

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

TRAVAIL ET EMPLOI



NOTE EXPLICATIVE

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

Cette annexe par mission récapitule les crédits (y compris les fonds de concours et attributions de produits attendus) et les emplois demandés pour 2020 en les détaillant par programme, action, titre et catégorie.

Elle inclut une présentation de la programmation pluriannuelle des crédits de la mission, de leur évolution et des principales réformes sur la période 2018-2020.

Suite aux modifications apportées à la maquette missions/programmes/actions dans le cadre de la construction du projet de loi de finances pour 2020 et afin de permettre une analyse des écarts avec la loi de finances pour 2019 il a été décidé de retraiter, lorsque cela était nécessaire, les données de la loi de finances pour 2019 dans les documents budgétaires annexés au projet de loi de finances pour 2020.

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

■ La présentation des crédits et des dépenses fiscales associées

Les crédits, constitués d'autorisations d'engagement (AE) et de crédits de paiement (CP), sont détaillés selon la nomenclature par destination (programmes et actions) et par nature (titres et catégories). L'évaluation des fonds de concours et attributions de produits attendus en 2020 est précisée.

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

■ Le projet annuel de performances qui regroupe :

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

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

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

TABLE DES MATIÈRES

Mission

TRAVAIL ET EMPLOI 7

Présentation de la programmation pluriannuelle 8

Récapitulation des crédits 15

Programme 102

ACCÈS ET RETOUR À L'EMPLOI 21

Présentation stratégique du projet annuel de performances 22

Objectifs et indicateurs de performance 26

Présentation des crédits et des dépenses fiscales 36

Justification au premier euro 41

Opérateurs 73

Programme 103

ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI 79

Présentation stratégique du projet annuel de performances 80

Objectifs et indicateurs de performance 84

Présentation des crédits et des dépenses fiscales 95

Justification au premier euro 103

Opérateurs 137

Programme 111

AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DES RELATIONS DU TRAVAIL 143

Présentation stratégique du projet annuel de performances 144

Objectifs et indicateurs de performance 150

Présentation des crédits et des dépenses fiscales 159

Justification au premier euro 164

Opérateurs 176

Programme 155

CONCEPTION, GESTION ET ÉVALUATION DES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL 181

Présentation stratégique du projet annuel de performances 182

Objectifs et indicateurs de performance 184

Présentation des crédits et des dépenses fiscales 192

Justification au premier euro 197

Opérateurs 218

MISSION

TRAVAIL ET EMPLOI

Présentation de la programmation pluriannuelle	8
Récapitulation des crédits	15

PRÉSENTATION DE LA PROGRAMMATION PLURIANNUELLE

■ PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DE LA MISSION

Le Gouvernement a, par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et les textes réglementaires associés, transformé le cadre légal en vigueur pour renforcer les liens déjà existants entre les questions d'emploi et de formation professionnelle, et celles relevant de la réglementation et des conditions de travail des salariés.

2020 sera notamment l'année de la consolidation de la mise en œuvre opérationnelle de la transformation du modèle social et de la montée en charge des dispositifs issus de cette réforme législative majeure.

La mission « Travail et emploi » traduit donc à la fois cette volonté de transformation, ainsi que l'articulation entre la mobilisation renforcée en faveur de l'emploi et l'amélioration des conditions de travail et de santé pour l'ensemble des salariés, tant pour les femmes que pour les hommes.

La mission est composée de quatre programmes budgétaires :

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

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

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

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

Il s'inscrit en articulation avec l'engagement de transformations structurelles initiées par les ordonnances « Travail » signées le 22 septembre 2017 et la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel qui donnera ses pleins effets en 2020. Ce budget accompagnera et traduira les profonds changements engagés sur les champs de l'assurance-chômage, de la formation professionnelle, de l'alternance et du handicap, du plan d'investissement dans les compétences et de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Ces réformes s'accompagnent, s'agissant du budget de l'emploi, d'un recentrage des moyens de l'insertion vers les publics et territoires qui le nécessitent le plus en termes de solidarité nationale. En effet, et particulièrement dans un contexte économique plus favorable, la politique de l'emploi doit amplifier son action, pour le retour à l'activité et à l'inclusion dans l'emploi des publics durablement éloignés du marché du travail qui ne bénéficient pas spontanément de la reprise, ainsi qu'en direction des territoires les plus fragiles. C'est pourquoi l'Etat entend soutenir le développement du secteur de l'Insertion par l'activité économique (IAE) au prix d'un effort sans précédent d'un milliard d'euros en 2020, avec l'objectif de permettre à 100 000 personnes supplémentaires de bénéficier du dispositif à l'horizon 2022. Cette trajectoire de croissance du secteur s'appuie sur la formalisation d'un pacte d'ambition, établi en 2019 sous l'égide du Conseil de l'inclusion dans l'emploi (CIE) et la Délégation générale à l'emploi et la formation

professionnelle (DGEFP), qui présente cinq engagements et trente propositions. De même, les effets tangibles de cette ambition se matérialiseront, en 2020, notamment s'agissant de la transformation de la politique de l'emploi des travailleurs en situation de handicap avec la montée en charge, au sein du Fonds d'inclusion pour l'emploi (FIE), de la réforme des entreprises adaptées, ainsi que le déploiement de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

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

- en finançant des aides directes à l'emploi (emplois aidés ou aides au poste au sein des structures de l'insertion par l'activité économique et des entreprises adaptées, aide unique pour les entreprises de 0 à 250 salariés employant un apprenti de niveau IV ou V, emplois francs, etc.) ;
- en favorisant l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi via des dispositifs d'exonérations de cotisations sociales.

La mission porte également le plan d'investissement à grande échelle pour accompagner la stratégie nationale des compétences. Annoncé en 2017 et lancé au cours de l'année 2018, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) constitue, à travers un effort sans précédent de près de 14 Mds€ entre 2018 et 2022 à destination des jeunes et des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés, un investissement majeur au service de l'insertion professionnelle de ces publics. 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 par celles-ci pour les bénéficiaires de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle.

La loi du 5 septembre 2018 sur « la liberté de choisir son avenir professionnel » a apporté des changements profonds et structurels en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, dont les effets se poursuivront en 2020, avec notamment l'évolution du système de financement de l'apprentissage, qui favorise l'installation d'un nouveau modèle économique, et la mise en œuvre opérationnelle de la transformation du système de formation professionnelle.

Au-delà de ses responsabilités en matière de formation scolaire et universitaire, l'Etat intervient ainsi :

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

La mission s'appuie sur les acteurs du service public de l'emploi (SPE) présents sur l'ensemble du territoire (Pôle Emploi, Missions locales, Cap Emploi, Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes - AFPA, Etablissement pour l'insertion dans l'emploi - EPIDE, Ecoles de la 2ème chance, Centre Info, etc.). Elle en assure la cohérence de l'offre et l'optimisation des ressources pour un accompagnement efficace vers l'emploi et la formation.

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

Travail et emploi

Mission

PRÉSENTATION DE LA PROGRAMMATION PLURIANNUELLE

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

- en soutenant, par des exonérations ciblées de cotisations sociales, le maintien ou le développement de l'activité de certains publics (comme les apprentis ou les créateurs d'entreprise), certains territoires (comme les zones de revitalisation rurale) ou certains secteurs économiques (comme les services à la personne) ;
- en favorisant la mise en place de bonnes conditions de travail et un dialogue social de qualité ;
- en assurant la mise en place d'outils de reclassement permettant de répondre aux mutations ou crises économiques ;
- en finançant des outils conjoncturels d'aide au maintien dans l'emploi comme l'activité partielle ;
- en promouvant l'anticipation et l'appui aux partenariats locaux.

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

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

Le programme 111 a pour objectif l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés du secteur concurrentiel (16 millions de personnes), au moyen de plusieurs leviers : la qualité du droit, sa diffusion et le contrôle de sa mise en œuvre, le conseil et l'appui au dialogue social.

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

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

Le programme 155 est le programme d'appui et de soutien aux politiques publiques du ministère du Travail. A ce titre, il porte l'ensemble des emplois du ministère du Travail exerçant en cabinet et en administration centrale ainsi que dans les services déconcentrés du ministère – les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) en métropole et les DIECCTE d'outre-mer, ainsi que la masse salariale correspondante (y compris les crédits d'action sociale).

Il porte également la subvention pour charges de service public de l'Institut national du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle (INTEFP), opérateur qui assure la formation initiale et continue des agents du ministère, et notamment des inspecteurs du travail.

Sur le programme sont également imputés les crédits d'études et statistiques, de communication, de politique de ressources humaines, et de systèmes d'information du ministère du travail.

En revanche, les moyens de fonctionnement courant et les crédits immobiliers des Dieccte seront transférés en 2020 au nouveau programme 354 « Administration territoriale de l'Etat ».

ÉVOLUTION DES CRÉDITS

Plafonds de la mission sur le périmètre de la norme de dépenses pilotables au format du PLF pour 2020

(en millions d'euros)

	LFI 2019	PLF 2020	2021	2022
Crédits de paiement	12 590	12 595	13 301	13 277

PRINCIPALES RÉFORMES

La formation professionnelle par la voie de l'alternance, en ce qu'elle facilite l'insertion dans l'emploi des jeunes, poursuivra son développement en 2020, dans le prolongement de la loi du 5 septembre 2018 qui a concrétisé l'engagement du Gouvernement par un renforcement de l'attractivité de l'apprentissage et par la simplification des 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 et les freins levés avec la mise en place d'une prépa apprentissage dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences et de l'aide au permis de conduire à hauteur de 500 euros. L'accès à l'apprentissage est désormais ouvert jusqu'à l'âge de 30 ans.

L'année 2020 constituera l'année de finalisation de 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.

Par ailleurs, le champ des relations individuelles et collectives du travail sera marqué en 2020 par la poursuite de la mise en œuvre de la réforme du dialogue social, impulsée par les ordonnances de septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social, avec pour objectif l'élargissement de la négociation collective : à compter du 1er janvier 2020, l'ensemble des entreprises d'au moins 11 salariés auront mis en place le comité social et économique (CSE), instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise se substituant aux anciens comités d'entreprise, délégués du personnel et comités d'hygiène et de sécurité.

En matière de démocratie sociale, 2020 constituera la dernière année du cycle 2017-2020 de la représentativité syndicale et patronale, étape charnière dans la détermination de ces représentativités qui va largement mobiliser les services compétents de l'Etat avec la préparation de la mesure de l'audience syndicale, et en particulier la troisième édition du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des très petites entreprises (TPE) et des employés à domicile, pour laquelle environ 4,5 millions salariés de TPE seront appelés à voter pour un syndicat de leur choix, par voie électronique ou par correspondance.

