

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

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

2020

ACCOMPAGNEMENT DES  
MUTATIONS  
ÉCONOMIQUES ET  
DÉVELOPPEMENT DE  
L'EMPLOI



PROGRAMME 103

---

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

MINISTRE CONCERNÉE : MURIEL PÉNICAUD, MINISTRE DU TRAVAIL

<a href="#">Présentation stratégique du projet annuel de performances</a>	4
<a href="#">Objectifs et indicateurs de performance</a>	8
<a href="#">Présentation des crédits et des dépenses fiscales</a>	19
<a href="#">Justification au premier euro</a>	27
<a href="#">Opérateurs</a>	61

## 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

Dans ses actions et objectifs, 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. Après la phase d'évolutions normatives intervenues avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et les textes réglementaires afférents, le Gouvernement a poursuivi l'action engagée afin de traduire dans la réalité la réforme du modèle social, notamment s'agissant des règles de gouvernance et de financement des politiques de la formation professionnelle, de l'alternance et de l'apprentissage, avec l'objectif premier de placer les personnes au cœur du système, par la simplification de l'accès de ces dispositifs pour les différents acteurs, salariés, employeurs, et opérateurs.

Autre effort majeur du quinquennat, le plan d'investissement dans les compétences (PIC), vise quant à lui à accompagner deux millions de jeunes et de personnes non qualifiées d'ici 2022. Instrument au service de l'insertion professionnelle de ces publics, de nouveaux dispositifs expérimentaux seront lancés en 2020 en parallèle des Pactes régionaux et des dispositifs nationaux.

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

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

La sécurisation des parcours professionnels est renforcée par la réforme du compte personnel de formation qui vise à donner à chacun les moyens de construire son parcours professionnel. Cette réforme, inscrite dans la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » transforme le CPF. Depuis le 1er janvier 2019, il est alimenté en euros et non plus en heures. Le CPF est crédité à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond afin de permettre à chacun de bénéficier plus directement et plus simplement de l'offre de formation et, en conséquence, d'être acteur de ses compétences.

A fin août 2019, plus de 2,2 millions de dossiers CPF ont été validés (en cumul depuis janvier 2015) dont 1,1 million au bénéfice des demandeurs d'emploi (soit 50%). Le CPF est alimenté automatiquement chaque année. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi. En 2020, les enjeux principaux consisteront à rendre accessible le CPF via une application mobile ou le site portail et permettre aux actifs de mobiliser leur crédit CPF en s'inscrivant à une formation sans intermédiaire. A compter de cette date le CPF est financé par France compétences (cf. infra) et géré par la caisse des dépôts et consignations (CDC).

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

Annoncé en 2017 et lancé au cours de l'année 2018, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) mobilise, à travers un effort sans précédent, près de 14 Md€ entre 2018 et 2022 à destination des jeunes et des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés. Cet investissement est un instrument majeur au service de l'insertion professionnelle de ces publics. Le PIC concourt 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.

A la fin août 2019, 476 351 attestations d'inscription en stage (AIS) ont été comptabilisées contre 371 101 à la même période en 2018, soit une augmentation de 28.4%. Une dynamique est donc lancée et, en parallèle des Pactes régionaux et des dispositifs nationaux, des fonds dédiés seront déployés en 2020 pour expérimenter de nouvelles modalités d'intervention des politiques publiques (orientation tout au long de la vie, reconnaissance et montée en compétence, appariement sur le marché du travail) qui devront permettre de capter les effets des actions engagées et

les différences significatives engendrées pour les bénéficiaires de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle.

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

Le programme 103 permet la poursuite des démarches d'accompagnement des branches et des entreprises afin de répondre aux enjeux sur les besoins en compétences, à court et à moyen termes compte tenu de l'impact des transitions numérique et écologique – engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) nationaux ou territoriaux, lesquels ont été renforcés – dans le cadre du PIC. Il conforte également les TPE/PME dans leur processus de recrutement *via* notamment la prestation « conseil en ressources humaines des TPE/PME », cofinancée par l'État.

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

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

A ce titre, le programme 103 porte notamment le soutien de l'État au titre de l'activité partielle qui permet aux entreprises, confrontées à une conjoncture économique difficile ou à des circonstances exceptionnelles (sinistres, intempéries, etc.) de réduire ou suspendre temporairement leur activité, tout en maintenant dans l'emploi des salariés le temps de retrouver une situation plus favorable.

### Stimuler l'emploi et la productivité

#### - Simplifier les exonérations

En 2019, le renforcement des allègements généraux de cotisations sociales a permis de supprimer certaines exonérations spécifiques qui devenaient moins favorables que le droit commun. A l'appui de ce nouveau cadre, la rationalisation de ces dispositifs se poursuit en 2020 par un recentrage de l'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise sur les publics les plus pertinents. Par ailleurs, dans le cadre de la préparation du projet de loi de finances, un recentrage des exonérations sociales relatives aux services à la personne (SAP) a été envisagé. Conformément à l'annonce du Premier ministre, cette mesure sera retirée du projet de loi de finances lors de son examen au Parlement. Des mesures d'économies alternatives seront proposées par la ministre du Travail et seront concertées.

#### - Faciliter l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance

La formation professionnelle par la voie de l'alternance facilite l'insertion dans l'emploi des jeunes. C'est la raison pour laquelle son développement est au cœur des priorités gouvernementales. La loi du 5 septembre 2018 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 conclusion d'un contrat d'apprentissage. Ainsi, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel simplifie le recours à l'apprentissage pour les entreprises par le rapprochement du cadre d'exécution du contrat d'apprentissage avec le droit commun et par la création d'une aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés concluant un contrat d'apprentissage pour la préparation d'un diplôme équivalent au plus au baccalauréat.

Les choix d'orientation vers l'apprentissage pour les jeunes et leur famille sont sécurisés avec la mise en place d'une prépa apprentissage (dans le cadre du PIC) et de l'aide au permis de conduire à hauteur de 500 euros (financée par France compétences). L'accès à l'apprentissage est enfin désormais ouvert jusqu'à l'âge de 30 ans.

2020 finalisera la transformation de l'apprentissage engagée depuis 2018, avec la mise en œuvre opérationnelle des nouvelles modalités de financement de la formation en apprentissage qui relève désormais de la responsabilité des branches professionnelles via les opérateurs de compétences (OPCO) et qui sera financé par France compétences, établissement public créé le 1er janvier 2019 (cf. infra).

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

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

Programme n° 103 | PRÉSENTATION STRATÉGIQUE

L'expérimentation des emplois francs, lancée le 1<sup>er</sup> avril 2018 dans 200 quartiers métropolitains, s'est poursuivie en 2019 pour apporter une réponse aux barrières à l'emploi que peuvent rencontrer de nombreux habitants des quartiers populaires. L'expérimentation a été étendue à de nouveaux territoires par l'arrêté du 22 mars 2019 modifiant l'arrêté du 30 mars 2018 fixant la liste des territoires éligibles au dispositif expérimental «emplois francs» permettant d'inclure la moitié des quartiers prioritaires de la ville de France (740 quartiers y compris dans les territoires ultra-marins).

Les travaux académiques montrent en effet qu'à diplôme, âge et parcours équivalents, il est plus difficile d'accéder à un emploi lorsque l'on habite certains quartiers difficiles. Ainsi, ce dispositif permet à une entreprise ou une association, quel que soit l'endroit où elle est située sur le territoire national, de bénéficier d'une prime pour l'embauche en contrat à durée indéterminée (à hauteur de 5 000 euros par an sur 3 ans maximum) ou en contrat à durée déterminée de plus de six mois (à hauteur de 2 500 euros par an sur 2 ans maximum) d'un demandeur d'emploi résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ciblé dans le champ de l'expérimentation, afin de répondre aux discriminations territoriales. Pour 2020, l'expérimentation sera généralisée à l'ensemble des QPV du territoire.

### Réformer les opérateurs de la formation professionnelle

La transformation du système de formation professionnelle initié par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel repose en partie sur la capacité de réformer ses opérateurs.

Afin de simplifier et rendre plus transparent le système de formation professionnelle, y compris dans la répartition et l'usage des fonds, l'établissement public France compétences a été créé au 1<sup>er</sup> janvier 2019. C'est un nouvel acteur important dans le système de formation professionnelle. Au-delà de ses missions de répartition des fonds, France compétences est d'abord une autorité de régulation, et un acteur en charge de canaliser la réflexion sur les évolutions des besoins de formation et les comportements des acteurs, notamment des financeurs. Son pouvoir de recommandations a déjà été exercé avec succès pour réduire des écarts constatés dans la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage par les branches professionnelles. France compétences a aussi vocation à développer des missions d'observation et d'évaluation, et à contribuer ainsi à la stratégie nationale de développement des compétences.

## RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

<b>OBJECTIF</b>	<b>Assurer l'effectivité du contrôle de la formation professionnelle (objectif transversal)</b>
INDICATEUR	Part des contrôles engagés parmi les organismes actifs en formation professionnelle
<b>OBJECTIF</b>	<b>Sécuriser l'emploi par l'anticipation des mutations économiques</b>
INDICATEUR	Taux de satisfaction des entreprises bénéficiaires d'actions mises en oeuvre dans le cadre d'un accord ADEC
INDICATEUR	Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle
<b>OBJECTIF</b>	<b>Contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique</b>
INDICATEUR	Taux d'appropriation de la revitalisation par les entreprises
INDICATEUR	Taux de reclassement à l'issue des dispositifs d'accompagnement des licenciés économiques
<b>OBJECTIF</b>	<b>Faciliter l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance</b>
INDICATEUR	Contrats d'apprentissage conclus au 31 décembre de l'année considérée
INDICATEUR	Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage
INDICATEUR	Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation
<b>OBJECTIF</b>	<b>Edifier une société de compétences : contribution du Programme d'investissements</b>

**dans les compétences (PIC)**

INDICATEUR	Part des personnes en recherche d'emploi bénéficiaires de la formation professionnelle
INDICATEUR	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	Taux de formation certifiantes

## OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

## OBJECTIF

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 (OPCA/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 auprès des employeurs, des organismes de formation et des organismes collecteurs et gestionnaires de fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage par les services régionaux de contrôle des Direccte/Dieccte coordonnés par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

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

## INDICATEUR

Part des contrôles engagés parmi les organismes actifs en formation professionnelle

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des contrôles engagés parmi les organismes actifs en formation professionnelle	%	2,16	1,65	1,85	1,85	2	2

## Précisions méthodologiques

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

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

Mode de calcul :

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

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

En 2017, la réforme du système de financement de la formation professionnelle introduite par la loi de 2014 a conduit à modifier le dénominateur de l'indicateur. En effet, depuis le 1er janvier 2015, le système de financement de la participation des employeurs est modifié et les contributions des employeurs au développement de la formation professionnelle sont simplifiées. Le contrôle des déclarations des employeurs a été progressivement supprimé. Ce type de contrôle pouvait intervenir jusqu'au 31 décembre 2017. Compte tenu de cette situation, le dénominateur de l'indicateur a été redéfini.

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

**Commentaires** : L'année 2018 est la première année prenant en compte le recentrage des activités de contrôle sur les dispensateurs de formation puisque les résultats des années antérieures reposaient pour moitié sur des contrôles sur pièces de la participation des employeurs. En pratique, les contrôles des dispensateurs de formation sont plus longs et plus complexes que les contrôles de participation des employeurs, le nombre total de

contrôles visé avait donc été revu en fonction de ces paramètres. La prévision pour 2017 avait été ajustée, à 1,85 %, en fonction des modalités de mise en œuvre des contrôles sur le terrain.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les priorités pour 2019 ont été fixées par une instruction du 31 janvier 2018 de la DGEFP relatives aux axes de contrôles. Elles portent sur la réalisation des audits d'opérations cofinancées par les fonds européens, le contrôle des actions de formation financées par les pouvoirs publics et les organismes gestionnaires de fonds de la formation (OPCA, OPACIF et FAF de non salariés) et au contrôle de la contribution supplémentaire à l'apprentissage. Pour 2020, le contrôle des actions de formation financées dans le cadre du compte personnel de formation sera inclus aux priorités des services.

Les contrôles sur place mobilisent d'importants moyens humains compte tenu des procédures : vérifications sur place, rapport de contrôle, instruction des réponses, décision préfectorale, instruction des réclamations, décision sur recours et le cas échéant, contentieux. De plus, il convient de noter que les contrôles engagés suite à des 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 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.

