constitue une subvention pour charges de service public.

DÉPENSES D'INTERVENTION

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

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

1 – Les aides à la création et à la reprise d'entreprises**• Fonds de cohésion sociale :**

Le fonds de cohésion sociale (FCS) a été créé par la loi de programmation pour la cohésion sociale (article 80-III) du 18 janvier 2005 dans le cadre du volet emploi du plan de cohésion sociale. Il a pour objet de « garantir à des fins sociales des prêts à des personnes physiques ou morales et des prêts à des chômeurs ou titulaires des minima sociaux créant leur entreprise » dans le but de faciliter l'accès au crédit bancaire des publics en difficulté. La gestion des crédits affectés au FCS est confiée par mandat à Bpifrance.

Le volet crédit professionnel solidaire du FCS facilite l'accès au prêt des populations exclues du crédit bancaire désirent financer leur projet de création d'entreprise ou relancer l'activité de leur entreprise suite à la crise sanitaire, et des entreprises ou associations contribuant à l'embauche de personnes en difficulté.

Le FCS intervient, soit en dotant des fonds de garantie existants, soit par engagement de signature sur des portefeuilles de prêts, par un apport en garantie allant jusqu'à 50 % des encours de crédit professionnel et de micro-crédit social.

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

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

• L'aide aux créateurs ou repreneurs d'entreprise

L'aide aux créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACRE) consiste en une exonération de cotisations sociales visant à soutenir la création ou la reprise d'entreprise,

Cette exonération concerne les cotisations d'assurance maladie et maternité, d'assurance invalidité et décès, d'allocations familiales et d'assurance vieillesse, à l'exception de la retraite complémentaire. Ces cotisations sont exonérées lorsque le revenu ou la rémunération est inférieur ou égal à 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS). Au-delà de ce seuil de revenu ou de rémunération, le montant de l'exonération décroît linéairement pour devenir nul lorsque le revenu ou la rémunération atteint 100 % du PASS.

Une forte croissance du nombre de micro-entreprises a été constatée dans la période récente, d'une part du fait de la création de nombreuses activités secondaires ou accessoires sous ce statut, et d'autre part en raison d'effets d'aubaines incitant à recourir à ce statut pour des activités qui pourraient relever du salariat. Dans ce contexte, l'article

274 de la LFI pour 2020 et le décret n° 2019-1215 du 20 novembre 2019 recentrent, s'agissant des micro-entrepreneurs, le bénéfice de cette exonération sur le public initialement visé, c'est-à-dire les créateurs et repreneurs d'entreprise dont la micro-entreprise constitue réellement une activité économique nouvelle (en cas de création) ou susceptible de disparaître (en cas de reprise).

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

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

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

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises.

2 - Développement des nouvelles formes d'emploi

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

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

Les salariés recrutés par les GEIQ sont en priorité les publics fragilisés : chômeurs de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux, publics discriminés. Les GEIQ offrent plusieurs avantages :

- leur structure implique fortement les employeurs dans le recrutement des publics visés, et dans le financement des actions ;
- ce dispositif permet le développement de qualifications sur des métiers pour lesquels il existe une forte demande (métiers en tension) ;
- les personnes employées bénéficient d'un accompagnement social et professionnel individualisé en lien avec le service public de l'emploi, les opérateurs de compétences (OPCO) et les services sociaux.

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

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

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

Ces dépenses constituent un transfert aux entreprises.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

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

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

Les crédits prévus en PLF 2023 sont de 2,0 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Ces dépenses constituent une dépense de fonctionnement.

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

Les subventions de promotion de l'emploi ont pour objet de permettre le financement d'actions spécifiques et ponctuelles (mobilisation des partenaires, expérimentation d'actions innovantes) auprès d'organismes afin de les soutenir dans leurs initiatives en faveur de l'emploi, de la lutte contre la précarité et la promotion de l'emploi.

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

Ces dépenses constituent un transfert aux autres collectivités.