Par ailleurs, les organisations professionnelles d'employeurs candidateront en 2020 à la seconde mesure de la représentativité patronale, dont les résultats seront publiés en 2021.

Le déploiement des mesures figurant dans la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel se poursuivra en 2020 avec l'objectif, d'une part, de mettre fin aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et, d'autre part, de lutter contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Par ailleurs, la mise en œuvre des dispositions adoptées dans le cadre de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises en matière d'épargne salariale, d'intéressement et de participation se poursuivra et la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sera reconduite en 2020.

Travail et emploi

Mission

PRÉSENTATION DE LA PROGRAMMATION PLURIANNUELLE

L'année 2020 sera également caractérisée par le maintien du fort engagement de l'administration du travail dans la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement.

En matière de lutte contre le travail illégal, l'objectif prioritaire de contrôles pour les services de l'inspection du travail s'élève à 2 000 par mois au niveau national.

En matière de lutte contre la fraude au détachement, la mobilisation des services de l'inspection du travail a permis d'obtenir des résultats significatifs dès 2018, confirmés en 2019, qui ont conduit la ministre du travail à relever l'objectif prioritaire de contrôles de la prestation de services internationale à 2 000 par mois.

La mise à disposition au 1^{er} janvier 2020 du code du travail numérique constituera un enjeu majeur pour 2020. Issu de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, le code du travail numérique permettra aux salariés et employeurs d'accéder de façon gratuite, autonome, simplifiée et dématérialisée aux réponses et textes juridiques traitant du droit du travail et applicables à leur situation. L'employeur ou le salarié pourra se prévaloir des informations obtenues.

Enfin, les questions de conditions de travail et de santé au travail resteront aussi au cœur des priorités du ministère du travail en 2020 avec la poursuite de la concertation menée au sein du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) et de la réflexion sur la mise en œuvre des recommandations du rapport Lecocq sur l'évolution du système de prévention des risques professionnels et du rapport Frimat relatif à la prévention et à la prise en compte de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux.

L'année 2020 sera la dernière année d'exécution du 3^{ème} plan santé au travail (PST 3) 2016 -2020. Le ministère du travail, chargé du pilotage du plan, s'assurera que les actions initiées par les acteurs du PST 3 seront menées à leur terme. Les grandes priorités du plan portent sur la diffusion de la culture de prévention, l'accompagnement des TPE-PME dans l'évaluation des risques professionnels, le ciblage spécifique de l'action sur la prévention des risques professionnels les plus emblématiques (notamment le risque chimique, les risques psychosociaux, les chutes de hauteur, le risque routier professionnel), la prévention de la désinsertion professionnelle ou encore la promotion et l'évaluation des démarches de qualité de vie au travail.

Enfin, l'année 2020 sera une année de transition pour les services déconcentrés du ministère du travail dans le contexte de la réforme de l'organisation territoriale de l'État qui conduira à la création, d'une part, de nouvelles directions régionales regroupant les actuelles DIRECCTE et les missions de cohésion sociale des DRJSCS, d'autre part, de directions départementales en charge de l'insertion, de la cohésion sociale, du travail et de l'emploi. Dans ce contexte, la création des secrétariats généraux communs mutualisant les fonctions support au niveau départemental, pourra impacter le champ travail, même si le PLF 2020 ne prend pas en compte les conséquences budgétaires de cette réforme dont les modalités pratiques restent encore à discuter avec le ministère de l'Intérieur.

CONTRIBUTION AU GRAND PLAN D'INVESTISSEMENT

(en millions d'euros)

Initiative / Action GPI	AE CP	2019 Exécution au 30 Juin 2019	2020
Initiative 11 : Former et accompagner vers l'emploi 1 million de chômeurs faiblement qualifiés		242 269	589 589
Plan d'investissement dans les compétences - P102 (Édifier une société de compétences)		242 269	589 589
Initiative 12 : Former et accompagner vers l'emploi 1 million de jeunes décrocheurs		1 161 510	877 508
Plan d'investissement dans les compétences - P103 (Édifier une société de compétences)		1 161 510	865 496
Plan d'investissement dans les compétences - P155 (Édifier une société de compétences)		0 0	12 12
Total		1 403 779	1 466 1 097

Le Premier ministre a présenté le 25 septembre 2017 un Grand plan d'investissement ayant vocation à mobiliser 57Md€ sur la durée du quinquennat. La ministre du travail porte la partie de ce plan qui vise à rehausser le niveau de qualification en édifiant une société de compétences : le plan d'investissement dans les compétences (PIC). Doté de près de 14 Md€ sur la période 2018-2022, ce plan doit permettre de former et accompagner 2 millions de jeunes et demandeurs d'emplois peu ou pas qualifiés, tout en accélérant par l'investissement la transformation du système de formation professionnelle continue.

Ce plan sera accompagné d'actions visant à :

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

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

L'année 2019 a été marquée par une forte 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.

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.
- Axe 3 : Financer les parcours de formation, notamment prévus dans les Pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences, qui seront conclus pour une durée de 4 ans (2019-2022) avec les conseils régionaux. Ces contrats, qui prennent la suite des conventions dites « d'amorçage » de 2018, s'appuieront sur des diagnostics des besoins territoriaux en compétences et en formation. Ils auront vocation à financer des parcours personnalisés, jalonnés de plusieurs formations et d'actions d'accompagnement.
- Axe 4 : Expérimenter et transformer en profondeur, par le financement d'expérimentations, les modalités de formation et d'accompagnement pour les publics ciblés par le PIC.
- Axe 5 : Développer et assurer l'interconnexion entre les systèmes d'information de la formation professionnelle

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

- Une enveloppe financière globale de **864,90 M€ en autorisations d'engagement et de 495,72 M€ en crédits de paiements** est prévue sur le programme 103 pour financer l'ensemble de ces actions. Un fonds de concours d'un montant de 1 581,2 Md€ en provenance de France compétences complètera cette dotation budgétaire en 2019, en application de l'article L. 6123-5 du code du travail.
- Sur le programme 102, le PIC finance depuis 2018 les dépenses liées à la Garantie jeunes, dans ses volets accompagnement et allocation, pour un total de 524,47 M€ en autorisations d'engagement et 489,69 M€ en crédits de paiement. A partir de 2019, le PIC finance également les dépenses au titre de l'allocation PACEA, pour un montant de 65 M€ en AE et CP. **Au total, l'enveloppe des crédits du PIC sur le programme est de 589,47 M€ en AE et en CP.** Le programme 102 bénéficiera d'un fonds de concours européen à hauteur de 42,79 M€ en AE et en CP.
- Le programme 155 accompagne le déploiement du PIC, en termes de communication et d'évaluation ainsi que par la poursuite de la modernisation des systèmes d'information du ministère, pour un volume de **11,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

Travail et emploi

Mission PRÉSENTATION DE LA PROGRAMMATION PLURIANNUELLE

Au total, ce sont 1,5 Md€ en autorisations d'engagement et 1,1 Md€ en crédits de paiement qui sont consacrés au PIC pour 2020.

Ces montants ne tiennent pas compte de la participation de France compétences au financement du PIC, par le biais d'un fonds de concours à hauteur de 1,6 Md€, ni du fonds de concours du Fonds social européen (FSE) qui finance la Garantie jeunes à hauteur de 42,79 M€ pour 2020.

OBJECTIFS ET INDICATEURS LES PLUS REPRÉSENTATIFS DE LA MISSION

OBJECTIF: Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2022 Cible
Taux d'emploi au sein des 15-24 ans	%	NR					
Taux d'emploi au sein des 25-49 ans	%	NR					
Taux d'emploi au sein des 50-64 ans	%	NR					

OBJECTIF: Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social (P111)

Indicateur : Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective (P111)

(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 employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	17,1	NC	19	19	20	20
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	52	NC	59	59	60	60
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 11 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	63,4	NC	64	64	65	65
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	80,9	NC	84	84	85	85

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME ET ACTION

Numéro et intitulé du programme ou de l'action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2019	Demandées pour 2020	Variation 2020 / 2019 en %	Ouverts en LFI pour 2019	Demandés pour 2020	Variation 2020 / 2019 en %
102 – Accès et retour à l'emploi	6 276 522 643	6 371 427 701	+1,51	6 440 154 518	6 339 160 433	-1,57
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	3 587 788 367	3 538 829 951	-1,36	3 587 788 367	3 538 829 951	-1,36
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	2 102 490 329	2 243 131 055	+6,69	2 273 040 884	2 210 863 787	-2,74
03 – Plan d'investissement des compétences	586 243 947	589 466 695	+0,55	579 325 267	589 466 695	+1,75
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	6 386 693 007	6 408 303 871	+0,34	5 234 129 090	5 664 838 597	+8,23
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	440 088 059	422 464 918	-4,00	399 169 371	301 756 943	-24,40
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	1 653 854 111	1 641 776 863	-0,73	1 023 462 602	1 391 921 331	+36,00
03 – Développement de l'emploi	3 444 081 658	3 479 163 611	+1,02	3 423 789 258	3 475 445 111	+1,51
04 – Plan d'investissement des compétences	848 669 179	864 898 479	+1,91	387 707 859	495 715 212	+27,86
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	56 969 516	69 704 491	+22,35	87 988 820	99 339 262	+12,90
01 – Santé et sécurité au travail	24 125 000	24 585 000	+1,91	24 425 000	24 285 000	-0,57
02 – Qualité et effectivité du droit	21 102 000	17 333 132	-17,86	21 102 000	17 333 132	-17,86
03 – Dialogue social et démocratie sociale	11 742 516	27 786 359	+136,63	42 461 820	57 721 130	+35,94
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0		0	0	
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	690 247 903	669 291 169	-3,04	688 646 455	668 254 957	-2,96
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0	0		0	0	
08 – Fonctionnement des services	5 598 704	2 853 623	-49,03	3 549 711	3 072 694	-13,44
09 – Systèmes d'information	16 948 951	15 448 951	-8,85	16 948 951	15 448 951	-8,85
10 – Affaires immobilières	2 338 591	0	- 100,00	4 041 419	0	- 100,00
11 – Communication	7 436 380	7 436 380	0,00	7 509 758	7 509 758	0,00
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	14 653 722	14 653 722	0,00	14 257 508	14 257 508	0,00
13 – Politique des ressources humaines	28 814 585	29 946 227	+3,93	27 882 138	29 013 780	+4,06
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	72 085 906	67 929 572	-5,77	72 085 906	67 929 572	-5,77
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	85 833 693	83 483 186	-2,74	85 833 693	83 483 186	-2,74
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	333 271 905	332 954 687	-0,10	333 271 905	332 954 687	-0,10
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	21 752 975	21 364 214	-1,79	21 752 975	21 364 214	-1,79
18 – Personnels transversaux et de soutien	101 512 491	93 220 607	-8,17	101 512 491	93 220 607	-8,17