Le recentrage des activités de contrôle sur les dispensateurs de formation a été effectué. Plus importante qu'anticipée, la complexité de ces contrôles n'a pas permis d'atteindre la prévision 2018. Après une année de mise en œuvre, les difficultés devraient se résorber. De plus, l'atteinte des objectifs doit être permise par le développement des contrôles ciblés thématiques (obligations administratives, publicité, contrôle sur un échantillon d'actions de formation) en parallèle du traitement des signalements dans le cadre des plans de contrôle régionaux. Pour ces raisons, la prévision pour 2019 et la cible pour 2020 sont donc maintenues.

## OBJECTIF

Sécuriser l'emploi par l'anticipation des mutations économiques

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

Afin de maintenir les emplois et de prévenir les licenciements économiques, les entreprises contraintes à réduire totalement ou partiellement leur activité peuvent recourir au dispositif d'activité partielle. Le dispositif de l'activité partielle, profondément réformé en 2013, est désormais bien approprié par les entreprises. Il constitue un outil permettant de répondre, pour des territoires et des secteurs d'activité divers, à des situations de crise (sinistre, intempérie ou toute autre circonstance à caractère exceptionnel) et aux difficultés conjoncturelles en jouant un rôle contra-cyclique.

## INDICATEUR

Taux de satisfaction des entreprises bénéficiaires d'actions mises en œuvre dans le cadre d'un accord ADEC

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Taux de satisfaction des entreprises bénéficiaires	%	91	ND	90	ND	ND	90

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

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
d'actions mises en oeuvre dans le cadre d'un accord ADEC							

### Précisions méthodologiques

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

**Mode de calcul:**

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

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

### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

L'outil ayant permis la réalisation d'enquêtes en 2016 et 2017 pour mesurer le taux de satisfaction des entreprises bénéficiaires d'actions mises en oeuvre dans le cadre d'un accord EDEC n'est plus disponible. Cependant, un système d'information sera mis en place en 2020. Ce dernier devrait permettre de proposer un nouvel objectif de performance.

### INDICATEUR

#### Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle	%	92	91	94	92	94	94

### Précisions méthodologiques

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

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

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

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

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

### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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

Le dispositif de l'activité partielle est désormais bien connu des entreprises et de leurs relais. La mise en place d'un portail totalement dématérialisé en octobre 2014 a permis d'atteindre encore davantage 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".

De fait, les TPE/PME restent la cible prioritaire du dispositif.

**OBJECTIF**

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

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

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

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

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

**INDICATEUR**

Taux d'appropriation de la revitalisation par les entreprises

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Taux de recréation d'emploi des conventions échues par rapport à l'objectif	%	85	78	ND	80	80	80
Taux de conventions signées sans émission de titre de perception	%	ND	100	70	80	80	80
Taux de recours formés par les entreprises à l'encontre des décisions des services	%	1,7	3,2	1,6	2	1,6	1,6

**Précisions méthodologiques**

**Source des données :** Pour les 3 sous-indicateurs, la source des données est le bilan statistique annuel des conventions de revitalisation réalisé à partir des données transmises par toutes les DI(R)ECCTE via le système d'information « Revitalisation ».

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

Mode de calcul : ratio entre le numérateur et le dénominateur

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

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

---

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

---

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

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

Mode de calcul : ratio entre le numérateur et le dénominateur

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

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

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

Mode de calcul : ratio entre le numérateur et le dénominateur

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

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

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les prévisions actualisées pour l'année 2019 sont en légère augmentation afin de tenir compte de la tendance constatée ces dernières années. Pour le deuxième sous-indicateur, l'écart entre les taux d'émission de titre de perception en 2018 et la prévision 2019 s'explique par le caractère pluriannuel des procédures de revitalisation ; l'émission d'un titre de perception peut être anticipé d'une année à l'autre selon les dossiers.

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Taux de reclassement à l'issue du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)	%	30	30,6	32	31,5	32	38

**Précisions méthodologiques**

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

- au nombre de bénéficiaires (flux et stock) et leurs caractéristiques socio démographique;
- au parcours d'accompagnement des bénéficiaires (période de travail, de formation, retour à l'emploi);

Ces données sont déclaratives.

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

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

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

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

Cet indicateur s'attache à mesurer le taux de sortie en emploi durable (CDI, CDD de plus de 6 mois et création/reprise d'entreprise) par cohorte terminée à l'issue du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) sur 12 mois (avril 2017/mars 2018). Ce taux est calculé en faisant le rapport entre le nombre de bénéficiaires ayant retrouvé un emploi durable et les effectifs de la cohorte mensuelle de bénéficiaires à laquelle ils appartiennent.

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

La prévision actualisée 2019 est maintenue, l'année 2019 s'inscrivant dans la même dynamique que l'année 2018. Le taux de reclassement de 2019 est donc légèrement supérieur à celui de 2018 compte tenu de l'amélioration de la conjoncture économique, influant directement sur les possibilités de reclassement des bénéficiaires du CSP et de l'amélioration constatée des résultats depuis la renégociation de la convention relative au CSP par les partenaires sociaux de 2015.

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

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

Le sous-indicateur relatif au nombre de contrats d'apprentissage conclus au 31 décembre est éclairé par la part des apprentis préparant un diplôme de niveau IV (baccalauréat) et V (certificat d'aptitude professionnelle ou brevet d'études professionnelles).

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Nombre de contrats d'apprentissage conclus au	Nb	294 925	317 315	NA	NA	325 000	325 000

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

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
31 décembre							
Part des apprentis préparant un diplôme de niveau IV et V	%	ND	61.2	70	70	71	71

### Précisions méthodologiques

#### **Pour le flux de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés en 2018 :**

**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 des contrats d'apprentissage Ari@ne.

**Commentaire :** cet indicateur étant introduit pour la première fois dans le PAP 2020, il n'existe pas de prévision pour 2019.

#### **Pour la part des contrats, parmi les nouveaux contrats 2018, qui permettent de préparer un niveau de diplôme IV ou V :**

**Source des données :** les données sont issues du système de gestion informatisée des contrats d'apprentissage Ari@ne.

#### **Méthode de calcul :**

**Numérateur :** nombre de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés sur l'année civile 2018 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 2018.

### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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

- Facilitant les choix d'orientation vers l'apprentissage par une plus forte visibilité des résultats d'insertion professionnelle de cette voie de formation, une sécurisation de l'entrée et du parcours en apprentissage avec la mise en place d'une préparation à l'apprentissage, ainsi qu'une ouverture de l'apprentissage jusqu'à l'âge de 30 ans ;
- Simplifiant le recours à l'apprentissage pour les entreprises par le rapprochement du cadre d'exécution du contrat d'apprentissage avec le droit commun, par la remise à plat du circuit de financement des contrats d'apprentissage et par la création d'une aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés concluant un contrat d'apprentissage pour la préparation d'un diplôme équivalent au plus au baccalauréat. Cette aide, versée par l'Etat, sera financée par le programme 103.
- Facilitant la mobilité des apprentis en leur permettant de bénéficier d'une aide au financement du permis de conduire B d'un montant de 500 euros, financée par France compétences,

Les effets de la mise en œuvre de la loi seront pleinement constatés en 2020 compte tenu des mesures d'application déployées en 2019. S'agissant d'une réforme systémique dont l'ensemble des acteurs doit désormais s'emparer, une prévision de hausse modérée des contrats d'apprentissage est affichée sur l'année 2020 (+2,5%).

La part des apprentis préparant un diplôme de niveau IV et V est fixée à 71% afin de prendre en compte l'effet de la mise en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 de l'aide unique aux employeurs d'apprentis.

### INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage	%	71.4	74.5	72	74	75	75

**Précisions méthodologiques**

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

Mode de calcul :

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

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

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

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

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

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

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

- une libéralisation de l'offre de formation en simplifiant les démarches liées à la création de centres de formation d'apprentis ;
- une facilitation des choix d'orientation des jeunes et des familles grâce à une plus forte visibilité des résultats d'insertion professionnelle de cette voie de formation, une sécurisation de l'entrée et du parcours en apprentissage avec la mise en place d'une préparation à l'apprentissage, ainsi qu'une ouverture de l'apprentissage jusqu'à l'âge de 30 ans ;
- une simplification du recours à l'apprentissage pour les entreprises par le rapprochement du cadre d'exécution du contrat d'apprentissage avec le droit commun, par la remise à plat du circuit de financement des contrats d'apprentissage et par la création d'une aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés concluant un contrat d'apprentissage pour la préparation d'un diplôme équivalent au plus au baccalauréat. Cette aide, versée par l'Etat, est financée par le programme 103.
- une facilitation de la mobilité des apprentis en leur permettant de bénéficier d'une aide au financement du permis de conduire B d'un montant de 500 euros, financée par France compétences,

Les effets de la mise en œuvre de la loi seront pleinement constatés en 2020 compte tenu des mesures d'application déployées en 2019. S'agissant d'une réforme systémique dont l'ensemble des acteurs doit désormais s'emparer, une prévision de hausse modérée est affichée sur l'année 2020.

**INDICATEUR**

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Moins de 26 ans	%	ND	ND	65	65	66	66
De 26 à 45 ans	%	ND	ND	72	72	73	66
Plus de 45 ans	%	ND	ND	72	72	73	66

**Précisions méthodologiques**

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

Mode de calcul : ratio entre le numérateur et le dénominateur

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

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

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

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

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

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » prévoit la mise en place d'une expérimentation relative aux contrats de professionnalisation qui doit permettre aux entreprises et aux opérateurs de compétences (les financeurs du contrat) de définir ensemble et en lien avec le salarié les compétences à acquérir dans le cadre du contrat de professionnalisation. Cette expérimentation doit permettre de créer des parcours en alternance plus individualisés et au plus près des besoins réels et propres de l'entreprise. Dans cette optique, il peut être envisagé que les entreprises recrutant des personnes en contrat de professionnalisation expérimental embauchent davantage les personnes au sein de l'entreprise une fois le contrat de professionnalisation terminé.

Par ailleurs, la loi a permis de porter à trois ans, au lieu de 24 mois, la possibilité d'allongement du contrat de professionnalisation pour certains publics éloignés de l'emploi tels que les jeunes qui sortent de l'enseignement secondaire sans qualifications, les demandeurs d'emploi longue durée, ou les bénéficiaires du RSA. Cet allongement devrait permettre d'ouvrir le contrat de professionnalisation à des qualifications supérieures à 24 mois qui jusqu'alors ne pouvaient pas être réalisées en contrat de professionnalisation. Cette mesure pourrait avoir un effet positif sur l'insertion dans l'emploi.

Ainsi, les prévisions relatives aux taux d'insertion dans l'emploi en contrat de professionnalisation sont à la hausse sur l'année 2020.

**OBJECTIF**

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

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

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

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

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

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

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Moins de 26 ans	%	30	30	34	32	36	36
Demandeurs d'emploi de longue durée	%	17	16.5	SO	17	18	18

**Précisions méthodologiques**Mode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateurPour le 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'emploiPour le 2ème sous indicateur :

Il n'existait pas l'an passé

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 PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

Compte tenu de la tendance observée sur les dernières années et de la priorité du plan d'investissement dans les compétences de mettre en place les conditions de sécurisation de parcours d'accès à la qualification pour les personnes éloignées de l'emploi, les cibles pour 2020 ont été ajustées à la hausse.

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de la formation professionnelle	%	56	55	58	57	62	62
De moins de 26 ans par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de moins de 26 ans	%	53.5	53.5	58	57	62	62
De 26 à 45 ans par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de 26 ans à 45 ans	%	51	51	53	53	56	56
De 45 ans ou plus par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de 45 ans ou plus	%	63	63	65	65	68	68

**Précisions méthodologiques**Source des données : Base BREST DARES- retraitement DARESMode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateurPour le 1er 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 2ème sous indicateur :

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

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

**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 3ème 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 4ème 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.

Il y a une rupture de série entre 2017 et 2018 : avant 2017, le niveau de formation des inscrits formés à Pôle Emploi était celui qu'ils avaient au moment de leur inscription. Il ne tenait pas compte des diplômes ayant pu être validés depuis. Depuis 2018, cette variable est actualisée. Un même demandeur d'emploi peu donc apparaître plus qualifié en 2018 qu'en 2017.

### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Compte tenu de la tendance observée sur les dernières années et de la priorité du plan d'investissement dans les compétences de mettre en place les conditions de sécurisation de parcours d'accès à la qualification pour les personnes éloignées de l'emploi, les cibles pour 2020 ont été ajustées à la hausse.