3 – Les dispositifs propres à l'outre-mer

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

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

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

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

Le dispositif du PIJ-création bénéficie aux jeunes âgés de dix-huit à trente ans qui créent ou reprennent une entreprise dont le siège ou l'établissement principal se trouve dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon ou Mayotte et dont ils assurent la direction effective. Il consiste en une aide financière en capital, exonérée de charges sociales ou fiscales. Le montant maximum de l'aide est de 9 378 €. Ce montant est déterminé en fonction des caractéristiques financières du projet et du nombre de personnes physiques bénéficiaires de l'aide (plusieurs associés peuvent, s'ils remplissent les conditions, bénéficier chacun de l'aide).

Une dotation de 4,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2023 pour financer ce dispositif.

Ces dépenses constituent un transfert aux entreprises.

- **Les primes à la création d'emploi**

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

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

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

● **L'aide à la réduction du temps de travail à Mayotte**

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

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

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

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

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

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises.

SOUS-ACTION

03.03 – Aide à l'embauche

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

ACTION (13,4 %)

04 – Plan d'investissement des compétences

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

Le Premier ministre a présenté le 25 septembre 2017 un grand plan d'investissement ayant vocation à mobiliser 57 Mds€ sur la durée du quinquennat. Le ministère chargé du travail porte la partie du Grand Plan d'investissement

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

dite « *plan d'investissement dans les compétences* » (PIC) qui vise à favoriser l'insertion dans l'emploi des jeunes et le retour des demandeurs d'emploi sur le marché du travail en rehaussant le niveau de qualification. Doté de 13,8 Mds€ sur la période 2018-2022, le PIC doit permettre de former et d'accompagner deux millions de jeunes et demandeurs d'emploi supplémentaires, tout en accélérant, par l'investissement, la transformation du système de formation professionnelle continue.

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

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

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

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

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

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

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

Ressources totales du PIC pour 2023

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'axe comprend également le financement de la formation des salariés en insertion dans les 4 000 Structures de l'Insertion par l'Activité Économique (SIAE). La formation doit devenir un élément incontournable du parcours de ces

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

personnes éloignées de l'emploi, pour faire effet levier vers un emploi durable en entreprise. Le budget du pic IAE 2023 augmente de 25 % pour atteindre 100 M€.

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

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

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

• **Axe 5** : Développer et assurer l'interconnexion entre les systèmes d'information de la formation professionnelle par le biais d'outils de patrimoine commun comme :

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

Revalorisation de la rémunération des jeunes stagiaires de la formation professionnelle

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

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

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

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

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

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux ménages.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

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

ACTION

05 – Aide exceptionnelle apprentissage

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

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS PAR LE PROGRAMME AUX OPÉRATEURS

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

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DES OPÉRATEURS DONT LE PROGRAMME EST CHEF DE FILE

EMPLOIS EN FONCTION AU SEIN DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

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

| Intitulé de l'opérateur | LFI 2022 | | | | PLF 2023 | | | | | |
|-------------------------|--|-------------------------------------|-----------------------------------|--------------|---------------------|--|-------------------------------------|-----------------------------------|--------------|--------------|
| | ETPT rémunérés par d'autres programmes (1) | ETPT rémunérés par ce programme (1) | ETPT rémunérés par les opérateurs | | | ETPT rémunérés par d'autres programmes (1) | ETPT rémunérés par ce programme (1) | ETPT rémunérés par les opérateurs | | |
| | | | sous plafond | hors plafond | dont contrats aidés | | | dont apprentis | sous plafond | hors plafond |

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

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

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

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

Opérateurs

Avertissement

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

OPÉRATEUR

AFFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes

Missions

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

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

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

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

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

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

Gouvernance et pilotage stratégique

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

Perspectives 2023

L'année 2023 sera marquée par le déploiement à grande échelle de plusieurs incubateurs et projets de R&D ayant pour objectif de définir les besoins en compétences et en formation sur des métiers d'avenir ou en tension (par exemple sur l'hydrogène). Par ailleurs, l'Afp poursuivra les grands projets entrepris dans le cadre de son plan de transformation et son COP 2020-2023 : retour sur une trajectoire économique assainie, finalisation de la phase II de son schéma de stratégie immobilière pour rationaliser les implantations de l'Afp sur le territoire, développement de la transformation de ses centres en Villages de l'insertion et de l'emploi, etc.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Opérateurs