Travail et emploi

Mission

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS

Numéro et intitulé du programme ou de l'action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2019	Demandées pour 2020	Variation 2020 / 2019 en %	Ouverts en LFI pour 2019	Demandés pour 2020	Variation 2020 / 2019 en %
Total pour la mission	13 410 433 069	13 518 727 232	+0,81	12 450 918 883	12 771 593 249	+2,58

Numéro et intitulé du programme ou de l'action	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Demandées pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020	Demandés pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
102 – Accès et retour à l'emploi	6 371 427 701	42 787 344	6 339 160 433	42 787 344
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	3 538 829 951	0	3 538 829 951	0
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	2 243 131 055	0	2 210 863 787	0
03 – Plan d'investissement des compétences	589 466 695	42 787 344	589 466 695	42 787 344
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	6 408 303 871	1 581 176 518	5 664 838 597	1 581 176 518
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	422 464 918	0	301 756 943	0
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	1 641 776 863	0	1 391 921 331	0
03 – Développement de l'emploi	3 479 163 611	0	3 475 445 111	0
04 – Plan d'investissement des compétences	864 898 479	1 581 176 518	495 715 212	1 581 176 518
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	69 704 491	0	99 339 262	0
01 – Santé et sécurité au travail	24 585 000	0	24 285 000	0
02 – Qualité et effectivité du droit	17 333 132	0	17 333 132	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	27 786 359	0	57 721 130	0
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	0	0
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	669 291 169	10 300 000	668 254 957	10 300 000
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0	10 300 000	0	10 300 000
08 – Fonctionnement des services	2 853 623	0	3 072 694	0
09 – Systèmes d'information	15 448 951	0	15 448 951	0
10 – Affaires immobilières	0	0	0	0
11 – Communication	7 436 380	0	7 509 758	0
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	14 653 722	0	14 257 508	0
13 – Politique des ressources humaines	29 946 227	0	29 013 780	0
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	67 929 572	0	67 929 572	0
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	83 483 186	0	83 483 186	0
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	332 954 687	0	332 954 687	0
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	21 364 214	0	21 364 214	0
18 – Personnels transversaux et de soutien	93 220 607	0	93 220 607	0
Total pour la mission	13 518 727 232	1 634 263 862	12 771 593 249	1 634 263 862

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME ET TITRE

Numéro et intitulé du programme ou du titre	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2019	Demandées pour 2020	Variation 2020 / 2019 en %	Ouverts en LFI pour 2019	Demandés pour 2020	Variation 2020 / 2019 en %
102 – Accès et retour à l'emploi	6 276 522 643	6 371 427 701	+1,51	6 440 154 518	6 339 160 433	-1,57
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	1 472 199 351	1 335 395 785	-9,29	1 472 199 351	1 335 395 785	-9,29
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	4 801 323 292	5 028 131 916	+4,72	4 964 955 167	4 995 864 648	+0,62
<i>Titre 7 - Dépenses d'opérations financières</i>	3 000 000	7 900 000	+163,33	3 000 000	7 900 000	+163,33
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	6 386 693 007	6 408 303 871	+0,34	5 234 129 090	5 664 838 597	+8,23
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	7 121 650	114 103 650	+1 502,21	7 121 650	114 103 650	+1 502,21
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	6 379 571 357	6 294 200 221	-1,34	5 227 007 440	5 550 734 947	+6,19
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	56 969 516	69 704 491	+22,35	87 988 820	99 339 262	+12,90
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	28 427 516	43 536 888	+53,15	25 146 820	39 471 659	+56,96
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	28 542 000	26 167 603	-8,32	62 842 000	59 867 603	-4,73
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	690 247 903	669 291 169	-3,04	688 646 455	668 254 957	-2,96
<i>Titre 2 - Dépenses de personnel</i>	614 456 970	598 952 266	-2,52	614 456 970	598 952 266	-2,52
Autres dépenses :	75 790 933	70 338 903	-7,19	74 189 485	69 302 691	-6,59
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	75 596 544	70 144 514	-7,21	73 995 096	69 108 302	-6,60
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	194 389	194 389	0,00	194 389	194 389	0,00
Total pour la mission	13 410 433 069	13 518 727 232	+0,81	12 450 918 883	12 771 593 249	+2,58
dont :						
<i>Titre 2 - Dépenses de personnel</i>	614 456 970	598 952 266	-2,52	614 456 970	598 952 266	-2,52
Autres dépenses :	12 795 976 099	12 919 774 966	+0,97	11 836 461 913	12 172 640 983	+2,84
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	1 583 345 061	1 563 180 837	-1,27	1 578 462 917	1 558 079 396	-1,29
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	11 209 631 038	11 348 694 129	+1,24	10 254 998 996	10 606 661 587	+3,43
<i>Titre 7 - Dépenses d'opérations financières</i>	3 000 000	7 900 000	+163,33	3 000 000	7 900 000	+163,33

Numéro et intitulé du programme ou du titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Demandées pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020	Demandés pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
102 – Accès et retour à l'emploi	6 371 427 701	42 787 344	6 339 160 433	42 787 344
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	1 335 395 785	0	1 335 395 785	0
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	5 028 131 916	42 787 344	4 995 864 648	42 787 344
<i>Titre 7 - Dépenses d'opérations financières</i>	7 900 000	0	7 900 000	0
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	6 408 303 871	1 581 176 518	5 664 838 597	1 581 176 518
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	114 103 650	0	114 103 650	0

Travail et emploi

Mission

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS

Numéro et intitulé du programme ou du titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Demandées pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020	Demandés pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	6 294 200 221	1 581 176 518	5 550 734 947	1 581 176 518
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	69 704 491	0	99 339 262	0
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	43 536 888	0	39 471 659	0
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	26 167 603	0	59 867 603	0
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	669 291 169	10 300 000	668 254 957	10 300 000
<i>Titre 2 - Dépenses de personnel</i>	598 952 266	2 800 000	598 952 266	2 800 000
Autres dépenses :	70 338 903	7 500 000	69 302 691	7 500 000
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	70 144 514	7 500 000	69 108 302	7 500 000
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	194 389	0	194 389	0
Total pour la mission	13 518 727 232	1 634 263 862	12 771 593 249	1 634 263 862
dont :				
<i>Titre 2 - Dépenses de personnel</i>	598 952 266	2 800 000	598 952 266	2 800 000
Autres dépenses :	12 919 774 966	1 631 463 862	12 172 640 983	1 631 463 862
<i>Titre 3 - Dépenses de fonctionnement</i>	1 563 180 837	7 500 000	1 558 079 396	7 500 000
<i>Titre 6 - Dépenses d'intervention</i>	11 348 694 129	1 623 963 862	10 606 661 587	1 623 963 862
<i>Titre 7 - Dépenses d'opérations financières</i>	7 900 000	0	7 900 000	0

RÉCAPITULATION DES EMPLOIS PAR PROGRAMME

Numéro et intitulé du programme	LFI 2019					PLF 2020				
	ETPT	dont ETPT opérateurs rémunérés par le programme	ETPT rémunérés par les opérateurs			ETPT	dont ETPT opérateurs rémunérés par le programme	ETPT rémunérés par les opérateurs		
			sous plafond	hors plafond	Total			sous plafond	hors plafond	Total
102 – Accès et retour à l'emploi			47 149		47 149			48 085		48 085
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi			6 778		6 778			6 202		6 202
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail			72	9	81			70	9	79
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	8 852	3	90	10	100	8 599	3	88	10	98
Total	8 852	3	54 089	19	54 108	8 599	3	54 445	19	54 464

PROGRAMME 102

ACCÈS ET RETOUR À L'EMPLOI

MINISTRE CONCERNÉE : MURIEL PÉNICAUD, MINISTRE DU TRAVAIL

Présentation stratégique du projet annuel de performances	22
Objectifs et indicateurs de performance	26
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	36
Justification au premier euro	41
Opérateurs	73

PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

Bruno LUCAS

Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

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

Favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, notamment ceux d'entre eux qui en sont les plus éloignés, chômeurs de longue durée, jeunes sans qualification, travailleurs handicapés, et tous ceux qui rencontrent des difficultés spécifiques d'accès et/ou de maintien sur le marché du travail, constitue le principal objectif du programme 102. .

Pour ces publics particuliers dont l'insertion sur le marché du travail nécessite un accompagnement spécifique, l'amélioration du contexte économique général et l'amélioration qui en découle sur le front de l'emploi resteront insuffisantes. La politique de l'emploi doit donc amplifier son action pour le retour à l'activité et à l'inclusion dans l'emploi des publics durablement éloignés du marché du travail qui ne bénéficient pas spontanément de la reprise, ainsi qu'en direction des territoires les plus fragiles.

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

En 2018, la création du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE), permettant une mobilisation territoriale renforcée des outils d'insertion que sont les parcours emploi compétences et l'insertion par l'activité économique, a constitué une première étape structurante de mise en œuvre des recommandations du rapport « *Donnons-nous les moyens de l'inclusion* » remis par Jean-Marc BORELLO à la ministre du travail le 16 janvier 2018. Cette ambition fut renforcée avec l'insertion en 2019 au sein du FIE des entreprises adaptées (aides au poste hors expérimentation et aide à l'accompagnement dans le cadre de la mise à disposition). Par ailleurs, cette ambition fut également prolongée par le déploiement de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté ainsi que par la transformation de la politique de l'emploi des travailleurs en situation de handicap. En effet, l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 », qualifié d'historique par le secteur, engage notamment ses signataires à créer 40 000 emplois supplémentaires en entreprises adaptées (EA).

La transformation profonde ainsi amorcée se poursuit également à travers le déploiement du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) mobilisant près de 14 milliards d'euros entre 2018 et 2022. Cet investissement constitue un levier majeur pour le développement des compétences des jeunes et des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et vise à accroître leurs chances d'accéder au marché du travail, par une transformation et une modernisation de leur accompagnement, en agissant tant par un effort additionnel en termes d'action de formations que par une stratégie de transformation et de modernisation du système et, notamment, de l'accompagnement qui leur est dédié. La partie des crédits dédiés aux jeunes relève du programme 102 (le reste des crédits est rattaché au programme 103).