### INDICATEUR

#### Taux de formation certifiantes

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Taux de formation certifiante pour tous les publics	%	37	39	SO	40	41	41
Taux de formation certifiante pour les personnes peu ou pas qualifiées	%	36	37	SO	39	40	40
Taux de formation certifiante pour les moins de 26 ans	%	36	40	SO	42	43	43
Taux de formation certifiante pour les demandeurs d'emploi de longue durée	%	36	34	SO	36	36	36

#### Précisions méthodologiques

Source des données : Base BREST DARES- retraitement DARES

Mode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateur

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

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

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

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

Pour le 2ème 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 3ème sous indicateur :

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

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

Pour le 4ème sous indicateur :

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

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

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Compte tenu de la tendance observée sur les dernières années et de la priorité du plan d'investissement dans les compétences de mettre en place les conditions de sécurisation de parcours d'accès à la qualification pour les personnes éloignées de l'emploi, les prévisions pour 2019 et 2020 ont été révisées à la hausse.

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

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

### PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

#### 2020 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS DEMANDÉS

#### 2020 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	0	422 464 918	<b>422 464 918</b>	0
01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME	0	290 706 420	<b>290 706 420</b>	0
01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés	0	131 758 498	<b>131 758 498</b>	0
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	114 103 650	1 527 673 213	<b>1 641 776 863</b>	0
02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes	0	1 000 000	<b>1 000 000</b>	0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	114 103 650	1 526 673 213	<b>1 640 776 863</b>	0
03 – Développement de l'emploi	0	3 479 163 611	<b>3 479 163 611</b>	0
03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi	0	2 690 820 242	<b>2 690 820 242</b>	0
03.02 – Promotion de l'activité	0	788 343 369	<b>788 343 369</b>	0
04 – Plan d'investissement des compétences	0	864 898 479	<b>864 898 479</b>	1 581 176 518
<b>Total</b>	<b>114 103 650</b>	<b>6 294 200 221</b>	<b>6 408 303 871</b>	<b>1 581 176 518</b>

#### 2020 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	0	301 756 943	<b>301 756 943</b>	0
01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME	0	163 906 417	<b>163 906 417</b>	0
01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés	0	137 850 526	<b>137 850 526</b>	0
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	114 103 650	1 277 817 681	<b>1 391 921 331</b>	0
02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes	0	1 000 000	<b>1 000 000</b>	0

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

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

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	114 103 650	1 276 817 681	<b>1 390 921 331</b>	0
03 – Développement de l'emploi	0	3 475 445 111	<b>3 475 445 111</b>	0
03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi	0	2 690 820 242	<b>2 690 820 242</b>	0
03.02 – Promotion de l'activité	0	784 624 869	<b>784 624 869</b>	0
04 – Plan d'investissement des compétences	0	495 715 212	<b>495 715 212</b>	1 581 176 518
<b>Total</b>	<b>114 103 650</b>	<b>5 550 734 947</b>	<b>5 664 838 597</b>	<b>1 581 176 518</b>

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

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

### 2019 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LOI DE FINANCES INITIALE)

#### 2019 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2019	FDC et ADP prévus en 2019
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	18 000	440 070 059	<b>440 088 059</b>	0
01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME	0	268 438 389	<b>268 438 389</b>	0
01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés	18 000	0	<b>18 000</b>	0
01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés	0	171 631 670	<b>171 631 670</b>	0
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	7 103 650	1 646 750 461	<b>1 653 854 111</b>	0
02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes	0	1 000 000	<b>1 000 000</b>	0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	7 103 650	0	<b>7 103 650</b>	0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	0	1 645 750 461	<b>1 645 750 461</b>	0
03 – Développement de l'emploi	0	3 444 081 658	<b>3 444 081 658</b>	0
03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi	0	2 866 613 855	<b>2 866 613 855</b>	0
03.02 – Promotion de l'activité	0	577 467 803	<b>577 467 803</b>	0
04 – Plan d'investissement des compétences	0	848 669 179	<b>848 669 179</b>	1 532 100 000
<b>Total</b>	<b>7 121 650</b>	<b>6 379 571 357</b>	<b>6 386 693 007</b>	<b>1 532 100 000</b>

#### 2019 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2019	FDC et ADP prévus en 2019
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	18 000	399 151 371	<b>399 169 371</b>	0
01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME	0	199 892 150	<b>199 892 150</b>	0
01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés	18 000	0	<b>18 000</b>	0

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

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

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2019	FDC et ADP prévus en 2019
<i>salariés</i>				
01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés	0	199 259 221	<b>199 259 221</b>	0
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	7 103 650	1 016 358 952	<b>1 023 462 602</b>	0
02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes	0	1 000 000	<b>1 000 000</b>	0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	7 103 650	0	<b>7 103 650</b>	0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	0	1 015 358 952	<b>1 015 358 952</b>	0
03 – Développement de l'emploi	0	3 423 789 258	<b>3 423 789 258</b>	0
03.01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi	0	2 866 613 855	<b>2 866 613 855</b>	0
03.02 – Promotion de l'activité	0	557 175 403	<b>557 175 403</b>	0
04 – Plan d'investissement des compétences	0	387 707 859	<b>387 707 859</b>	1 532 100 000
<b>Total</b>	<b>7 121 650</b>	<b>5 227 007 440</b>	<b>5 234 129 090</b>	<b>1 532 100 000</b>

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

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

### PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE

Titre ou catégorie	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2019	Demandées pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020	Ouverts en LFI pour 2019	Demandés pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	7 121 650	114 103 650	0	7 121 650	114 103 650	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	3 018 000	0	0	3 018 000	0	0
Subventions pour charges de service public	4 103 650	114 103 650	0	4 103 650	114 103 650	0
Titre 6 – Dépenses d'intervention	6 379 571 357	6 294 200 221	1 581 176 518	5 227 007 440	5 550 734 947	1 581 176 518
Transferts aux ménages	2 873 256 686	2 715 839 567	0	2 873 256 686	2 715 839 567	0
Transferts aux entreprises	2 503 082 846	2 637 827 070	0	1 811 807 677	2 263 872 491	0
Transferts aux collectivités territoriales	848 669 179	864 898 479	1 581 176 518	387 707 859	495 715 212	1 581 176 518
Transferts aux autres collectivités	154 562 646	75 635 105	0	154 235 218	75 307 677	0
<b>Total</b>	<b>6 386 693 007</b>	<b>6 408 303 871</b>	<b>1 581 176 518</b>	<b>5 234 129 090</b>	<b>5 664 838 597</b>	<b>1 581 176 518</b>

## 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 2020 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2020. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2020 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 »). 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 (13)

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage 2018	Chiffrage 2019	Chiffrage 2020
110246	<b>Crédit d'impôt au titre de l'emploi d'un salarié à domicile (jusqu'en 2017: pour les contribuables exerçant une activité professionnelle ou demandeurs d'emploi depuis au moins trois mois)</b> Calcul de l'impôt <i>Bénéficiaires 2018 : 4094075 Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Très bonne - Création : 2006 - Dernière modification : 2016 - 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>	4 725	4 945	5 175
120146	<b>Exonération de l'impôt sur le revenu dans une limite annuelle égale à 5 000 € des rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1er janvier 2019</b> Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2018 : (nombre non déterminé) Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2020 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81 quater</i>	-	1 030	1 880
720107	<b>Exonération des services rendus aux personnes physiques par les associations agréées en application de l'article L. 7232-1 du code du travail</b> Exonérations <i>Bénéficiaires 2018 : 4580 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>	550	490	480
120109	<b>Exonération du salaire des apprentis et des gratifications versées aux stagiaires versées à compter du 12 juillet 2014</b> Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2018 : (nombre non déterminé) Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1977 - Dernière modification : 2015 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81 bis</i>	465	470	470
120138	<b>Exonération sous plafond des indemnités reçues par les salariés en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail (ou dispositifs assimilés)</b> Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2018 : 421522 Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2008 - Dernière modification : 2018 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 80 duodécies-1-6°</i>	300	315	320

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

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

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage 2018	Chiffrage 2019	Chiffrage 2020
730214	<p><b>Taux de 10% pour les services d'aide à la personne fournis à titre exclusif, ou à titre non exclusif pour celles qui bénéficient d'une dérogation à la condition d'activité exclusive selon l'article L. 7232-1-2 du code du travail, par des associations, des entreprises ou des organismes déclarés en application de l'article L. 7232-1-1 du même code, et dont la liste est fixée par décret et taux de 5,5% pour les prestations de services exclusivement liées aux gestes essentiels de la vie quotidienne des personnes handicapées et des personnes âgées dépendantes qui sont dans l'incapacité de les accomplir, fournies par des associations, des entreprises ou des organismes déclarés en application de l'article L.7232-1-1 du même code, dont la liste est fixée par décret, à titre exclusif, ou à titre non exclusif pour celles qui bénéficient d'une dérogation à la condition d'activité exclusive selon l'article L.7232-1-2 du même code</b></p> <p>Assiette et taux</p> <p><i>Bénéficiaires 2018 : (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 et 278-0 bis-D</i></p>	246	249	250
720108	<p><b>Exonération des prestations de services et des livraisons de biens qui leur sont étroitement liées, effectuées dans le cadre de la garde d'enfants par les établissements visés aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique et assurant l'accueil des enfants de moins de trois ans</b></p> <p>Exonérations</p> <p><i>Bénéficiaires 2018 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2007 - Dernière modification : 2007 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 261-4-8 bis</i></p>	70	70	70
210315	<p><b>Crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise</b></p> <p>Dispositions communes à l'impôt sur le revenu (bénéfices industriels et commerciaux, bénéfices agricoles et bénéfices non commerciaux) et à l'impôt sur les sociétés</p> <p><i>Bénéficiaires 2018 : 215050 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Très bonne - Création : 2005 - Dernière modification : 2019 - Dernière incidence budgétaire : 2023 - Fin du fait générateur : 2022 - code général des impôts : 244 quater M, 199 ter L, 220 N, 223 O-1-m</i></p>	52	52	52
120134	<p><b>Exonération de l'aide financière versée par l'employeur ou par le comité d'entreprise en faveur des salariés afin de financer des services à la personne</b></p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 2018 : (nombre non déterminé) Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2005 - Dernière modification : 2006 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-37°</i></p>	28	28	28
320115	<p><b>Non-assujettissement à l'impôt sur les sociétés des résultats des activités des associations conventionnées (art. L. 5132-7 du code du travail) et des associations de services aux personnes agréées (art. L. 7232-1 du code du travail) ou autorisées (art. L. 313-1 du code de l'action sociale et des familles) et taxation au taux réduit des revenus de leur patrimoine foncier, agricole et mobilier</b></p> <p>Modalités particulières d'imposition</p> <p><i>Bénéficiaires 2018 : (nombre non déterminé) Entreprises et menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1987 - Dernière modification : 2017 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 206-5 bis</i></p>	20	20	20
120507	<p><b>Étalement sur quatre ans de l'imposition du montant des droits transférés d'un compte épargne-temps vers un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou d'un plan d'épargne entreprise investi en titres de l'entreprise ou assimilés et de la fraction imposable des indemnités de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite</b></p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 2018 : (nombre non déterminé) Menages - Création : 1988 - Dernière modification : 2006 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 163 A</i></p>	nc	nc	nc
120129	<p><b>Exonération de l'aide financière versée par l'Etat aux créateurs ou repreneurs d'entreprises (art. L. 5141-2 du code du travail)</b></p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 2018 : 5475 Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2003 - Dernière modification : 2005 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-35°</i></p>	€	€	€

## 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 2018	Chiffrage 2019	Chiffrage 2020
210311	<p><b>Crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage</b></p> <p>Dispositions communes à l'impôt sur le revenu (bénéfices industriels et commerciaux, bénéfices agricoles et bénéfices non commerciaux) et à l'impôt sur les sociétés</p> <p><i>Bénéficiaires 2018 : 128070 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Très bonne - Création : 2005 - Dernière modification : 2018 - Dernière incidence budgétaire : 2020 - Fin du fait générateur : 2019 - code général des impôts : 244 quater G, 199 ter F, 220 H, 223 O-1-h</i></p>	198	180	-
<b>Total</b>		<b>6 654</b>	<b>7 849</b>	<b>8 745</b>