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

(en milliers d'euros)

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

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

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

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

(1) LFI et LFR le cas échéant

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

OPÉRATEUR

Centre info - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente

Missions

Le Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre INFFO) est une association loi 1901 à but non lucratif créée par le décret n° 76-203 du 1^{er} mars 1976, qui constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle.

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

Gouvernance et pilotage stratégique

La tutelle de l'État sur Centre INFFO prend la forme d'une contractualisation. Un contrat pluriannuel d'objectifs a été signé en 2022 pour les années 2022-25 incluses.

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

(en milliers d'euros)

| Programme financeur Nature de la dépense | LFI 2022 | | PLF 2023 | |
|--|-------------------------------|------------------------|-------------------------------|------------------------|
| | Autorisations d'engagement | Crédits de paiement | Autorisations d'engagement | Crédits de paiement |
| P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi | 3 826 | 3 826 | 3 826 | 3 826 |
| Subvention pour charges de service public | 3 826 | 3 826 | 3 826 | 3 826 |
| Transferts | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dotations en fonds propres | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Subvention pour charges d'investissement | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 3 826 | 3 826 | 3 826 | 3 826 |

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

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

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

(1) LFI et LFR le cas échéant

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

OPÉRATEUR

France Compétences

Missions

France compétences, institution nationale publique créée le 1^{er} janvier 2019 par l'article 36 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, est l'unique instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Née de la volonté de simplifier et de renforcer la gouvernance nationale par la création d'une institution nationale de référence, France compétences résulte de la fusion du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) et de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

A ce titre, l'opérateur est en charge de :

- répartir et assurer le versement des fonds mutualisés auprès des différents acteurs et institutions du champ de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- organiser et financer le conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés hors agents publics ;
- établir et actualiser le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique (RS) ;
- émettre des recommandations notamment sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ;
- assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle, lorsque les prestataires perçoivent un financement public.

Gouvernance et pilotage stratégique

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

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

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

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

Perspectives 2023

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

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

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

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

(en milliers d'euros)

| Programme financeur Nature de la dépense | LFI 2022 | | PLF 2023 | |
|--|-------------------------------|------------------------|-------------------------------|------------------------|
| | Autorisations d'engagement | Crédits de paiement | Autorisations d'engagement | Crédits de paiement |
| P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi | 0 | 0 | 1 680 000 | 1 680 000 |
| Subvention pour charges de service public | 0 | 0 | 1 680 000 | 1 680 000 |
| Transferts | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dotations en fonds propres | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Subvention pour charges d'investissement | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0 | 1 680 000 | 1 680 000 |

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

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

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

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

(1) LFI et LFR le cas échéant

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Opérateurs

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

OPÉRATEUR

GIP Les entreprises s'engagent

Missions

Le groupement d'intérêt public (GIP) à compétence nationale « Les entreprises s'engagent » a pour objet de contribuer à la réflexion et l'animation des politiques publiques d'inclusion et d'insertion professionnelle des publics éloignés du marché du travail dans le cadre de démarches s'appuyant sur la mobilisation des entreprises et de leurs engagements volontaires.

Pour ce faire, il fédère et anime un réseau d'entreprises et coordonne et valorise les actions qu'elles déploient en la matière. Le groupement développe, sur la base de ces engagements volontaires portés par les entreprises, des partenariats entre l'État et les entreprises pour favoriser l'emploi de tous publics, et ce sur l'ensemble du territoire, notamment dans le cadre d'actions de communication.

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

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

(en milliers d'euros)

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

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

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

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

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

(1) LFI et LFR le cas échéant

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