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

Animation du service public de l'emploi

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

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

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

Le renouvellement en cours du cadre conventionnel de l'intervention de la plupart des acteurs du SPE, en particulier Pôle emploi, les missions locales et le réseau des Cap emploi, permettra d'inscrire cette impulsion nouvelle dans les objectifs pluriannuels de chacun de ces réseaux pour la période 2019-2022 et de leur fixer les orientations majeures en termes de politiques publiques pour cette période. Le nouveau cadre de performance 2019-2022 des missions locales, expérimenté en 2019 pour la 1^{ère} année, a ainsi pour objectif de faciliter le dialogue entre les acteurs, en tenant compte des particularités socioéconomiques territoriales.

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

Fonds d'inclusion dans l'emploi

Dans la continuité de 2018 et 2019, l'année 2020 confortera la mise en place du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) regroupant au niveau régional les moyens d'interventions relatifs aux parcours emploi compétences, à l'insertion par l'activité économique et aux entreprises adaptées (aides au poste hors expérimentation et aide à l'accompagnement dans le cadre de la mise à disposition). Ce fonds permet de donner aux préfets de région de nouvelles marges de manœuvre pour favoriser une meilleure articulation des outils de parcours individualisés d'accès à l'emploi et s'adapter au plus près aux problématiques territoriales.

Parcours emploi compétences

Le gouvernement a lancé depuis 2018 la réforme des contrats aidés avec la création des parcours emploi compétences (PEC). La refonte du modèle a conduit à sortir de la logique quantitative et de recentrer les contrats aidés autour de l'objectif premier d'insertion professionnelle en faveur des personnes éloignées du marché du travail. L'année 2020 sera une année de consolidation de la mise en œuvre des programmations réalisées par les services déconcentrés afin de tenir compte des spécificités territoriales.

Les PEC sont recentrés autour de l'objectif unique d'insertion professionnelle du demandeur d'emploi. Cette transformation qualitative passe par quatre leviers : une sélection des employeurs et des postes à même de faire croître les compétences des bénéficiaires; une mise en œuvre effective des obligations en matière d'engagements de formation et d'accompagnement par l'employeur; un renforcement du rôle du prescripteur en matière d'accompagnement avant, pendant et à la sortie du parcours emploi compétence; enfin, un ciblage du public à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi.

Par ailleurs, le renforcement du volet qualitatif passera par le déploiement de la prestation « mes compétences pour l'emploi » lancée en 2019 dans une phase expérimentale, prévue dans le cadre du PIC. Cette prestation, accessible aux salariés en PEC, sera proposée aux personnes les moins qualifiées au moment de la signature du PEC. Elle propose une valorisation des acquis de l'expérience, permettant d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle. Elle confirme ainsi les compétences acquises en situation de travail avant ou pendant le PEC. Cela permet de considérer le poste de travail occupé pendant le PEC comme lui-même générateur de compétences potentiellement certifiables dans une démarche de VAE.

Insertion par l'activité économique

En contribuant à l'accès à l'emploi des personnes les plus vulnérables, les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) constituent un maillon essentiel de la politique de lutte contre le chômage et la pauvreté tout en contribuant au développement économique des territoires. À ce titre, les moyens déployés par l'État sont significativement augmentés dès l'année 2019 et intensifiés en 2020 avec plus d'un milliard d'euros de crédits

budgétaires, dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, qui vise à permettre à près de 100 000 personnes supplémentaires de bénéficier du dispositif à l'horizon 2022.

Une expérimentation élargissant l'IAE au travail indépendant a par ailleurs été lancée en 2019 à la suite de la loi du 5 septembre 2018 liberté de choisir son avenir professionnel permettant de faire du travail indépendant un nouveau vecteur d'inclusion dans l'emploi et de construction de parcours d'insertion.

Le PIC constitue, avec un budget dédié, un levier supplémentaire pour enrichir le contenu en formation des parcours en IAE. Actuellement, seul un tiers des personnes bénéficient d'une formation pendant leur parcours. La signature en mai 2018 d'un accord-cadre entre le secteur et les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) a engagé une mobilisation à plus grande échelle de la dynamique de formation pour ces salariés.

Plus généralement, une concertation pilotée par le Conseil de l'inclusion dans l'emploi (CIE) et la DGEFP au premier semestre 2019 a permis la formalisation d'un pacte d'ambition, présentant cinq engagements et trente propositions, afin de répondre notamment à la trajectoire de croissance prévue dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Entreprises adaptées

Le Gouvernement soutient pleinement le rôle joué par les entreprises adaptées dans l'insertion des travailleurs handicapés. Muriel Pénicaud, ministre du Travail et Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargée des Personnes handicapées, ont signé un engagement national en ce sens avec l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), APF handicap et l'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales, et de leurs amis (UNAPEI). Les signataires se sont engagés à créer 40 000 emplois supplémentaires en entreprises adaptées pour les personnes en situation de handicap d'ici 2022. Cet accord s'est traduit par l'entrée en vigueur de la réforme des entreprises adaptées le 1^{er} janvier 2019 et l'entrée dans le FIE de deux types d'aides au poste (aides au poste hors expérimentation et aide à l'accompagnement dans le cadre de la mise à disposition).

Initiatives territoriales

Depuis le début de l'année 2018, il est possible de mobiliser des moyens du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) au bénéfice d'initiatives territoriales à caractère innovant en matière de création ou d'accès à l'emploi. Cette possibilité est maintenue pour 2020 afin de consolider la territorialisation des politiques d'insertion permise par la globalisation des moyens au sein du FIE.

Les mesures en faveur des jeunes

Le Gouvernement a choisi d'investir massivement dans la formation des jeunes éloignés de l'emploi, notamment les jeunes décrocheurs et les jeunes peu ou pas qualifiés, au travers de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, de la réforme de l'apprentissage et du plan d'investissement dans les compétences. Dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, il est ainsi instauré une obligation de formation pour les jeunes avant 18 ans, qui trouvera notamment sa traduction dans l'accompagnement intensif en Garantie jeunes de 100 000 nouveaux jeunes âgés de 16 à 25 ans chaque année.

Il est également prévu en 2020 dans la continuité de l'année 2019, une augmentation significative de l'allocation PACEA, destinée à donner un « coup de pouce » aux jeunes ayant conclu un « Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie » (PACEA).

Enfin, plusieurs programmes du PIC renforceront l'efficacité de ces démarches, parmi lesquelles : les actions prévues pour le repérage des jeunes les plus en difficulté, le développement de sas de préparation à l'apprentissage pour en maximiser l'efficacité et limiter les ruptures en cours de formation, ou encore le financement de parcours supplémentaires au sein du réseau des écoles de la 2^{ème} chance (E2C) ou de l'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE). Des mesures spécifiques et temporaires à destination des jeunes étrangers et bénéficiaires de la protection internationale seront également mises en œuvre. Ces mesures, initiées en 2019, prendront leur pleine mesure au cours de l'année 2020.

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

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

Ainsi, la réforme des entreprises adaptées, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019, porte des évolutions majeures. Elle permet, tout en confortant la vocation économique et sociale des entreprises adaptées, de faire évoluer le modèle dans une optique plus inclusive à travers une plus grande mixité et diversité des publics accueillis. Elle permet aussi l'expérimentation de nouvelles formes de réponse à l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi en facilitant les passerelles entre entreprises adaptées et employeurs hors secteur adapté. Ainsi, deux expérimentations ont été lancées en 2018 et 2019 (CDD Tremplin et entreprise adaptée de travail temporaire) et une nouvelle expérimentation sera lancée en 2020 (EA-pro inclusive). Enfin, la réforme doit assurer que les personnes les plus éloignées du marché du travail, et notamment les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapée (AAH) puissent avoir accès à ces emplois.

Par ailleurs, la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) rentrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020. Elle permet de réaffirmer l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à 6% des effectifs et de réviser ses modalités en faveur de l'emploi direct des travailleurs handicapés.

L'année 2020 concrétisera donc ces avancées pour une politique de l'emploi des travailleurs handicapés plus inclusive, plus lisible, plus cohérente et fondée sur des modalités de calcul plus justes.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF	Favoriser l'accès et le retour à l'emploi
INDICATEUR	Nombre de retours à l'emploi
INDICATEUR	Taux de retour à l'emploi de tous les publics
OBJECTIF	Améliorer l'efficacité du service rendu à l'utilisateur par Pôle emploi
INDICATEUR	Taux d'accès à l'emploi durable 6 mois après la fin d'une formation prescrite par Pôle emploi
INDICATEUR	Taux de satisfaction des services rendus par Pôle Emploi aux usagers
OBJECTIF	Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées du marché du travail
INDICATEUR	Taux d'insertion dans l'emploi 6 mois après la sortie d'un contrat aidé
INDICATEUR	Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des structures d'insertion par l'activité économique
INDICATEUR	Taux de retour à l'emploi durable des travailleurs handicapés suivis par le service public de l'emploi
INDICATEUR	Taux de sortie vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un parcours d'accompagnement
INDICATEUR	Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les entreprises adaptées hors expérimentation sortis en emploi durable

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF

Favoriser l'accès et le retour à l'emploi

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

INDICATEUR

Nombre de retours à l'emploi

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2018 Cible
Nombre de retours à l'emploi	Nb	4 135 046 (à sept 2017)	4 262 527	+3%	+3%	ND	+3 %

Précisions méthodologiques

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

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

Mode de calcul :

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

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

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

Les critères sont évalués dans cet ordre.

Biais et limites :

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

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

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

Précisions méthodologiques sur le modèle économétrique (données estimées)

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

Ainsi, les cibles annuelles s'interprètent par rapport à un niveau de référence [2016-2017 (4 135 046 retours à l'emploi) ou cumul Octobre 2017- Juillet 2018 (3 432 321 retours à l'emploi)] et à conjoncture et structure de la demande d'emploi en fin de mois (DEFM) constantes.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les objectifs stratégiques de Pôle emploi sont définis dans la cadre de la convention tripartite Etat/Pôle emploi/Unédic 2020-2022 dont la négociation n'a pas encore abouti. Cette convention liste les indicateurs stratégiques et les cibles associés pour la période (avec soit des cibles annuelles, soit à des cibles à horizon 2022). Les indicateurs actuels, leurs modalités de calcul et les cibles associées seront dès lors être adaptés en conséquence.