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

### JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

#### ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
<b>01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi</b>	<b>0</b>	<b>422 464 918</b>	<b>422 464 918</b>	<b>0</b>	<b>301 756 943</b>	<b>301 756 943</b>
01-01 – Développement de l'emploi en TPE-PME	0	290 706 420	290 706 420	0	163 906 417	163 906 417
01-02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés	0	131 758 498	131 758 498	0	137 850 526	137 850 526
<b>02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences</b>	<b>0</b>	<b>1 641 776 863</b>	<b>1 641 776 863</b>	<b>0</b>	<b>1 391 921 331</b>	<b>1 391 921 331</b>
02-03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes	0	1 000 000	1 000 000	0	1 000 000	1 000 000
02-04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	0	1 640 776 863	1 640 776 863	0	1 390 921 331	1 390 921 331
<b>03 – Développement de l'emploi</b>	<b>0</b>	<b>3 479 163 611</b>	<b>3 479 163 611</b>	<b>0</b>	<b>3 475 445 111</b>	<b>3 475 445 111</b>
03-01 – Baisse du coût du travail pour faciliter le développement de territoires et de secteurs à forts potentiels d'emploi	0	2 690 820 242	2 690 820 242	0	2 690 820 242	2 690 820 242
03-02 – Promotion de l'activité	0	788 343 369	788 343 369	0	784 624 869	784 624 869
<b>04 – Plan d'investissement des compétences</b>	<b>0</b>	<b>864 898 479</b>	<b>864 898 479</b>	<b>0</b>	<b>495 715 212</b>	<b>495 715 212</b>
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>6 408 303 871</b>	<b>6 408 303 871</b>	<b>0</b>	<b>5 664 838 597</b>	<b>5 664 838 597</b>

#### ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

#### ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

#### TRANSFERTS EN CRÉDITS

	Prog Source / Cible	T2 Hors Cas pensions	T2 CAS pensions	Total T2	AE Hors T2	CP Hors T2	Total AE	Total CP
Transferts entrants								
Transferts sortants					-5 389 481	-2 861 407	<b>-5 389 481</b>	<b>-2 861 407</b>
création action PITE Guyane	► 162				-5 389 481	-2 861 407	<b>-5 389 481</b>	<b>-2 861 407</b>

## TRANSFERTS EN ETPT

	Prog Source / Cible	ETPT ministériels	ETPT hors État
Transferts entrants			
Transferts sortants			

Le transfert sortant, à hauteur de 5,4 M€ en AE et 2,8 M€ CP s'explique par la gestion, au sein d'une nouvelle action au sein du programme 162 « intervention territoriale de l'Etat », de l'ensemble des financements (dont ceux relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle), des crédits dédiés à la Guyane. Les crédits associés au contrat de convergence et de transformation (CCT) pour la Guyane sont en effet transférés sur le programme 162 "Interventions territoriales de l'Etat".

## MESURES DE PÉRIMÈTRE

	T2 Hors Cas pensions	T2 CAS pensions	Total T2	AE Hors T2	CP Hors T2	Total AE	Total CP
Mesures entrantes							
Modification de la répartition des compétences entre l'État et les collectivités territoriales ou compensation par le budget de l'État de la suppression ou de l'allègement d'impôts locaux - Rebudgétisation en intégralité des transferts de TICPE aux régions pour financer les aides à l'apprentissage				+329 489 202	+329 489 202	<b>+329 489 202</b>	<b>+329 489 202</b>
Mesures sortantes							

Dans le cadre de la réforme de l'apprentissage, il est pris une mesure de périmètre entrante de 329,5M€, correspondant à la rebudgétisation intégrale des fractions du TICPE affectées au financement des aides régionales à l'apprentissage, supprimées en flux depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et remplacées par l'aide unique aux employeurs d'apprentis. Cette mesure de périmètre a de ce fait pour objet le financement de la nouvelle aide unique à l'apprentissage.

## COÛTS SYNTHÉTIQUES

### INDICATEURS IMMOBILIERS

### RATIO D'EFFICIENCE BUREAUTIQUE

## DÉPENSES PLURIANNUELLES

## GRANDS PROJETS INFORMATIQUES

## ■ COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Le compte personnel de formation (CPF) est une modalité d'accès à la formation créée par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser les parcours professionnels. Un système d'information (SI), opérationnel depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, permet de mettre, à la disposition des titulaires des comptes et des financeurs, un portail avec les fonctionnalités suivantes :

- un site d'information ;
- un applicatif de gestion des listes de certifications éligibles au CPF ;
- les opérations de mobilisation du compte en débit et en crédit ;
- l'accès au dossier des formations suivies dans le cadre du CPF et plus largement du passeport « orientation – formation - compétences ».

Le SI CPF constitue, à travers l'identification d'un compte propre à chaque personne active, un outil à vocation universelle et décloisonnée, directement utilisable par les usagers et cristallisant les efforts d'interopérabilité des systèmes d'information entre les différents acteurs de la formation professionnelle.

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

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

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

La loi du 5 septembre 2018 (article 1er) et ses décrets d'application, vient procéder à une rénovation d'ampleur du compte personnel de formation en réformant également sa gestion confiée à la Caisse des dépôts et consignations (décret n° 2018-1333 du 28 décembre 2018 relatif à la gestion du compte personnel de formation par la caisse des dépôts et consignations). La loi prévoit que la CDC en assure désormais seule les différentes dimensions, de l'inscription des titulaires de droits à formation au paiement des organismes de formation.

La Caisse des dépôts et consignations est ainsi désignée, à compter du 1er janvier 2020, comme l'organisme gestionnaire du compte personnel de formation sur le plan financier et technique pour l'ensemble des actifs hors fonction publique. Elle reçoit de France compétences (décret n°2018-1331 du 28 décembre 2018) et mutualise l'ensemble des fonds dédiés au financement du compte personnel de formation collectés par les opérateurs de compétences. La Caisse des dépôts et consignations, qui était jusque-là gestionnaire technique du système d'information du compte personnel de formation, se voit donc attribuer un rôle plus étendu, encadré par les articles L. 6333-1 à L. 6333-7 et R. 6333-1 à R. 6333-14 du code du travail.

En 2019, le SI CPF s'est adapté aux évolutions majeures portées par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Au vu d'une alimentation du compte qui s'effectue désormais en euros, il s'agit notamment de faciliter l'utilisation du CPF en permettant à ses bénéficiaires de disposer d'un accès direct à l'offre de formation et de gérer en totale autonomie leur dossier de prise en charge (sans intermédiaire de gestion), de l'inscription au paiement de l'organisme de formation qu'ils auront choisi. A ce titre, les informations relatives à l'offre de formation sont agrégées dans une base de données gérée par la Caisse des dépôts.

Cette nouvelle version du service dématérialisé CPF (refonte du site internet et développement d'une application mobile) sera accessible dès décembre 2019.

Pour 2020, le budget de fonctionnement et d'évolution du SI PCF ne sera plus porté par l'État. Aussi, il n'y a aucune dotation en PLF 2020 car c'est France compétences qui assurera désormais le financement du projet.

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

## COÛT ET DURÉE DU PROJET

### Coût détaillé par nature

(En million d'euros)

	2017 et années précédentes en cumul		2018 exécution		2019 prévisions		2020 prévision		2021 et années suivantes en cumul		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Hors titre 2	34,47	22,60	16,24	22,36	17,25	23,00	0,00	0,00	0,00	0,00	67,96	67,96
Titre 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total</b>	<b>34,47</b>	<b>22,60</b>	<b>16,24</b>	<b>22,36</b>	<b>17,25</b>	<b>23,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>67,96</b>	<b>67,96</b>

### Évolution du coût et de la durée

	Au lancement	Actualisation	Écarts en %
Coût total en M€	9,00	67,96	655,11
Durée totale en mois	36	60	66,67

## GAINS DU PROJET

### MARCHÉS DE PARTENARIAT

### CONTRATS DE PROJETS ÉTAT-RÉGION (CPER)

#### Génération CPER 2007-2014

Action / Opérateur	CPER 2007-2014 (rappel du montant contractualisé)	AE engagées au 31/12/2019	CP réalisés au 31/12/2019	AE demandées pour 2020	CP demandés pour 2020	CP sur engagements à couvrir après 2020
CPER 2007-2014						

#### Génération CPER 2015-2020

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Action / Opérateur	CPER 2015-2020 (rappel du montant contractualisé)	AE engagées au 31/12/2019	CP réalisés au 31/12/2019	AE demandées pour 2020	CP demandés pour 2020	CP sur engagements à couvrir après 2020
01- Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	84 000 000	85 580 208	79 786 931	14 000 000	14 000 000	5 793 277
02- Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	126 100 000	84 405 907	83 543 849	20 876 905	20 549 477	1 189 486
<b>CPER 2015-2020</b>	<b>210 100 000</b>	<b>169 986 115</b>	<b>163 330 780</b>	<b>34 876 905</b>	<b>34 549 477</b>	<b>6 982 763</b>

### Total des crédits de paiement pour ce programme

CP demandés pour 2020	CP sur engagements à couvrir après 2020
34 549 477	6 982 763

GRANDS PROJETS TRANSVERSAUX

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

## ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2019

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2018 (RAP 2018)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2018 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2018	AE LFI 2019 + reports 2018 vers 2019 + prévision de FDC et ADP	CP LFI 2019 + reports 2018 vers 2019 + prévision de FDC et ADP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2019
3 412 261 663	0	8 210 353 655	7 166 407 958	1 217 364 376

## ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2020	CP 2021	CP 2022	CP au-delà 2022
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2019	CP demandés sur AE antérieures à 2020 CP PLF / CP FDC et ADP	Estimation des CP 2021 sur AE antérieures à 2020	Estimation des CP 2022 sur AE antérieures à 2020	Estimation des CP au-delà de 2022 sur AE antérieures à 2020
1 217 364 376	1 040 082 797 0	157 749 904	19 531 675	0
AE nouvelles pour 2020 AE PLF / AE FDC et ADP	CP demandés sur AE nouvelles en 2020 CP PLF / CP FDC et ADP	Estimation des CP 2021 sur AE nouvelles en 2020	Estimation des CP 2022 sur AE nouvelles en 2020	Estimation des CP au-delà de 2022 sur AE nouvelles en 2020
6 408 303 871 1 581 176 518	4 624 755 800 1 581 176 518	1 582 643 430	200 904 641	0
<b>Totaux</b>	<b>7 246 015 115</b>	<b>1 740 393 334</b>	<b>220 436 316</b>	<b>0</b>

## CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2020

CP 2020 demandés sur AE nouvelles en 2020 / AE 2020	CP 2021 sur AE nouvelles en 2020 / AE 2020	CP 2022 sur AE nouvelles en 2020 / AE 2020	CP au-delà de 2022 sur AE nouvelles en 2020 / AE 2020
77.7%	19.8%	2.5%	0%

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

### JUSTIFICATION PAR ACTION

#### **ACTION n° 01 6,6%**

#### **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	422 464 918	<b>422 464 918</b>	0
Crédits de paiement	0	301 756 943	<b>301 756 943</b>	0

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

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

En sus de ces modalités d'appui aux entreprises, le dispositif d'aide directe au recrutement dit « Embauche PME », mis en oeuvre en 2016 pour une durée limitée, est en voie d'extinction, les crédits inscrits au PLF 2020 couvrant uniquement les paiements résiduels attachés aux contrats signés avant le 30 juin 2017.

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement		
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel		
Dépenses d'intervention	422 464 918	301 756 943
Transferts aux ménages	105 323 154	105 323 154
Transferts aux entreprises	303 141 764	182 433 789
Transferts aux autres collectivités	14 000 000	14 000 000
<b>Total</b>	<b>422 464 918</b>	<b>301 756 943</b>

#### **Sous-action n° 01-01**

#### **Développement de l'emploi en TPE-PME**

Les crédits d'intervention destinés à cette sous-action s'élèvent à 290,71 M€ en autorisations d'engagement et 163,91 M€ en crédits de paiement et permettent le financement :

- de l'aide à l'embauche dans les PME pour un montant de 20 M€ en crédits de paiement;

- d'un appui aux filières, aux branches et aux entreprises pour un montant de 57,12 M€ en autorisations d'engagement et de 64,18 M€ en crédits de paiement dont 13,66 M€ au titre des contrats de plan Etat-régions;
- des emplois francs, pour un montant de 233,59 M€ en autorisations d'engagement et un montant de 79,73 M€ en crédits de paiement.

### 1- L'aide embauche PME

L'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises a été créée par le décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 et consiste en une aide versée à l'entreprise pour toute embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois, dont la rémunération prévue au contrat est inférieure ou égale à 1,3 SMIC. Son montant maximal était de 4 000 €, à raison de 500 € par trimestre exécuté du contrat. L'aide ne peut se cumuler avec une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès et au retour à l'emploi versée au titre du même salarié. Cependant, les contrats de professionnalisation sont éligibles à l'aide. Les employeurs disposent d'un délai de six mois pour effectuer la demande d'aide à partir de la date de début d'exécution du contrat, puis, à chaque trimestre, d'un délai de six mois pour envoyer à l'Agence de services et de paiement (ASP), gestionnaire du dispositif, les états de présence nécessaires au paiement.