INDICATEUR

Taux de retour à l'emploi de tous les publics

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Tous publics	%	4,5	4.4	4,5	4.5	ND	5
Tous publics (retour à l'emploi durable uniquement)	%	3,1	2.8	3	3	ND	3,5
Demandeurs d'emploi de longue durée	%	1.4	1.4	SO	SO	ND	ND
Bénéficiaires du RSA et de l'ASS	%	2,2	2.4	2,5	2.5	ND	2,5
Seniors de plus de 50 ans	%	2	2	2,1	2.1	ND	2,2
Travailleurs handicapés	%	1,8	2.1	1,9	1.9	ND	2,2
Personnes résidant en QPV	%	3,4	3.3	3,3	3.3	ND	3,7
Jeunes -25 ans	%	7,6	7.3	6,9	6.9	ND	7,7
Femmes	%	4,4	4.2	3,6	3.6	ND	4,5

Précisions méthodologiques

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

Champ : France métropolitaine

Mode de calcul :

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

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

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

Commentaires :

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

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

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

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

Un nouveau sous indicateur a été ajouté ; il s'agit des demandeurs d'emploi de longue durée (inscrits en catégories A, B, C, depuis un an ou plus).

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les objectifs stratégiques de Pôle emploi sont définis dans la cadre de la convention tripartite Etat/Pôle emploi/Unédic 2020-2022 dont la négociation n'a pas encore abouti. Cette convention liste les indicateurs stratégiques et les cibles associés pour la période (avec soit des cibles annuelles, soit à des cibles à horizon 2022). Les indicateurs actuels, leurs modalités de calcul et les cibles associées seront dès lors être adaptés en conséquence.

Un sous-indicateur relatif aux demandeurs d'emploi de longue durée est ajouté dans le PAP 2020, c'est pourquoi aucune cible n'a été fixée pour 2019.

OBJECTIF

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

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

INDICATEUR

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

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2018 Cible
Taux d'accès à l'emploi durable 6 mois après la fin d'une formation prescrite par Pôle emploi	%	29,6	33,2	28,3	33,7	ND	28,3

Précisions méthodologiques

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

Mode de calcul :

Les données sont exprimées en cumul annuel sur la période allant du 1er juillet de l'année N au 30 juin de l'année N+1

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

Sont prises en compte l'ensemble des formations suivies par les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, à l'exclusion des formations de remise à niveau/savoirs de base et remobilisation, qu'elles soient financées par Pôle emploi ou par une autre structure, et quelle que soit la rémunération perçue par le demandeur d'emploi. Les formations de « Remise à niveau » et « (Re)mobilisation » sont identifiées à partir d'une nomenclature CNEFOP / CARIF-OREF.

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

Ce taux se définit comme le ratio :

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

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

Limites et biais connus : La variété des formations prescrites (individuelles, collectives, formations de type préalable à l'embauche, etc.) et du profil des demandeurs d'emploi entrés en formation peut influencer le sens de l'indicateur. .

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

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

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

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les prévisions 2019 sont revues à la hausse, afin de tenir compte des niveaux atteints en 2018 et des premiers éléments comparables sur l'année 2019.

Les objectifs stratégiques de Pôle emploi sont définis dans la cadre de la convention tripartite Etat/Pôle emploi/Unédic 2020-2022 dont la négociation n'a pas encore abouti. Cette convention liste les indicateurs stratégiques et les cibles associés pour la période (avec soit des cibles annuelles, soit à des cibles à horizon 2022). Les indicateurs actuels, leurs modalités de calcul et les cibles associées seront dès lors être adaptés en conséquence.

INDICATEUR

Taux de satisfaction des services rendus par Pôle Emploi aux usagers

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2018 Cible
Taux de satisfaction des demandeurs d'emploi concernant le suivi dont ils bénéficient	%	71	73,2	70	74	ND	70
Taux de satisfaction des employeurs concernant la dernière opération de recrutement	%	70,7	71,2	72	73	ND	72

Précisions méthodologiques

Source des données : Pôle emploi, enquêtes trimestrielles

1^{er} sous-indicateur « demandeurs d'emploi » :

Enquête réalisée par mail avec une fréquence hebdomadaire (restitution mensuelle) auprès des demandeurs d'emploi ayant plus de 3 mois d'ancienneté et suivis depuis au moins 2 mois dans la même modalité d'accompagnement et actuellement suivis par Pôle emploi

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

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

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

Des évolutions méthodologiques ont été apportées à cet indicateur avec :

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

2^{ème} sous-indicateur « entreprises » :

Enquête locale de satisfaction – questionnaire entreprise – réalisée par mail avec une fréquence hebdomadaire (restitution mensuelle) auprès des entreprises ayant vécu un des événements suivants :

- 1) **La rencontre entre l'entreprise et un conseiller Pôle emploi** (visite d'un conseiller en entreprise d'un conseiller, venue d'une entreprise en agence)
- 2) **La promotion de profil** (présentation par un conseiller d'une candidature à une entreprise sans que celle-ci ait déposée une offre d'emploi)
- 3) **La « proposition de contact, avec ou sans offre, par l'entreprise à un candidat » via la banque de profils** (service qui permet à une entreprise, qu'elle ait ou non déposé une offre d'emploi, de proposer à un candidat repéré sur la banque de profil de la contacter pour lui proposer un poste)
- 4) **La clôture d'une offre d'emploi.**

Question posée pour l'évènement « rencontre entre l'entreprise et un conseiller Pôle emploi » (questions différenciées en fonction de l'« évènement déclencheur ») : « Vous avez récemment rencontré un conseiller Pôle emploi, quel est votre niveau de satisfaction concernant ce service ? » avec 4 choix possibles : « très satisfait », « assez satisfait », « peu satisfait », « pas du tout satisfait ».

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

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

Des évolutions méthodologiques ont été apportées à cet indicateur avec :

- une fréquence d'interrogation plus élevée et une taille de l'échantillon plus importante ;

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

- une cible élargie avec l'ajout de 3 nouveaux « événements déclencheurs » (la visite, la promotion de profil, la proposition de contact) ;
- un questionnaire court et personnalisé selon l'événement.

Mode de calcul :

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

Champ du 1^{er} sous-indicateur « demandeurs d'emploi » :

Ensemble des demandeurs d'emploi des catégories ABCDE, hors demandeurs d'emploi en maladie, rattachés à un portefeuille de conseiller référent, ayant plus de 3 mois d'ancienneté et suivis depuis au moins 2 mois dans la même modalité d'accompagnement et actuellement suivis par Pôle emploi. Demandeurs d'emploi ayant une adresse mail connue de Pôle emploi et valide.

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

Calcul de l'indicateur trimestriel :

- **Numérateur** : nombre de répondants se déclarant « très satisfaits » et « assez satisfaits » à l'enquête .
- **Dénominateur** : nombre de répondants à la question posée au cours de l'enquête du trimestre T.

Champ du 2^{ème} sous-indicateur « entreprises » :

Ensemble des entreprises ayant vécu au-cours de la semaine précédant la date d'envoi des questionnaires un des événements suivants : **La rencontre entre l'entreprise et un conseiller Pôle emploi ; La promotion de profil ; La « proposition de contact, avec ou sans offre, par l'entreprise à un candidat » via la banque de profils ; La clôture de l'offre**

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

Calcul :

- **Numérateur** : nombre de répondants se déclarant « très satisfaits » et « assez satisfaits » à l'enquête .
- **Dénominateur** : nombre de répondants à la question posée au cours de l'enquête réalisée à l'enquête .

Limites et biais connus :

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

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

L'amélioration du taux de satisfaction des employeurs, concomitante à l'action #VersUnMétier lancée et systématisée en septembre 2018 afin de lutter contre les difficultés de recrutement, a conduit à réhausser les cibles 2019. Il s'agit d'actions organisées sur tout le territoire à un rythme hebdomadaire en vue de :

- Rencontrer directement des employeurs qui recrutent,
- Faire découvrir les métiers qui sont en manque de main d'œuvre,
- Promouvoir les opportunités de formation et de mise à niveau sur les compétences recherchées pour ces métiers).

Les objectifs stratégiques de Pôle emploi sont définis dans la cadre de la convention tripartite Etat/Pôle emploi/Unédic 2020-2022 dont la négociation n'a pas encore abouti. Cette convention liste les indicateurs stratégiques et les cibles associés pour la période (avec soit des cibles annuelles, soit à des cibles à horizon 2022). Les indicateurs actuels, leurs modalités de calcul et les cibles associées seront dès lors être adaptés en conséquence.

OBJECTIF

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

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

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

(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 à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	49	53	55	55	57	57
Taux d'insertion dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	36	41	42	45	47	47
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleurs handicapés à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	31,5	39	40	42	43	43

Précisions méthodologiques

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

Mode de calcul :

Numérateur :

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

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

Dénominateur :

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

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

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Dans la continuité des efforts engagés depuis la refonte des contrats aidés et la mise en œuvre des parcours emplois compétences (PEC) en 2018, la mobilisation de l'État en faveur de l'insertion professionnelle des salariés recrutés en contrat aidés s'est renforcée en 2019 avec la montée en charge de l'offre de services pour les salariés recrutés en PEC afin d'éviter et de limiter les parcours sans solution.

2019 constitue ainsi l'année de consolidation des jalons qualitatifs attachés aux PEC avec la systématisation de l'entretien d'entrée en PEC puis l'entretien de sortie pour les sortants sans perspectives assurées pour éviter toute sortie sans solution ainsi qu'avec la mobilisation systématique de l'offre de service de pôle emploi pour les sortants de PEC en fonction de leur besoin (accès aux prestations, formation en fonction du besoin dans un objectif de poursuite d'un parcours vers l'emploi sans couture).

2019 a également permis un renforcement de la qualité des parcours avec la mise en œuvre, dans une phase expérimentale, de la prestation « mes compétences pour l'emploi », pour enrichir l'offre de services au bénéfice des publics en PEC. Cette prestation, accessible aux salariés en PEC, sera systématiquement proposée aux personnes les moins qualifiées au moment de la signature du PEC. Elle propose une valorisation des acquis de l'expérience, permettant d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle. Elle confirme ainsi les compétences acquises en situation de travail avant ou pendant le PEC. Cela permet de considérer le poste de travail occupé pendant le PEC comme lui-même générateur de compétences potentiellement certifiables dans une démarche de VAE.

L'ensemble de ces actions doit permettre d'améliorer les conditions d'insertion dans l'emploi des salariés recrutés en PEC.

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

INDICATEUR

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

(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 à la sortie d'une entreprise d'insertion (EI)	%	32	30	39	32	34	40
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une EI	%	17	16.5	21	18	20	22
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)	%	53	55	47	55	57	48
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une ETTI	%	27	29	22	31	33	23
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une association intermédiaire (AI)	%	49.5	48	37,5	50	52	38
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une AI	%	27	26	18	28	30	19
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	26	26	28	28	29	30
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	10,5	11	11,5	13	14	13

Précisions méthodologiques

Source : ASP, traitements Dares.

Champ : France entière.

Note : Sorties prises en compte (salariés restés plus de 3 mois (ACI/EI) ou plus de 150h (AI/ETTI))

Remarque : La série longue a été reprise en 2019 et tient compte des nouvelles règles de comptage des sorties du dispositif. Cette reprise explique le décalage entre les prévisions 2019/2020 du PAP 2019 et son actualisation.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les taux de sortie en emploi sont plus élevés dans les entreprises de travail temporaire (ETTI) et les associations intermédiaires (AI) que dans les entreprises d'insertion (EI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Ces structures emploient d'une manière générale des publics moins éloignés de l'emploi et souvent plus autonomes qui se trouvent dans des situations de mise à disposition auprès d'entreprises ou de particuliers. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) accueillent des publics plus éloignés de l'emploi ce qui explique des taux de sortie dans l'emploi moins importants.

On note une amélioration des taux d'insertion dans l'emploi particulièrement dans l'emploi durable sur les 4 dernières années pour toutes les catégories de SIAE et notamment les ETTI pour lesquelles le taux de sortie en emploi a progressé de près de 12 points dont 9 points pour l'emploi durable. Le calcul d'une part modulée en fonction de la performance des SIAE s'est en effet accompagnée d'une vigilance renforcée portée à la saisie des motifs de sortie, ce qui favorise une meilleure connaissance du devenir des salariés en insertion à leur sortie du dispositif.

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

INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Taux de retour à l'emploi durable des travailleurs handicapés inscrits à PE	%	1,4	1,4	1,5	1,5	ND	1,5
Taux de retour à l'emploi durable des travailleurs handicapés accompagnés par les Cap Emploi	%	57	53	59	56	58	62

Précisions méthodologiques

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

Mode de calcul:

Taux de retour à l'emploi durable

- Pôle emploi:

Numérateur: nombre de TH sortis et occupant un emploi durable en septembre (CDD de plus de six mois, CDI, création d'entreprise).

Dénominateur: nombre de TH inscrits sur les listes de Pôle emploi fin août.

- Cap emploi:

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

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

Commentaires:

- Le repérage des travailleurs handicapés dans les données de la Statistique du Marché du Travail (SMT) est imparfait, ce qui est susceptible de biaiser les taux de reprise d'emploi estimé.

- Les deux ratios Pôle emploi et Cap emploi ne sont pas comparables. D'une part, ils sont issus de sources différentes (données d'enquête pour l'un, données extraites d'un système d'information de suivi pour l'autre). D'autre part, ils rapportent le nombre de retours à l'emploi durable à deux données différentes : le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) inscrits sur les listes de Pôle emploi (leur repérage est imparfait, car ce statut est déclaratif, et les emplois occupés n'ont pas nécessairement débuté en septembre, mois de la sortie de A, B, C) et le nombre de BOETH accompagnés par les Cap emploi durant l'année. Un biais important consiste dans le fait que tous les demandeurs d'emploi BOETH ne font pas systématiquement l'objet d'un accompagnement par Pôle emploi, et peuvent bénéficier d'un accompagnement par les Cap emploi dans le cadre de la délégation de PPAE (Projet personnalisé d'accès à l'emploi).

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**Sous-indicateur Pôle emploi:**

Les objectifs stratégiques de Pôle emploi sont définis dans la cadre de la convention tripartite Etat/Pôle emploi/Unédic 2020-2022 dont la négociation n'a pas encore abouti. Cette convention liste les indicateurs stratégiques et les cibles associés pour la période (avec soit des cibles annuelles, soit à des cibles à horizon 2022). Les indicateurs actuels, leurs modalités de calcul et les cibles associées seront dès lors être adaptés en conséquence.

Sous-indicateur Cap emploi:

La réalisation 2018 est en baisse par rapport à 2017 (- 4%). L'accord-cadre sur le partenariat renforcé signé entre l'Etat, Pôle Emploi, Cheops, l'Agefiph et le Fiphfp est entré en vigueur en 2015 avec le passage de 70 000 à 77 500 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des Th orientés par Pôle emploi vers les Cap emploi. Le nombre total de personnes accompagnées a très légèrement augmenté entre 2017 et 2018 (+0.7%), tout comme le nombre de placements (+0.2%), dont 51% en placements durables (CDI et CDD de 6 mois et plus). Le fléchissement du taux est à relier à la baisse volumétrique des Parcours emploi compétences qui ont connu une baisse significatives, et par conséquent entraîné une forte baisse de prescription des CDD de plus de 6 mois, tandis que le nombre de CDI a progressé de 2,3%. L'année 2019 se situera dans le prolongement de l'année 2018 qui a vu les missions des Cap emploi élargies au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (loi Travail du 8 août 2016). A ce titre, une convention d'objectifs est signée entre l'Etat, l'Agefiph, le FIFPHFP, Pôle emploi et chaque Cap emploi, pour la période de 2018-2022. Par ailleurs, la concertation nationale dédiée à la rénovation de l'offre de services relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées et des employeurs ainsi que les travaux relatifs au rapprochement des deux opérateurs Cap emploi/Pôle emploi pourraient avoir un impact sur l'offre de services des Cap emploi.

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

INDICATEUR

Taux de sortie vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un parcours d'accompagnement

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Taux de sortie vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié de la Garantie jeunes, dans le mois suivant la sortie du parcours	%	NC	37,5	SO	38.5	39.5	39.5
Taux de sorties vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un PACEA dans le mois suivant la sortie du parcours	%	NC	42	SO	42	43	43

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques :

Source des données : I-Milo, système d'information des missions locales.

À partir des données extraites du système d'information des Missions Locales, I-Milo, traitées par la structure en charge de la maîtrise d'ouvrage du SI des Missions locales, les deux sous-indicateurs sont calculés comme suit :

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

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

2. Taux de sortie vers l'emploi et l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un PACEA : Nombre de jeunes en sortie emploi et en sortie alternance / nombre de jeunes sortis de PACEA

- numérateur : nombre de jeunes étant en emploi ou alternance le jour de leur sortie de PACEA, ou ayant débuté une situation emploi ou alternance dans les 30 jours suivant la fin du PACEA ;
- dénominateur : nombre de jeunes sortis de PACEA

S'agissant de nouveaux indicateurs, créés et valorisés pour la première fois au premier semestre 2019, la prévision pour cette année n'est donc pas disponible.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

De 2013 à 2016, la Garantie Jeunes a été expérimentée dans les différents territoires par vagues successives. La mesure est généralisée depuis le 1^{er} janvier 2017 sur l'ensemble du territoire (métropole et outre-mer), avec une mise en œuvre progressive au cours de l'année. 2018 a été ainsi la première année complète de mise en œuvre de la Garantie jeunes.

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

Les modifications apportées aux indicateurs présentés s'inscrivent en cohérence avec la nouvelle démarche de performance instaurée en 2019 et permettent d'apprécier les sorties positives vers l'emploi et l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) ou de la Garantie jeunes.

INDICATEUR

Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les entreprises adaptées hors expérimentation sortis en emploi durable

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les entreprises adaptées hors expérimentation sortis en emploi durable	%	SO	SO	SO	1	1,5	1.5

Précisions méthodologiques

Sources des données: données ASP

Mode de calcul:

Numérateur: salariés éligibles aux aides (hors CDD Tremplin et mise à disposition) sortis en emploi durable au cours de l'année N.

Dénominateur: nombre total de salariés éligibles aux aides (hors CDD Tremplin et mise à disposition) employés au cours de l'année N.

Définition des sortants: une personne est considérée "sortie" si sa date de fin de contrat est renseignée sur l'année considérée.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

L'entreprise adaptée est un acteur économique qui contribue au développement économique du territoire, emploie au moins 55% de travailleurs handicapés parmi ses effectifs et met en oeuvre un accompagnement spécifique de ces salariés handicapés. Cet accompagnement spécifique est destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel, valoriser leurs compétences, et permettre une mobilité au sein de l'entreprise elle-même ou vers d'autres entreprises.

Le Gouvernement soutient pleinement le rôle joué par les entreprises adaptées dans l'insertion des travailleurs handicapés. Dans ce cadre, Muriel Pénicaud, ministre du Travail et Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargée des personnes handicapées, ont signé un engagement national avec l'Union nationale des entreprises adaptées (l'UNEA), APF handicap et l'Union nationale des associations de parents de personnes handicapées mentales et de leurs amis (UNAPEI). Les signataires se sont engagés à créer 40 000 emplois supplémentaires en entreprises adaptées pour les personnes en situation de handicap d'ici 2020.

Cet engagement porte notamment sur l'accompagnement des transitions professionnelles et le développement de passerelles entre entreprises adaptées et autres employeurs publics ou privés. Aussi a-t-il été fixé un objectif national de sortie en emploi durable des personnes handicapées travaillant en entreprises adaptées (hors expérimentations). Pour atteindre cet objectif, les entreprises adaptées pourront compter sur l'appui de l'ensemble des acteurs intervenants dans le champ de l'emploi des personnes handicapées (notamment l'Agefiph et le service public de l'emploi) et elles sont incitées à nouer des partenariats avec d'autres employeurs et avec les branches professionnelles présentes sur leur territoire.