Le dispositif initial de l'aide portait sur les contrats de travail ayant une date de début d'exécution comprise entre le 18 janvier 2016 et le 31 décembre 2016. Le décret du 28 décembre 2016 a prolongé la période de mise en œuvre de l'aide en l'étendant aux contrats de travail dont l'exécution débutait jusqu'au 30 juin 2017. Les employeurs disposant d'un délai de 6 mois pour effectuer leur demande d'aide, aucune demande d'aide ne peut plus être déposée depuis le 1er janvier 2018.

Au 31 décembre 2018, 2 427 902 demandes ont été adressées à l'ASP qui en avait validé 2 216 053 à cette même date, soit un taux de chute de 8,8 %.

Au total, le nombre de paiements réalisés par l'ASP depuis le début du dispositif s'élève au 31 juillet 2019 à 7 980 473, pour une dépense totale de 2 939 M€.

**Une dotation de 20 M€ en crédits de paiement est prévue en PLF 2020 pour couvrir les paiements qui restent à effectuer au titre des aides validées antérieurement.**

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

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

Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), services déconcentrés du ministère chargé de l'emploi, disposent d'une enveloppe budgétaire leur permettant de mettre en œuvre une offre de services des ressources humaines à destination des TPE et des PME.

Cette offre de services vise à anticiper et à accompagner les conséquences des mutations économiques sur les emplois et les compétences par des plans d'actions à l'échelle des filières et branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés. Elle appuie les démarches interprofessionnelles à l'échelle d'un territoire. Elle permet par ailleurs aux DIRECCTE 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 déclare être régulièrement en situation de sous-effectif, mais leur capacité d'anticipation et de structuration est insuffisante pour déclencher un processus de recrutement conforme à leur besoin. Ainsi, les DIRECCTE 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 DIRECCTE.

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

échéant pour compléter le plan d'action porté dans le cadre des territoires d'industrie ou des contrats de transition écologique.

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

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

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

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

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

**Il est prévu en PLF 2020 une dotation globalisée de 57,12 M€ en autorisations d'engagement et de 64,18 M€ en crédits de paiement, dont 13,66 M€ au titre des contrats de plan État-régions (CPER) en autorisations d'engagement et crédits de paiement.**

Ces montants n'intègrent pas les crédits prévus dans le contrat de convergence et de transformation (CCT) de la Guyane, soit 0,33 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement, qui sont transférés à compter de 2020 vers le programme n°162, au sein du programme d'intervention territoriale de l'État (PITE) pour la Guyane.

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

### **3- Les emplois francs**

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

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

Introduit par l'article 175 de la loi de finances pour 2018, sous la forme d'une expérimentation courant du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 décembre 2019, le dispositif des emplois francs a vu son périmètre géographique initial étendu par un arrêté du 22 mars 2019. Depuis cette date, l'expérimentation s'applique aux QPV des territoires suivants : les Hauts-de-France, l'Île-de-France, les Ardennes, les Bouches-du-Rhône, la Guadeloupe, la Guyane, la Haute-Garonne, le Maine-et-Loire, la Martinique, Mayotte, La Réunion, le Vaucluse, Saint-Martin.

Après cette phase d'expérimentation, la mesure sera généralisée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour une durée d'un an, aux QPV de l'ensemble du territoire national. Dans ce contexte de montée en charge progressive, **il est ainsi prévu en PLF 2020 une dotation de 233,59 M€ en autorisations d'engagement et de 79,73 M€ en crédits de paiement**, permettant de couvrir le coût d'environ 40 000 contrats signés entre le début de l'expérimentation et la fin de l'exercice 2020.

### Sous-action n° 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 126,05M€ en autorisations d'engagement et de 132,14 M€ en crédits de paiement, permettent le financement :

- des mesures d'âge pour un montant de 5,34 M€ en autorisations d'engagement et de 11,43 M€ en crédits de paiement ;
- des actions en faveur du reclassement des salariés pour un montant de 120,71 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

#### 1. Les dispositifs de mesures d'âge

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

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

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

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

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

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

#### La contribution de l'employeur

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

#### La contribution du salarié

Le salarié contribue au financement du dispositif en renonçant à la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite ou l'indemnité légale de licenciement. La part de la contribution du

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

salarié ne peut toutefois excéder 40 fois le salaire journalier de référence (45 fois, si le départ a lieu entre 56 ans et 57 ans).

Les dépenses d'intervention s'établissent par conséquent à 0,2 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

La justification des crédits prévus au titre de ce dispositif est la suivante :

Effectifs	Taux journalier moyen	Coût brut des allocations
1	2	$(3) = (1) \times (2) \times 365$
14	38 €	0,2 M€

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux ménages.

### 1.2 Les conventions de cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS)

Les CATS ont été mises en place par décret du 9 février 2000. Leurs bénéficiaires perçoivent une allocation de cessation d'activité égale au minimum à 65 % de leur salaire brut antérieur et bénéficient en outre d'une protection sociale jusqu'à leur retraite. Le dispositif est ouvert si un accord professionnel national sur la cessation d'activité (accord de branche) a été signé. Depuis 2005, aucun nouvel accord national professionnel ne peut être conclu. Toutefois, les entreprises peuvent continuer à conclure des accords dans le cadre des accords nationaux existants.

L'État peut, dans certains cas, participer au financement des allocations et prendre en charge les cotisations obligatoires de retraite complémentaire pour les salariés âgés de plus de 57 ans ayant travaillé pendant plus de 15 ans dans des conditions particulières de pénibilité ou ayant été reconnus travailleurs handicapés. L'accord de branche ou d'entreprise doit prévoir des engagements sur la fixation de la durée du travail à 35 heures et sur des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

L'assiette de prise en charge de l'État ne peut excéder 65 % du salaire brut antérieur. Le taux de prise en charge par l'État est variable selon l'âge du bénéficiaire. Le taux moyen de prise en charge est de 46,8 %.

La justification des crédits 2020 prévus au titre de ce dispositif, soit 1,04 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, est la suivante :

Effectifs	Taux moyen journalier	Coût brut des allocations	Prise en charge des cotisations de retraite complémentaire	Crédits prévus en PLF 2020
1	2	$(3) = (1) \times (2) \times 365$	$(4) = 3,05 \% \times (3)$	$(5) = (3) + (4)$
73	38 €	1,01	0,03	1,04 M€

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux ménages

### 1.3. Le contrat de génération

Instauré par la loi n° 2013-185 en date du 1er mars 2013, le contrat de génération avait pour objectif de faciliter l'insertion durable des jeunes, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences, essentielle à la compétitivité des entreprises.

Ce dispositif s'adressait à l'ensemble des entreprises et de leurs salariés selon deux modalités différentes d'incitation en fonction de la taille desdites entreprises :

- Une aide d'un montant de 4 000 euros par an pendant 3 ans pour les recrutements en CDI de jeunes de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans pour les travailleurs reconnus handicapés) et le maintien en emploi des

salariés de 57 ans et plus (ou recrutés à partir de 55 ans) ou de 55 ans et plus pour les travailleurs reconnus handicapés;

- Une incitation à négocier un accord collectif sur le contrat de génération, pour créer une dynamique collective de valorisation des salariés âgés, à travers le repérage et la transmission de leurs compétences clés, et d'intégration durable de jeunes dans l'emploi.

Le Gouvernement a pris la décision de ne pas proroger le dispositif du contrat de génération ; aucun nouveau contrat ne pouvait donc être signé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018. En effet, la négociation sur la question des âges apparaît désormais bien intégrée dans les entreprises et la progression constante du taux d'emploi des seniors depuis 2013 en témoigne. Ce choix tenait compte en outre de la volonté d'engager une démarche de simplification des démarches des employeurs notamment de moins de 50 salariés, ainsi que part du constat d'un recours limité au dispositif depuis sa création (67 202 contrats enregistrés depuis 2013). Dans ce contexte, les ordonnances pour le renforcement du dialogue social ont substitué au dispositif du contrat de génération une seule négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) intégrant les enjeux intergénérationnels.

**Les crédits inscrits sur cette ligne dans le PLF servent donc uniquement au versement des aides dues pour les contrats signés antérieurement à l'entrée en vigueur de l'ordonnance susmentionnée.**

La dotation prévue en PLF 2020 est ainsi de **6,09 M€ en crédits de paiement** et concerne le coût des entrées 2016, et 2017.

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

#### **1.4. L'aide « seniors » pour les contrats de professionnalisation**

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

**Une dotation de 4,1 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2020 pour financer cette aide.**

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

## **2- ACTIONS EN FAVEUR DU RECLASSEMENT DES SALARIÉS**

Les actions de reclassement des salariés regroupent :

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

### **2.1. L'activité partielle**

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

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

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

L'allocation d'activité partielle est cofinancée par l'État et l'Unedic selon la répartition suivante :

- l'Unedic finance 2,90 € par heure chômée ;
- la prise en charge par l'État s'établit à 4,84 € par heure chômée pour les entreprises de moins de 250 salariés et 4,33 € par heure chômée pour les entreprises de 250 salariés et plus.

Le remboursement à l'employeur atteint ainsi un montant total de 7,74 € par heure chômée pour les entreprises de moins de 250 salariés et 7,23 € pour les entreprises de 250 salariés et plus.

L'activité partielle est presque systématiquement mobilisée pour répondre à des crises diverses (climatiques, sanitaires, économiques, sociales...) qui sont par nature impossibles à anticiper précisément. En outre, dans un contexte général où différents risques pèsent sur la croissance française, le Brexit fait partie des principaux facteurs d'ores et déjà identifiés comme pouvant engendrer des difficultés socio-économiques avérées en 2020.

**Il est ainsi prévu dans le PLF 2020 une dotation de 99,18 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, visant à couvrir la dépense pour l'État au titre de l'activité partielle.**

Cela permettra de financer environ 19 millions d'heures d'activité partielle en 2020.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux ménages et un transfert aux entreprises.

### 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 Direccte dans le cadre de la négociation des PSE, l'ATD souffre d'une efficacité limitée (le faible nombre de bénéficiaires, une et 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 sera supprimée en flux à compter du 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.

Années	Nombre d'entreprises signataires	Nombre d'adhérents	Coût total État (en M€)
2016	476	1 576	6,61
2017	404	1 176	6,45
2018	303 (p)	538 (p)	4,89

(p) Données provisoires

Source : DARES, DGEFP

**Une dotation de 4,90 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2020 pour financer les restes à payer des conventions engagées les années précédentes.**

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

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

Les cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP), qui complètent l'offre de service du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), interviennent en amont des licenciements économiques. Elles sont réservées aux

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

Une dotation de 1,2 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2020 pour financer ce dispositif. Cette budgétisation s'appuie sur les sous-jacents suivants :

Nombre moyen de nouveaux bénéficiaires (1)	Montant moyen de l'accompagnement (2)	Crédits prévus en PLF 2019 (1) x (2)
3 100	387,10 €	1,2 M€

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

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

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

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

Pour les entreprises implantées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, elle est accordée pendant 5 ans à compter de l'implantation, ou à compter de la date d'effet du contrat pour les salariés embauchés au cours de ces 5 années. Pour les entreprises implantées avant le 31 décembre 2013, cette durée est de 7 ans.

**Une dotation de 19,12 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2020 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 5 ans à partir de la date d'implantation ou de création de l'entreprise dans la ZRD, le montant de l'exonération faisant l'objet d'une réduction d'un tiers la quatrième année et de deux tiers la cinquième année de son bénéfice.

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

**Une dotation de 2,01 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2020 pour financer ce dispositif d'exonération.**

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

### **ACTION n° 02 25,6%**

**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	1 641 776 863	<b>1 641 776 863</b>	0
Crédits de paiement	0	1 391 921 331	<b>1 391 921 331</b>	0

Les crédits de cette action visent principalement à soutenir le développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, qui constituent des outils visant à renforcer la qualification et l'employabilité des jeunes et des demandeurs d'emploi, tout en répondant aux besoins de main d'oeuvre qualifiée des entreprises. Dans le cadre du programme de rénovation de notre modèle social, le Gouvernement a présenté une ambitieuse réforme de la formation professionnelle et de l'alternance qui s'est concrétisée par l'adoption de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette loi poursuit les objectifs suivants :

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

Le programme 103 porte ainsi le financement de la nouvelle aide unique à l'apprentissage.

Il comprend également :

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

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

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	114 103 650	114 103 650
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel		
Subventions pour charges de service public	114 103 650	114 103 650
Dépenses d'intervention	1 527 673 213	1 277 817 681
Transferts aux ménages	577 941 395	577 941 395
Transferts aux entreprises	912 596 713	663 068 609
Transferts aux autres collectivités	37 135 105	36 807 677
<b>Total</b>	<b>1 641 776 863</b>	<b>1 391 921 331</b>

Les dépenses de fonctionnement regroupent les subventions pour charges de service public de Centre Inffo et de l'AFPA.

Les autres dépenses associées à cette action relèvent de dépenses d'intervention.

## CONTRIBUTION AU GRAND PLAN D'INVESTISSEMENT

## Sous-action n° 02-03

## Reconnaissance des compétences acquises par les personnes

## La validation des acquis de l'expérience professionnelle

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

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

**Une dotation de 1 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2020** pour prendre en charge l'instruction des dossiers et l'évaluation des candidats sur les titres professionnels dans les centres agréés (hors centres de l'AFPA, pour lesquels ces dépenses sont couvertes par la subvention pour charges de service public), ainsi que pour contribuer au financement des projets collectifs mis en œuvre sur le territoire afin de faciliter l'accès à la VAE. L'État peut également conduire des actions de sensibilisation et de promotion.

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

**Sous-action n° 02-04****Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification**

## DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

**Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)**

L'ordonnance n°2016-1519 du 10 novembre 2016 prise en application de l'article 39 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, a prévu la création, au 1er 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. Un contrat d'objectif et de performance pluriannuel doit permettre de fixer ces orientations.

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'Etat ;
- 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 subvention pour charges de service public de l'État à l'AFPA s'élève pour 2020 à 110M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

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

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

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

La tutelle de l'État sur Centre INFFO prend la forme d'une contractualisation pluriannuelle. Un contrat d'objectifs et de moyens a ainsi été signé début 2016 et fixe le cadre d'action de l'opérateur pour la période 2016-2019. Ce dernier prévoit notamment le développement des ressources propres de Centre INFFO, ainsi que la poursuite des efforts de modernisation de son organisation interne et de ses outils de gestion et de performance.

Dans un contexte d'évolution majeure du paysage institutionnel de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, consécutive au déploiement de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, le contrat d'objectif et de moyens pour la période 2020-2023, en cours d'élaboration, envisagera l'avenir des missions de Centre INFFO en synergie avec la création de France compétences, les opérateurs de compétences et les nouvelles impulsions données au dialogue social dans les branches et les entreprises.

**La subvention pour charges de service public de l'État à Centre INFFO s'élève pour 2020 à 4,10 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

#### DÉPENSES D'INTERVENTION

Les crédits d'intervention relatifs au développement de l'alternance s'élèvent à 1 532,38 M€ en autorisations d'engagement et 1 282,52 M€ en crédits de paiement et permettent le financement de :

- l'exonération pour les contrats d'apprentissage, pour un montant de 589,52 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement;
- l'aide unique pour les employeurs des apprentis, pour un montant de 912,6 M€ en autorisations d'engagement et 661,72 M€ en crédits de paiement;
- de l'aide TPE-Jeunes apprentis pour un montant de 1,35 M€ en crédits de paiement;
- la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, pour un montant de 2,42 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement,
- les organismes de formation qualifiante dans le cadre des CPER, pour un montant de 20,88 M€ en autorisations d'engagement et 20,55 M€ en crédits de paiement,
- l'aide à la mobilité des jeunes pour un montant de 0,7 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement,
- les groupements d'intérêt public «Erasmus + France / Éducation Formation » et « Agence nationale de lutte contre l'illettrisme » (ANLCI), pour un montant de 0,56 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

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

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

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

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

**Une dotation de 589,52 M€ est prévue en PLF 2020 en autorisations d'engagement et en crédits de paiement au titre de la compensation de l'exonération de cotisations patronales des employeurs publics d'apprentis et de l'exonération de cotisations salariales des apprentis.**

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

#### 2. L'aide unique pour les employeurs d'apprentis

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu le remplacement, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, de quatre dispositifs d'aide aux employeurs d'apprentis par une nouvelle aide unique, ciblée sur les entreprises de moins de 250 salariés et sur les apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat (niveau IV ou V).

L'aide unique aux employeurs d'apprentis, prévue par le décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018, a vocation à apporter de la lisibilité et à simplifier les démarches des entreprises puisqu'elle regroupe plusieurs dispositifs existants versés à la fois par l'Etat et les régions selon des critères différents : l'aide « TPE Jeunes apprentis » la prime à l'apprentissage, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt Apprentissage.

Le montant de l'aide est fixée au maximum à 4 125 € au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, 2 000 € au titre de la deuxième année et 1 200 € au titre de la troisième année.

Le coût de l'aide a été évalué sur la base d'une prévision de 172 142 entrées dans le dispositif et sur la base des durées moyenne des contrats à la signature suivantes : 20,1 mois, soit 27 % de contrats de moins de 12 mois, 47 % entre 13 et 23 mois, 17 % de 24 mois et 8 % de 25 mois ou plus.

**Une dotation de 912,6 M€ en autorisations d'engagement et 661,72 M€ en crédits de paiements est prévue en PLF 2020 pour assurer le financement de ce dispositif.**

Ce montant intègre une mesure de périmètre à hauteur de 329,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, correspondant à la fraction de Taxe intérieure sur la consommation de produits énergétiques (TICPE) affectée aux régions jusqu'en 2019 pour le financement de la prime à l'apprentissage et de l'aide au recrutement.

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

### **3. L'aide TPE - Jeunes apprentis**

L'aide TPE- Jeunes apprentis a été créée par le décret n° 2015-773 du 29 juin 2015 portant création d'une aide en faveur des très petites entreprises embauchant des jeunes apprentis. Elle concerne l'ensemble des embauches d'apprentis mineurs effectuées par les entreprises de moins de 11 salariés depuis le 1<sup>er</sup> juin 2015. Le montant de l'aide s'élève à 4 400 € et son versement s'effectue sur un an à raison de 1 100 € par trimestre exécuté du contrat.

La réforme des aides à l'apprentissage portée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la suppression de l'aide TPE jeunes apprentis pour les contrats entrant en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, au profit de l'aide unique aux employeurs d'apprentis, mentionnée *supra*. Cette suppression est mise en œuvre par le décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis.

Aussi, **la dotation de 1,35 M€ en crédits de paiement prévue en PLF 2020 pour financer ce dispositif ne prévoit-elle que la couverture du coût du stock de contrats entrés en vigueur avant le 31 décembre 2018.** Cette budgétisation s'appuie sur la réalisation de 53 617 entrées en 2018.

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

### **4. La rémunération des stagiaires de la formation professionnelle**

L'État assurait jusqu'en 2015 la rémunération de certains demandeurs d'emploi non indemnisés par le régime d'assurance chômage (personnes en situation de handicap, administration pénitentiaire, protection judiciaire de la jeunesse, programme droit des femmes...) ainsi que la rémunération des publics dits spécifiques poursuivant une formation agréée par l'État (articles L. 6341-1 à L. 6341-8 du code du travail).

Depuis 2015, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, la prise en charge d'une grande partie de ces publics a été transférée aux conseils régionaux.

En outre, en 2016, une partie des crédits relatifs aux publics qui restent de la responsabilité de l'État a été transférée au ministère de la justice. C'est le cas :

- des crédits relatifs aux publics suivis par la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ),
- des crédits relatifs aux publics suivis par l'administration pénitentiaire dans les établissements à gestion déléguée.

Depuis 2016, le ministère du travail ne conserve donc plus que les crédits relatifs aux travailleurs handicapés non suivis dans un centre de rééducation professionnelle.

**En PLF 2020, une dotation de 2,42 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue pour assurer la prise en charge de ce public.**

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

## 5. 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 20,88 M€ en autorisations d'engagement et 20,55 M€ en crédits de paiement est prévue en PLF 2020 pour financer le soutien à ces associations.**

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

## 6. Les subventions aux opérateurs nationaux de la formation professionnelle

Le ministère chargé de la formation professionnelle participe au financement de deux organismes intervenant dans le champ de la formation professionnelle :

- le groupement d'intérêt public (GIP) « Erasmus + France / Éducation Formation », chargé d'assurer la promotion et la mise en œuvre des deux programmes d'actions de l'Union européenne en matière d'éducation et de formation professionnelle (programme Socrates et programme Leonardo da Vinci), du dispositif Europass-formation, du programme Erasmus Mundus ainsi que du « Label européen des langues »,
- le groupement d'intérêt public « Agence nationale de lutte contre l'illettrisme » (ANLCI), qui a notamment pour objectif de fédérer et d'optimiser les moyens affectés par l'État, les collectivités territoriales, les entreprises et la société civile à la lutte contre l'illettrisme, ainsi que de promouvoir, au niveau national et local, toutes les actions de prévention dans ce domaine et de sensibiliser le grand public.

**Une dotation de 0,56 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2020 au titre de ce financement.**

Ces dépenses constituent, en nomenclature, un transfert aux autres collectivités.

## 7. L'aide à la mobilité des jeunes

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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

**Une dotation de 0,7 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2020 pour assurer le financement de ce dispositif.**

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

### ACTION n° 03 54,3%

#### Développement de l'emploi

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	3 479 163 611	<b>3 479 163 611</b>	0
Crédits de paiement	0	3 475 445 111	<b>3 475 445 111</b>	0

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

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	3 479 163 611	3 475 445 111
Transferts aux ménages	2 032 575 018	2 032 575 018
Transferts aux entreprises	1 422 088 593	1 418 370 093
Transferts aux autres collectivités	24 500 000	24 500 000
<b>Total</b>	<b>3 479 163 611</b>	<b>3 475 445 111</b>

Les dépenses portées par cette action sont des dépenses d'intervention.

#### Sous-action n° 03-01

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

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

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

- de la déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs;
- des exonérations en faveur de services d'aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'un particulier « fragile » (prestataire).

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

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

**Une dotation de 560,29 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2020 pour financer ce dispositif d'exonération.**

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

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

Instituée par la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996, cette exonération est d'une durée de 12 mois et porte sur les cotisations dues sur la fraction de la rémunération n'excédant pas 1,5 fois le montant du SMIC. Le dispositif a été modifié par la loi de finances pour 2008, avec l'introduction de la dégressivité entre 1,5 et 2,5 SMIC ainsi que l'exclusion du champ de l'exonération de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP).

**Une dotation de 32,35 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2020 pour assurer le financement de ce dispositif d'exonération.**

Cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

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

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

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

**Une dotation de 65,60 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2020 pour assurer le financement de ce dispositif d'exonération.**

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises.

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

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

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

- les personnes âgées de 70 ans ou plus ;
- les parents d'enfant handicapé ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ;
- les personnes titulaires de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;
- les personnes percevant une majoration pour tierce personne au titre d'une invalidité ;
- les personnes âgées bénéficiant de la prestation spécifique dépendance - PSD (prestation versée aux personnes dépendantes avant la mise en place de l'allocation personnalisée d'autonomie - APA) ;
- les personnes remplissant la condition de perte d'autonomie requise pour prétendre à l'APA, indépendamment de l'âge et des ressources (GIR 1 à 4).

L'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations 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 517,24 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2020 au titre de cette compensation.**

Dans le cadre de la préparation du projet de loi de finances, un recentrage des exonérations sociales relatives aux services à la personne, et notamment celles relatives à un emploi direct ou mandataire, a été envisagé. Conformément à l'annonce du Premier ministre, cette mesure sera retirée du projet de loi de finances lors de son examen au Parlement. Des mesures d'économies alternatives seront proposées par la ministre du Travail et seront concertées.

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 ATMP. Elle n'est cumulable avec aucune autre exonération de cotisations sociales, ni avec l'application d'un taux ou d'assiettes spécifiques ou de montants forfaitaires de cotisations.

L'article 99 de la LFR 2015 a fixé la réduction de droit commun à 2 € par heure de travail effectuée (contre 0,75 € auparavant), à compter de décembre 2015.

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

Il est prévu **une dotation de 600,09 M€ en PLF 2020 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 employée par une association ou une entreprise auprès d'un particulier « fragile » (prestataire)

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

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

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.