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | 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	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	1 235 903 153	2 302 926 798	0	3 538 829 951	0
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	0	2 302 926 798	0	2 302 926 798	0
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	1 235 903 153	0	0	1 235 903 153	0
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	99 492 632	2 135 738 423	7 900 000	2 243 131 055	0
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	43 500 000	427 325 280	7 900 000	478 725 280	0
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	55 992 632	1 708 413 143	0	1 764 405 775	0
03 – Plan d'investissement des compétences	0	589 466 695	0	589 466 695	42 787 344
Total	1 335 395 785	5 028 131 916	7 900 000	6 371 427 701	42 787 344

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	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	1 235 903 153	2 302 926 798	0	3 538 829 951	0
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	0	2 302 926 798	0	2 302 926 798	0
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	1 235 903 153	0	0	1 235 903 153	0
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	99 492 632	2 103 471 155	7 900 000	2 210 863 787	0
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	43 500 000	395 058 012	7 900 000	446 458 012	0
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	55 992 632	1 708 413 143	0	1 764 405 775	0
03 – Plan d'investissement des compétences	0	589 466 695	0	589 466 695	42 787 344
Total	1 335 395 785	4 995 864 648	7 900 000	6 339 160 433	42 787 344

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	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total pour 2019	FDC et ADP prévus en 2019
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	1 372 705 500	2 215 082 867	0	3 587 788 367	0
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	8 000	0	0	8 000	0
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	0	2 210 082 867	0	2 210 082 867	0
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	1 372 697 500	0	0	1 372 697 500	0
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	0	5 000 000	0	5 000 000	0
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	99 493 851	1 999 996 478	3 000 000	2 102 490 329	0
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	45 052 928	0	0	45 052 928	0
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	0	429 905 891	0	429 905 891	0
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	0	0	3 000 000	3 000 000	0
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	54 440 923	0	0	54 440 923	0
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	0	1 570 090 587	0	1 570 090 587	0
03 – Plan d'investissement des compétences	0	586 243 947	0	586 243 947	0
Total	1 472 199 351	4 801 323 292	3 000 000	6 276 522 643	0

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	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total pour 2019	FDC et ADP prévus en 2019
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	1 372 705 500	2 215 082 867	0	3 587 788 367	0
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	8 000	0	0	8 000	0
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	0	2 210 082 867	0	2 210 082 867	0
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	1 372 697 500	0	0	1 372 697 500	0
01.02 – Coordination du service public de l'emploi	0	5 000 000	0	5 000 000	0
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus	99 493 851	2 170 547 033	3 000 000	2 273 040 884	0

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total pour 2019	FDC et ADP prévus en 2019
éloignées du marché du travail					
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	45 052 928	0	0	45 052 928	0
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	0	600 456 446	0	600 456 446	0
02.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	0	0	3 000 000	3 000 000	0
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	54 440 923	0	0	54 440 923	0
02.02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	0	1 570 090 587	0	1 570 090 587	0
03 – Plan d'investissement des compétences	0	579 325 267	0	579 325 267	0
Total	1 472 199 351	4 964 955 167	3 000 000	6 440 154 518	0

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	1 472 199 351	1 335 395 785	0	1 472 199 351	1 335 395 785	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	8 000	0	0	8 000	0	0
Subventions pour charges de service public	1 472 191 351	1 335 395 785	0	1 472 191 351	1 335 395 785	0
Titre 6 – Dépenses d'intervention	4 801 323 292	5 028 131 916	42 787 344	4 964 955 167	4 995 864 648	42 787 344
Transferts aux ménages	2 459 901 417	2 732 393 493	42 787 344	2 452 982 737	2 732 393 493	42 787 344
Transferts aux entreprises	392 176 995	436 852 990	0	658 261 413	446 091 270	0
Transferts aux collectivités territoriales	87 868 356	135 889 439	0	134 585 487	120 123 383	0
Transferts aux autres collectivités	1 861 376 524	1 722 995 994	0	1 719 125 530	1 697 256 502	0
Titre 7 – Dépenses d'opérations financières	3 000 000	7 900 000	0	3 000 000	7 900 000	0
Dotations en fonds propres	3 000 000	7 900 000	0	3 000 000	7 900 000	0
Total	6 276 522 643	6 371 427 701	42 787 344	6 440 154 518	6 339 160 433	42 787 344

Accès et retour à l'emploi

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

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 »). Par ailleurs, afin d'assurer une comparabilité d'une année sur l'autre, lorsqu'une dépense fiscale est non chiffrable (« nc »), le montant pris en compte dans le total correspond au dernier chiffrage connu (montant 2019 ou 2018) ; si aucun montant n'est connu, la valeur nulle est retenue dans le total. La portée du total s'avère enfin limitée en raison des interactions éventuelles entre dépenses fiscales. Il n'est donc indiqué qu'à titre d'ordre de grandeur et ne saurait être considéré comme une véritable sommation des dépenses fiscales du programme.

DÉPENSES FISCALES PRINCIPALES SUR IMPÔTS D'ÉTAT (3)

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage 2018	Chiffrage 2019	Chiffrage 2020
720106	Exonération des associations intermédiaires conventionnées, visées à l'article L. 5132-7 du code du travail dont la gestion est désintéressée Exonérations <i>Bénéficiaires 2018 : 6.76 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1987 - Dernière modification : 1998 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 261-7-1° bis</i>	90	90	90
120207	Exonération de la prime forfaitaire pour reprise d'activité prévue à l'article L.5425-3 du code du travail Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2018 : 390.17 Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 2006 - Dernière modification : 2009 - Dernière incidence budgétaire : 2018 - Fin du fait générateur : 2017 - code général des impôts : 81-9° quater</i>	1	-	-
120306	Déduction forfaitaire minimale pour frais professionnels prévue pour les demandeurs d'emploi depuis plus d'un an Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2018 : 5715.82 Menages - Méthode de chiffrage : Simulation - Fiabilité : Très bonne - Création : 1978 - Dernière modification : 2018 - Dernière incidence budgétaire : 2018 - Fin du fait générateur : 2018 - code général des impôts : 83-3° 3ème alinéa</i>	2	-	-
Total		93	90	90

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
01 – Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi	0	3 538 829 951	3 538 829 951	0	3 538 829 951	3 538 829 951
01-01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	0	2 302 926 798	2 302 926 798	0	2 302 926 798	2 302 926 798
01-02 – Coordination du service public de l'emploi	0	1 235 903 153	1 235 903 153	0	1 235 903 153	1 235 903 153
02 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail	0	2 243 131 055	2 243 131 055	0	2 210 863 787	2 210 863 787
02-01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	0	478 725 280	478 725 280	0	446 458 012	446 458 012
02-02 – Accompagnement des publics les plus en difficultés	0	1 764 405 775	1 764 405 775	0	1 764 405 775	1 764 405 775
03 – Plan d'investissement des compétences	0	589 466 695	589 466 695	0	589 466 695	589 466 695
Total	0	6 371 427 701	6 371 427 701	0	6 339 160 433	6 339 160 433

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					-7 368	-7 368	-7 368	-7 368
Adhésion de l'EPIDE aux prestations d'actions sociales interministérielles	► 148				-7 368	-7 368	-7 368	-7 368

Le transfert sortant de 7 368 euros correspond à l'adhésion de l'EPIDE, opérateur du Ministère du Travail en charge de la gestion d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes sans diplôme ou sans titre professionnel, aux prestations d'actions sociales interministérielles.

En effet, l'article 4-1 du décret n°2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat prévoit la possibilité pour les établissements publics qui le souhaitent d'intégrer le champ de l'action sociale interministérielle afin de faire bénéficier leurs agents des prestations correspondantes. L'opérateur adhère aux prestations suivantes : réservation de logements temporaires, actions SRIAS, aide à l'installation des personnels de l'Etat.

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

L'EPIDE a donc fait le choix d'une telle adhésion pour ses employés (plafond d'emplois de 1090 ETPT en 2020) ce qui motive ce transfert.

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
2 058 511 046	0	6 428 892 152	6 558 938 314	152 995 408

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
152 995 408	150 492 655 0	2 502 753	0	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
6 371 427 701 42 787 344	6 188 667 778 42 787 344	180 827 241	1 932 682	0
Totaux	6 381 947 777	183 329 994	1 932 682	0

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
97.2%	2.8%	0%	0%

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

JUSTIFICATION PAR ACTION

ACTION n° 01 55,5%**Amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	3 538 829 951	3 538 829 951	0
Crédits de paiement	0	3 538 829 951	3 538 829 951	0

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

Elle porte le soutien financier de l'État à Pôle emploi dans un contexte de très forte mobilisation de l'opérateur, comme des autres acteurs du service public de l'emploi, en faveur du retour sur le marché du travail des publics qui en sont le plus éloignés. Pôle emploi sera en particulier mobilisé sur la mise en œuvre des grands chantiers de réforme engagés par le Gouvernement, qu'il s'agisse de celui afférent à l'assurance chômage, de la poursuite de la montée en charge du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), de l'accompagnement du développement de l'alternance ou encore de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. La prochaine convention tripartite entre l'État, Pôle emploi et l'Unédic en cours de finalisation, sera l'occasion de définir les objectifs de l'opérateur pour les prochaines années en lien avec ces priorités.

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

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	1 235 903 153	1 235 903 153
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel		
Subventions pour charges de service public	1 235 903 153	1 235 903 153
Dépenses d'intervention	2 302 926 798	2 302 926 798
Transferts aux ménages	2 302 926 798	2 302 926 798
Transferts aux autres collectivités		
Total	3 538 829 951	3 538 829 951

Les dépenses de cette action recouvrent à la fois les dépenses d'intervention que sont la participation financière de l'Etat aux allocations versées aux demandeurs d'emploi, ainsi que les dépenses de fonctionnement relatives à Pôle emploi (essentiellement le versement de la subvention pour charges de service public).

Sous-action n° 01-01**Indemnisation des demandeurs d'emploi**

Les dépenses de cette sous-action sont uniquement des dépenses d'intervention qui participent à l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE**1. Participation de l'Etat au financement du régime de solidarité d'indemnisation du chômage**

Les allocations dites de solidarité sont versées aux demandeurs d'emploi qui ne peuvent bénéficier du régime d'assurance chômage. Elles sont désormais intégralement financées par une subvention de l'Etat versée à Pôle emploi, en raison de la suppression sur l'exercice 2018 du Fonds de solidarité et de la contribution exceptionnelle de solidarité dont ce dernier assurait la collecte. **Elles s'élèvent pour 2020 à 2 301,2 M€ en autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP).**

Dépenses d'allocations	PLF 2020	(A) Allocation de solidarité spécifique (ASS) = (1)*(2)*(3)	2235,2 M€
Effectifs moyens (1)	375 696		
Durée / jours (2)	365		
Coût unitaire moyen (3)	16,3		
(B) Allocation équivalent retraite (AER)= (1)*(2)*(3)	1,3 M€		
Effectifs moyens (1)	101		
Durée / jours (2)	365		
Coût unitaire moyen (3)	35,4		
(C) Allocation de solidarité spécifique formation (ASS-F)= (1)*(2)*(3)	21,6 M€		
Effectifs moyens (1)	3 608		
Durée / jours (2)	365		
Coût unitaire moyen (3)	16,4		
(D) L'allocation spécifique de solidarité (ASS) – L'aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise (ACCRE) = (1)*(2)*(3)	40,5 M€		
Effectifs moyens (1)	6 566		
Durée / jours (2)	365		
Coût unitaire moyen (3)	16,9		
(E) Allocation fonds intermittents = (a)+(b)	2,6 M€		
APS (a) = (1)*(2)*(3)	0,9 M€		
Effectifs moyens (1)	52		
Durée / jours (2)	365		
Coût unitaire moyen (3)	47,7		
AFD (b) = (1)*(2)*(3)	1,7 M€		
Effectifs moyens (1)	155		

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Durée / jours (2)	365
Coût unitaire moyen (3)	30
Allocations de solidarité = (A)+(B)+(C)+(D)+(E)	2 301,2 M€

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

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

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

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

Il est prévu un montant de dépenses pour 2020 de 2 235,2 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Ainsi, il est prévu un effectif de 386 600 allocataires effectivement mandatés sur l'exercice, pour une durée moyenne de 365 jours.