Cette exonération a fait l'objet d'une compensation par l'État pour la première fois en 2017. **Une dotation de 915,24 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2020 au titre de cette compensation.**

Comme pour les exonérations relatives à un emploi direct ou mandataire (point 4), dans le cadre de la préparation du projet de loi de finances, un recentrage des exonérations sociales relatives aux services à la personne via un prestataire a été envisagé. Conformément à l'annonce du Premier ministre, cette mesure sera retirée du projet de loi de finances lors de son examen au Parlement. Des mesures d'économies alternatives seront proposées par la ministre du Travail et seront concertées.

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

### Sous-action n° 03-02

#### Promotion de l'activité

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

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

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

### • Le fonds de cohésion sociale

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

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

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

Les crédits prévus en PLF 2020 s'élèvent à **18 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, le PLF 2020 propose, s'agissant des micro-entrepreneurs, de recentrer le bénéfice de leur 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). Concrètement, cela consisterait à définir le champ des personnes éligibles à l'exonération des micro-entrepreneurs par celui de l'article L. 5141-1 du code du travail, c'est-à-dire les personnes bénéficiant des aides au retour à l'emploi, personnes dont la création ou reprise d'activité doit vraiment être encouragée dans une logique de politique de l'emploi comme de développement économique.

En outre, il est proposé de rationaliser les modalités du dispositif relevant du niveau réglementaire, afin de rétablir l'équité entre tous les travailleurs indépendants, l'exonération actuelle étant plus avantageuse pour les micro-entrepreneurs que pour les travailleurs indépendants au réel, sans que cela soit justifié au plan économique.

Enfin, le PLF 2020 propose d'étendre le bénéfice de l'exonération au conjoint collaborateur, afin que la déclaration de l'activité du conjoint ne soit pas un frein à la création d'activité du fait du coût des cotisations sociales à acquitter. Ainsi, lorsque le conjoint exercera sous le statut de conjoint collaborateur, il pourra bénéficier du dispositif qui s'appliquera

sur la totalité des revenus du couple, dans les mêmes conditions pour le conjoint et pour le chef d'entreprise. Les droits des conjoints collaborateurs seront ainsi renforcés.

**Une dotation de 743,25 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2020 au titre de la compensation à la Sécurité sociale de cette exonération.**

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises.

## 2 - Développement des nouvelles formes d'emploi

Les crédits prévus pour le développement des nouvelles formes d'emploi s'élèvent à **9 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

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

Elles visent à soutenir la création d'un environnement favorable au développement :

- des services et activités d'appui à la création d'entreprises ;
- du secteur de l'insertion par l'activité économique ;
- des formes atypiques ou novatrices d'emplois d'activités ou d'organisation du travail.

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

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

**Les crédits prévus en PLF pour 2020, de 3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement,** servent à financer l'aide versée aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification. Ils permettent de financer environ 3 500 aides à l'accompagnement dans le cadre de ce dispositif.

En outre, des crédits issus du Plan d'investissement dans les compétences permettent de financer 6000 bénéficiaires complémentaires. En effet, le Ministère du Travail veut favoriser le développement des GEIQ car ces derniers pratiquent une forme d'insertion par l'activité économique avec plusieurs avantages :

- C'est une formule qui implique fortement les employeurs qui sont le premier financeur du GEIQ dont ils font partie ;
- Elle conduit à des qualifications sur des métiers pour lesquels il existe une forte demande (métiers en tension) ;
- Les personnes employées bénéficient d'un accompagnement social et professionnel individualisé en lien avec les services sociaux, le service public de l'emploi et les opérateurs de compétences (OPCO).

Pour toutes ces raisons, les taux de sorties vers l'emploi sont à un niveau élevé : 63 % dont 47 % en contrats de plus de 6 mois en 2015.

### • Les crédits d'ingénierie et de conseil en promotion de l'emploi

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

Les crédits prévus en PLF 2020 sont de **3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

Ces dépenses constituent un transfert aux entreprises.

### • Les subventions de promotion de l'emploi

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

Les crédits prévus en PLF 2020 sont de **3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

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

Les dispositifs relatifs à la création d'entreprise outre-mer sont les suivants :

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

**Les crédits prévus au titre de ces dispositifs s'élèvent à 18,10 M€ en autorisations d'engagement et 14,38 M€ en crédits de paiement.**

#### **• Le projet initiative jeune (PIJ création)**

Le dispositif du PIJ-crétation 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 7 317 €. Ce montant est déterminé en fonction des caractéristiques financières du projet et du nombre de personnes physiques bénéficiaires de l'aide (plusieurs associés peuvent, s'ils remplissent les conditions, bénéficier chacun de l'aide).

**Une dotation de 0,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2020 pour financer ce dispositif.**

Ces dépenses constituent un transfert aux autres collectivités

#### **• Les primes à la création d'emploi**

Les primes à la création d'emploi sont versées aux employeurs dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte, après agrément préfectoral, pour chaque emploi créé par les entreprises remplissant les conditions d'entrée dans le dispositif. Le montant total de l'aide est de 34 650 € avec des versements dégressifs sur dix ans.

**Une dotation de 0,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2020 pour financer ce dispositif.**

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

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

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

L'aide est due pendant cinq années à compter de la réduction du temps de travail et, dans tous les cas, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023 pour les entreprises d'au moins vingt salariés et au 31 décembre 2024 pour les entreprises

de moins de vingt salariés. Lorsque l'entreprise est éligible, le montant de l'aide est forfaitaire. Il est fixé, par salarié et par an, par le barème suivant :

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

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

**Une dotation de 17,10 M€ en autorisations d'engagement et de 13,38 M€ en crédits de paiement est prévu en PLF 2020 pour couvrir le versement de cette aide.**

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises.

#### **ACTION n° 04 13,5%**

##### **Plan d'investissement des compétences**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	864 898 479	<b>864 898 479</b>	1 581 176 518
Crédits de paiement	0	495 715 212	<b>495 715 212</b>	1 581 176 518

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 du Travail porte la partie du Grand Plan d'investissement dite « *plan d'investissement dans les compétences* » (PIC) qui vise à favoriser l'intégration des jeunes et le retour des demandeurs d'emploi sur le marché du travail en rehaussant le niveau de qualification. Doté de 13,8 Mds€ sur la période 2018-2022, le PIC doit permettre de former et d'accompagner 2 millions de jeunes et demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés, tout en accélérant, par l'investissement, la transformation du système de formation professionnelle continue.

Le PIC comporte des actions visant à :

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

Le PIC est co-financé par l'État et les entreprises à travers un financement dédié inscrit dans la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel). Une partie importante de sa mise en œuvre est confiée aux conseils régionaux, compétents en matière de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois.

L'année 2019 a été marquée par une montée en charge du PIC. Près d'une trentaine de programmes aura été engagée au cours de l'exercice. L'année 2019 est également celle de la finalisation des négociations avec les régions pour la contractualisation des Pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences. Au final, plus de 475 000 entrées en formation et 200 000 prestations d'accompagnement sont financées dans ce cadre.

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Ainsi, l'année 2020 doit constituer, dans la continuité de 2019, l'année du plein déploiement des actions, lesquelles se répartissent en cinq axes stratégiques :

- **Axe 1 : Mieux voir pour mieux orienter :** le PIC finance des travaux de prospective et la création d'outils d'analyse des besoins en compétences notamment par le biais d'appels à projet auprès des branches professionnelles.
- **Axe 2 : Repérer les publics :** le PIC finance la mise en place d'actions de repérage des jeunes décrocheurs qui ne bénéficient actuellement pas de l'accompagnement du service public de l'emploi. Dans cette optique, l'appel à projet « Repérage » montera ainsi pleinement en charge. ». L'objectif de cette action est d'amplifier et structurer les démarches territoriales à visée de repérage et de mobilisation des jeunes (16-25ans) « NEET » (ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation). Cet appel à projet est national mais décliné régionalement par les DI(R)ECCTE, 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... L'année 2020 sera celle de la mise en œuvre et du développement des projets sélectionnés en 2019.
- **Axe 3 : Financer les parcours de formation,** notamment par le biais des Pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences, qui monteront pleinement en charge. Ces contrats, qui prennent la suite des conventions dites « d'amorçage » de 2018 (ces dernières, conclues avec les Conseils régionaux, avaient pour objet la réalisation d'entrées en formation supplémentaires au bénéfice des personnes peu ou pas qualifiées et/ou visant la maîtrise des savoirs de base), s'appuient sur des diagnostics des besoins territoriaux en compétences et en formation. Ils ont vocation à financer des parcours personnalisés, jalonnés de plusieurs formations et d'actions d'accompagnement. Les dispositifs suivant, gérés par Pôle Emploi, atteindront également leur pic de charge :
  - Les POEC qui proposent des actions de préparation à l'emploi collectif permettant à de nombreux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche. La cible estimée est de 43 000 entrées de bénéficiaires sur l'année 2020.
  - « Valoriser son image professionnelle » qui a pour objectif de permettre à un bénéficiaire de travailler la dimension du savoir-être professionnel dans sa démarche d'accès à l'emploi (notamment pour réussir ses entretiens professionnels), de lui permettre de mieux connaître, de développer et/ou valoriser ses propres savoir-être professionnels et in fine, d'être capable à l'appui de méthodes pédagogiques innovantes, d'évoluer avec aisance en milieu professionnel. La cible estimée est de 80 000 bénéficiaires sur l'année 2020.
  - Les POEI qui permettent de former des demandeurs d'emploi avant leur embauche dans une entreprise pour un contrat de 12 mois minimum. La cible estimée est de 25 000 entrées de bénéficiaires sur l'année 2020.
- **Axe 4 : Expérimenter et transformer en profondeur,** par le financement d'expérimentations, les modalités de formation et d'accompagnement pour les publics ciblés par le PIC. Dans ce cadre, plusieurs dispositifs connaîtront une montée en charge :
  - Le lancement des vagues 3 et 4 de l'appel à projets « 100% inclusion » ainsi que le développement des vagues 1 et 2. Cette appel à projet a pour objectif d'expérimenter des parcours intégrés, allant du repérage et de la remobilisation à l'emploi ou à l'activité durable, en tirant profit d'une diversité de situations d'apprentissage (en situation de travail, via des entreprises éphémères, par le sport, la culture, des engagements solidaires, etc.) et de modalités pédagogiques (enseignement de pair à pair, serious games, app mobile, etc.), pour assurer la reconnaissance (Open Badges notamment) et montée en compétences des bénéficiaires, par des voies qui leur soient adaptées. La cible estimée est 10 500 entrées de bénéficiaires sur l'année 2020.
  - Le lancement de la vague 3 de l'appel à projets « Intégration professionnelle des réfugiés » ainsi que le développement des vagues 1 et 2. 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 cible estimée est de 4 500 entrées de bénéficiaires sur l'année 2020.
  - Le dispositif « Emile » qui cherche à proposer à 2 620 personnes, mal logés et en difficultés d'insertion professionnelle en Ile de France, un nouveau projet de vie dans un territoire d'accueil

ayant des besoins de main d'œuvre et de logement disponible. Cette action est assurée par le GIP Habitat et Intervention Sociales en collaboration avec des opérateurs d'amont et d'aval (Aurore, Groupe SOS, Nouvelle Ville Vie Nouvelle, Association des Cités du Secours Catholique).

- Axe 5 : Développer et assurer l'interconnexion entre les systèmes d'information de la formation professionnelle par le biais des projets
  - OuiForm, un outil dématérialisé d'orientation vers la formation développé par Pôle emploi en collaboration avec la région Grand-Est
  - SI Outil de collecte, un portail permettant de collecter l'ensemble des données liées aux dispositifs et aux actions réalisées par les porteurs de projets lauréats des différents appels à projets afin de mesurer l'impact des montants alloués dans le cadre du PIC
  - SI AAP / Conventionnement qui développera une solution permettant de communiquer sur un appel à projets, de pouvoir échanger avec des candidats potentiels, de candidater, de gérer les candidatures, de suivre et valoriser les projets lauréats puis dans un module de gestion, de suivre les conventionnements et la réalisation des objectifs définis dans ce conventionnement.

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

Dispositifs / Estimation du nombre de bénéficiaires	2020
POEC 170	43 000
POEI 42	25 000
Entrées pactes	285 000
HOPE 1500	1 500
IAE	40 000
GEIQ	6 000
Formations dans les EA	1 700
VAE collective pour les réfugiés	1 000
VAE "sortants de PEC"	6 000
Prépa compétence	30 100
EC2/EPIDE	1 500
PIAL	10 000
AAP IPRéfuégiés	4 500
Prépa apprentissage	30 000
VSI	80 000
AAP 100 % inclusion	10 500
Garantie Jeunes	100 000
<b>Total</b>	<b>675 800</b>

## 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 d'intervention	864 898 479	495 715 212
Transferts aux ménages		
Transferts aux collectivités territoriales	864 898 479	495 715 212
Transferts aux autres collectivités		
<b>Total</b>	<b>864 898 479</b>	<b>495 715 212</b>

Une enveloppe financière globale de 870 M€ en autorisations d'engagement et de 498 M€ en crédits de paiements est prévue en PLF2020 sur le programme 103 pour financer l'ensemble de ces actions, à laquelle s'ajoutent les financements fléchés sur le programme 102 et le programme 155. Un fonds de concours d'un montant de 1 581 M€ en provenance de France compétences ainsi que le fonds de concours Garantie Jeunes compléteront cette dotation budgétaire en 2020, en application de l'article L. 6123-5 du code du travail. Enfin, il convient de souligner que 5,1M€ d'AE et 2,5M€ de CP initialement prévus pour le Pacte Guyane dans le programme 103 seront transférés sur le programme 162. L'ensemble des ressources du PIC pour 2020 est détaillé ci-dessous :

En milliers d'euros	Ressources 2020	
	AE	CP
<b>Crédits budgétaires</b>	<b>1 471,0</b>	<b>1 099,2</b>
<i>dont Programme 102</i>	<i>589,5</i>	<i>589,5</i>
<i>dont P102-Allocation PACEA</i>	<i>65,0</i>	<i>65,0</i>
<i>dont P102-GJ</i>	<i>524,5</i>	<i>524,5</i>
<b>dont Programme 103</b>	<b>864,9</b>	<b>495,7</b>
<i>dont P103-Crédits budgétaires PIC</i>	<i>864,9</i>	<i>495,7</i>
<b>dont Programme 155</b>	<b>11,5</b>	<b>11,5</b>
<b>dont Programme 162</b>	<b>5,1</b>	<b>2,5</b>
<b>Fonds de concours</b>	<b>1 624,3</b>	<b>1 624,3</b>
<i>dont P102-Fonds de concours GJ</i>	<i>43,1</i>	<i>43,1</i>
<i>dont P103- Fonds de concours</i>	<i>1 581,2</i>	<i>1 581,2</i>
<b>Total</b>	<b>3 095,3</b>	<b>2 723,6</b>

Au total, ce sont donc 3,1 Mds€ en autorisations d'engagement et 2,72 Mds€ en crédits de paiement qui sont prévus pour 2020 dans le cadre du Plan d'Investissement dans les compétences sur le périmètre de la mission.

### CONTRIBUTION AU GRAND PLAN D'INVESTISSEMENT

	Exécution 2019 au 30 Juin			Prévision 2020		
	Titre 2	Hors Titre 2	Total	Titre 2	Hors Titre 2	Total
Autorisations d'engagement	0	1 161 265 392	<b>1 161 265 392</b>	0	864 898 479	<b>864 898 479</b>
Crédits de paiement	0	509 622 010	<b>509 622 010</b>	0	495 715 212	<b>495 715 212</b>

Le programme 103 contribue au Grand plan d'investissement (GPI) par le biais du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) qui en constitue la déclinaison sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les crédits du PIC sont entièrement regroupés au sein de l'action 4 dédiée à sa mise en oeuvre. La contribution au GPI de l'action 4 s'élève donc à 864,90M€ en autorisations d'engagements et 495,72M€ en crédits de paiements. Par ailleurs, un fonds de concours de 1581,2M€ provenant de France compétences complètera cette dotation budgétaire en 2020, en application de l'article L. 6123-5 du code du travail.

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

Programme n° 103 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

### SYNTHÈSE DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME

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

(en milliers d'euros)

Opérateur ou Subvention	LFI 2019		PLF 2020	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>Pôle emploi (P102)</b>	<b>293 257</b>	<b>154 677</b>	<b>382 659</b>	<b>453 725</b>
Transfert	293 257	154 677	382 659	453 725
<b>ASP - Agence de services et de paiement (P149)</b>	<b>1 161 362</b>	<b>601 071</b>	<b>1 026 097</b>	<b>792 850</b>
Transfert	1 161 362	601 071	1 026 097	792 850
<b>France Compétences (P103)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Centre INFFO - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (P103)</b>	<b>4 104</b>	<b>4 104</b>	<b>4 104</b>	<b>4 104</b>
Subvention pour charges de service public	4 104	4 104	4 104	4 104
<b>AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (P103)</b>	<b>110 000</b>	<b>110 000</b>	<b>161 800</b>	<b>162 700</b>
Subvention pour charges de service public	110 000	110 000	110 000	110 000
Transfert	0	0	51 800	52 700
<b>Total</b>	<b>1 568 723</b>	<b>869 852</b>	<b>1 574 660</b>	<b>1 413 378</b>
Total des subventions pour charges de service public	114 104	114 104	114 104	114 104
Total des dotations en fonds propres	0	0	0	0
Total des transferts	1 454 619	755 748	1 460 556	1 299 275

En plus des trois opérateurs rattachés au programme (AFPA, Centre info et France Compétences), le programme 103 finance Pôle emploi au titre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) et l'ASP, principalement au titre des aides à l'embauche.

#### CONSOLIDATION DES EMPLOIS

#### EMPLOIS DES OPÉRATEURS

Intitulé de l'opérateur	LFI 2019				PLF 2020					
	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	dont contrats aidés	dont apprentis
France Compétences			70				70			
Centre INFFO - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente			79				77			
AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes			6 629				6 055			
<b>Total</b>			<b>6 778</b>				<b>6 202</b>			

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

Le schéma d'emploi des opérateurs du Programme 103 connaît une baisse de 576 ETPT. Celle-ci est due aux mesures de resctructuration de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) prises afin de pérenniser les actions de l'établissement indispensables aux politiques de l'emploi.

#### ■ PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME

	ETPT
Emplois sous plafond 2019	6 778
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2019	- 276
Impact du schéma d'emplois 2020	- 300
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
<b>Emplois sous plafond PLF 2020</b>	<b>6 202</b>
<b>Rappel du schéma d'emplois 2020 en ETP</b>	<b>- 601</b>

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

Programme n° 103 | OPÉRATEURS

### OPÉRATEURS

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2020. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2019 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2019 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2019 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) ne seront plus publiés dans le PAP mais le seront, sans commentaires, dans le « jaune opérateurs » et les fichiers plats correspondants en open data sur le site « data.gouv.fr ».

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

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 1er 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 (Afp) a intégré la liste des opérateurs de l'État.

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

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

- la formation et la qualification des personnes les plus éloignées de l'emploi ;
- la politique de certification de l'Etat ;
- 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.

#### FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	LFI 2019		PLF 2020	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi</b>	<b>110 000</b>	<b>110 000</b>	<b>161 800</b>	<b>162 700</b>
Subvention pour charges de service public	110 000	110 000	110 000	110 000
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	51 800	52 700
<b>104 – Intégration et accès à la nationalité française</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	LFI 2019		PLF 2020	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
<b>303 – Immigration et asile</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>110 000</b>	<b>110 000</b>	<b>161 800</b>	<b>162 700</b>

Le plan d'actions relatif à la mise en œuvre des missions nationales de service public (MNSP) au titre de l'année 2019 par l'Afpa a été notifié à la directrice générale de l'Agence par le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle le 22 août 2019. Comme en 2017 et 2018, la subvention pour charges de service public allouée à l'Afpa s'est élevée à 110 M€. Le plan d'actions 2019 est construit autour des quatre piliers suivants :

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

Le plan d'actions relatif à la mise en œuvre des missions nationales de service public (MNSP) au titre de l'année 2020 devrait s'inscrire dans cette continuité. La subvention pour charges de service public de l'État à l'Afpa s'élève pour 2020 à 110M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Son plafond d'emplois pour 2020 s'élève à 6 055 ETPT. Les transferts prévus en 2020 (51,8 M€ en AE et 52,7 M€ en CP) à l'Afpa correspondent à des actions de formation financées par le PIC et exécutées par l'agence (Prépa compétences et VAE collective).

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2019 (1)	PLF 2020
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>6 629,00</b>	<b>6 055,00</b>
– sous plafond	6 629,00	6 055,00
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI ou LFR le cas échéant

Compte tenu de sa situation financière et de l'évolution structurelle de son chiffre d'affaires, un plan de transformation a été annoncé au Conseil d'administration de l'Afpa le 18 octobre 2018. L'Etat s'est engagé à soutenir l'Agence dans son effort de restructuration tout en fixant des objectifs financiers précis. Ce plan de transformation se matérialise notamment par la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui fait actuellement l'objet d'une procédure d'information-consultation.

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

Programme n° 103 | OPÉRATEURS

### CENTRE INFFO - CENTRE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'INFORMATION SUR LA FORMATION PERMANENTE

Le Centre pour le développement de l'information permanente (Centre INFFO) est une association loi 1901 à but non lucratif créée par le décret n°76-203 du 1<sup>er</sup> mars 1976, qui constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle. Centre INFFO a pour mission d'élaborer, de capitaliser et de diffuser l'information et la documentation d'intérêt national à destination des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des professionnels de l'orientation et de la formation. Il est également chargé de développer et de diffuser des supports d'information, de formation et de documentation à destination du grand public via des portails Internet. La tutelle de l'État sur Centre INFFO prend la forme d'une contractualisation pluriannuelle. Un contrat d'objectifs et de moyens a ainsi été signé début 2016 et fixe le cadre d'action de l'opérateur pour la période 2016-2019. Ce dernier prévoit notamment le développement des ressources propres de Centre INFFO, ainsi que la poursuite des efforts de modernisation de son organisation interne et de ses outils de gestion et de performance. Dans un contexte d'évolution majeure du paysage institutionnel de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, consécutive au déploiement de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, le contrat d'objectifs et de moyens pour la période 2020-2023, en cours d'élaboration, envisagera l'avenir des missions de Centre INFFO en synergie avec la création de France compétences, les opérateurs de compétences et les nouvelles impulsions données au dialogue social dans les branches et les entreprises.

#### FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	LFI 2019		PLF 2020	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi</b>	<b>4 104</b>	<b>4 104</b>	<b>4 104</b>	<b>4 104</b>
Subvention pour charges de service public	4 104	4 104	4 104	4 104
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>4 104</b>	<b>4 104</b>	<b>4 104</b>	<b>4 104</b>

La subvention pour charges de service public de l'État à Centre INFFO s'élève pour 2020 à 4,10 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. L'écart entre le montant de la SCSP inscrite en LFI 2019 et celle figurant dans le compte de résultat est dû à la mise en réserve d'une partie des crédits LFI.

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2019 (1)	PLF 2020
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>79,00</b>	<b>77,00</b>
– sous plafond	79,00	77,00
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI ou LFR le cas échéant

## FRANCE COMPÉTENCES

France compétences a été créé par l'article 36 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et est défini comme une institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Il s'agit d'un établissement public administratif à statut particulier qui dispose d'une gestion des ressources humaines et financières de droit privé. Le décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018 précise ses modalités d'organisation et de fonctionnement. Gouverné par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux, l'opérateur intervient sur les trois aspects métiers suivants : le financement, le traitement de données et la certification. France compétences est chargé d'assurer les missions suivantes :

- Assurer la répartition et la péréquation des fonds de l'alternance et de la formation professionnelle auprès des opérateurs de compétences et des régions, y compris les fonds dédiés au compte personnel de formation (CPF) et à la formation des demandeurs d'emploi ;
- Assurer la répartition des fonds pour le financement du plan de formation des entreprises de moins de cinquante salariés auprès des opérateurs de compétences et du CPF transition auprès des commissions paritaires régionales ;
- Financer les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés hors agents publics ;
- Établir et actualiser le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique (qui se substitue à l'inventaire) dans le cadre d'une commission dédiée et selon un processus simplifié pour fluidifier l'enregistrement des diplômes et titres publics ;
- Émettre des recommandations aux autorités publiques chargées de l'alternance (Etat, régions, les présidents des opérateurs de compétences) sur la politique mise en œuvre.

La convention d'objectifs et de performance de France compétences est en cours de formalisation avec une signature prévue pour la fin de l'année 2019.

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

Programme n° 103 | OPÉRATEURS

### FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	LFI 2019		PLF 2020	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2019	PLF 2020
	(1)	
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>70,00</b>	<b>70,00</b>
– sous plafond	70,00	70,00
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI ou LFR le cas échéant

Pour 2020, le plafond d'emplois de France compétences s'élève à 70 ETPT. Cette dotation est identique au plafond d'emplois de 2019 et correspond à la reprise des agents du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (44 ETPT), du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (4 ETPT) et de la commission nationale de certification professionnelle (22 ETPT).