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

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

Il est prévu un montant de dépenses pour 2020 de 1,3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Les bénéficiaires de l'AER en 2020 passeront 105 jours en moyenne dans le dispositif (350 allocataires effectivement mandatés).

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

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

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

Il est prévu un montant de dépenses pour 2020 de 21,6 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Les bénéficiaires de l'ASS-F en 2020 passeront 323 jours en moyenne dans le dispositif (4 073 allocataires effectivement mandatés).

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

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

Il est prévu un montant de dépenses pour 2020 de 40,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Les bénéficiaires de l'ASS-ACCRES en 2020 passeront 345 jours en moyenne dans le dispositif (6 941 allocataires effectivement mandatés).

• (E) Allocation fonds intermittents

Le dispositif d'indemnisation des intermittents du spectacle comprend en 2020:

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

2- Allocation équivalent retraite (AER) 2009 et 2010

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

Il est prévu un montant de dépenses pour 2020 de **1,7 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour couvrir ces versements.**

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

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

Un montant de **0,03 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement** est prévu en PLF 2020 pour le financement de cette allocation.

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

Sous-action n° 01-02

Coordination du service public de l'emploi

Au sein de cette action, **pour 2020, les dépenses de fonctionnement représentent 1 235,9 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.** Elles regroupent, d'une part, les dépenses de fonctionnement courant et, d'autre part, les subventions pour charges de service public.

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

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Dépenses de fonctionnement courant

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

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Le montant des crédits prévus pour 2020 s'élève à 0,01M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Ces crédits concernent la seule allocation complémentaire (cf. *supra*), la couverture des frais de gestion au titre des autres dispositifs traités par Pôle emploi (cf. tableau ci-dessous) étant retracée dans la partie « Intervention » de la justification au premier euro :

En M€	PLF 2019
Allocation complémentaire	0,01

SUBVENTIONS POUR CHARGES DE SERVICE PUBLIC

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

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

Les recettes de Pôle emploi sont constituées d'une subvention pour charges de service public de l'État votée en loi de finances et d'une contribution de l'Unédic, désormais fixée à hauteur de 11 % de la somme collectée au titre des contributions des employeurs et des salariés à l'assurance chômage (article L. 5422-24 du code du travail), ainsi que, le cas échéant, des subventions d'autres collectivités et organismes publics.

Le montant des crédits versés à Pôle emploi au titre de la subvention pour charges de service public prévu en PLF 2020 s'élève à 1 235,9 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, pour tenir compte notamment de la poursuite des efforts de productivité engagés par l'opérateur dans l'exercice de ses attributions.

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

	PLF 2020	
	AE	CP
102	1 726 798	1 726 798
action 1		
sous-action 1	1 726 798	1 726 798
AER	1 700 000	1 700 000
Allocations complémentaires	26 798	26 798
103	240 130 000	92 362 029
action 1		
sous-action 1	233 590 000	79 730 000
Emplois francs	233 590 000	79 730 000
sous-action 2	6 540 000	12 632 029
Aide à l'embauche senior	4 100 000	4 100 000
CATS - Convention de cessation d'activité de certains travailleurs salariés	1 040 000	1 040 000
Cellule d'appui à la sécurisation parcours (CASP)	1 200 000	1 200 000
Contrats de génération	-	6 092 029
Préretraites ASFNE	200 000	200 000
Total général	241 856 798	94 088 827

Une nouvelle convention tripartite entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi est en cours de finalisation. Elle s'inscrira en cohérence notamment avec la mise en œuvre de la réforme du régime d'assurance chômage.

ACTION n° 02 35,2%

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

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	2 243 131 055	2 243 131 055	0
Crédits de paiement	0	2 210 863 787	2 210 863 787	0

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

Le Fonds d'Inclusion dans l'Emploi

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

La mise en place en 2018 du Fonds d'Inclusion dans l'Emploi, qui regroupe depuis le 1^{er} janvier 2019 les contrats aidés, le dispositif d'insertion par l'activité économique (IAE), les entreprises adaptées (EA) et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) a traduit cet objectif, en visant une plus forte efficacité des moyens publics et une efficacité accrue à travers une possibilité d'adaptation aux réalités territoriales.

Plus précisément, le Fonds d'Inclusion dans l'Emploi :

- recentre les contrats aidés vers leur finalité de lutte contre le chômage par la création des Parcours Emploi Compétences : les mises en situation professionnelle dans le cadre de ces contrats sont systématiquement complétées par un accompagnement dédié ainsi qu'un accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences ;
- réaffirme l'IAE dans son rôle central de lutte contre le chômage de longue durée ;
- globalise au niveau régional les crédits des contrats aidés et de l'IAE. Le fonds offre à chaque Préfet de région les marges de manœuvre pour favoriser une articulation plus fine de ces outils à la construction de parcours individualisés d'accès à l'emploi en fonction des besoins. Cette globalisation doit permettre une meilleure cohérence de l'offre d'insertion avec les spécificités des territoires et les besoins des populations. Elle permet d'établir une stratégie régionale d'insertion dans l'emploi durable des personnes éloignées du marché du travail, en lien avec le service public de l'emploi et l'ensemble des employeurs bénéficiaires des dispositifs ;
- sécurise le déploiement des entreprises adaptées prévu par l'accord « Cap vers l'entreprise inclusive », signé en 2018 entre le Ministère du Travail et le secteur adapté et qui prévoit d'ici 2022 le doublement du nombre de personnes en situation de handicap bénéficiant de l'expertise des entreprises adaptées ;
- accompagne l'effort en faveur des GEIQ (dont le financement est assuré par le Programme 103), financé par le plan d'investissement dans les compétences.

En 2020, le Fonds d'Inclusion dans l'Emploi continue son déploiement autour de trois axes :

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

La mise en œuvre des Parcours Emplois Compétences en 2018 et sa poursuite en 2019 a permis de renforcer la finalité première des contrats aidés, à savoir l'insertion durable dans l'emploi pour les publics les plus en difficulté dans une logique emploi – formation – accompagnement. Ainsi, le ciblage des publics est-il plus efficace : au mois d'août 2019, 40 % étaient des demandeurs d'emploi de très longue durée et 14,5 % issus de quartiers prioritaires de la ville.

Le taux de contrats contenant un engagement de formation pour « acquérir de nouvelles compétences » s'élève à 74% (hors EN) en 2019, demeurant ainsi élevé, et les formations qualifiantes sont présentes dans 15% des contrats, proportion stable par rapport à 2018. 74 % des prescriptions font par ailleurs l'objet d'un entretien tripartite préalable entre le prescripteur, l'employeur et le bénéficiaire. Ces acquis tiennent notamment au renforcement du rôle des prescripteurs afin d'aboutir à une sélection plus fine des employeurs, assurance de leur capacité à former et transmettre des compétences aux bénéficiaires, et à un ciblage des bénéficiaires plus pertinent.

Ces orientations sont confirmées en 2020. Le PLF 2020 prévoit comme en 2019 le financement sur l'année de 100 000 nouvelles entrées en contrats aidés dans le secteur non marchand. Comme en 2019, ce volume ne tient plus compte des Parcours Emplois Compétences (PEC) prescrits pour l'accompagnement scolaire des élèves en situation de handicap, assurés désormais par des contrats moins précaires dont le financement est entrepris par l'Éducation nationale. Aussi, le volume de nouveaux PEC programmés pour l'année 2020 est semblable aux perspectives 2019 de prescriptions hors éducation nationale, sachant que ce volume pourra être ajusté région par région au plus près des besoins dans le cadre global des moyens du FIE.

2/ Ensuite, le PLF accompagne une augmentation forte des solutions d'insertion par l'activité économique (IAE), pour un montant de 1 021 M€, dans le cadre d'objectifs résultant des travaux menés en 2019 en lien avec les représentants du secteur sous l'égide du Conseil d'Inclusion dans l'Emploi. Ce cadre permettra la mise en œuvre des engagements pris au titre de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté présentée par le Président de la République le 13 septembre dernier 2018, laquelle fixe un objectif 2022 de 100 000 personnes supplémentaires accompagnées par les structures de l'IAE par rapport à 2017.

Le PLF 2020 prévoit de ce fait le financement de 83 000 ETP sur l'année 2020, soit une progression de 10 000 aides par rapport à la programmation 2019. Cet effort est de nature à asseoir le développement du secteur et les conditions de son évolution pour l'accompagnement des plus vulnérables en plus grand nombre.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel permet en outre le déploiement de modèles innovants en créant en particulier à titre expérimental une cinquième structure de l'IAE fondée sur le travail indépendant (l'entreprise d'insertion par le travail indépendant, l'EITI) dont la montée en charge tout au long de l'année 2020 participera à la diversification et à l'augmentation des solutions offertes aux personnes les plus éloignées de l'emploi.

3/ Le PLF 2020 constitue, pour la seconde année consécutive, le support de la mise en œuvre de la réforme des entreprises adaptées (EA) menée en concertation avec le secteur au cours de l'année 2018 et qui a notamment trouvé sa traduction dans la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

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

La réforme des entreprises adaptées, qui s'accompagne d'un effort budgétaire important de l'Etat – avec un financement de 407,47 M€ (y compris les plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés), vise plus

particulièrement à :

- ancrer les EA dans la logique d'entreprise avec un renforcement de leur responsabilité économique et du caractère inclusif de leur modèle par le biais de :
 - Une réaffirmation des entreprises adaptées dans leur rôle d'accompagnement des personnes en situation de handicap vers l'emploi tout en renforçant leur efficience ;
 - Une refonte de leur modèle afin d'assurer plus de mixité dans l'entreprise : est ainsi introduit un plafond de travailleurs handicapés dans l'EA (90% de l'effectif de l'entreprise en 2019, dégressif jusqu'en 2022) tandis que le plancher d'agrément de l'entreprise est abaissé à 55% des employés ;
 - Des mécanismes financiers (les écrêtages) de respect des normes s'appliquant aux EA : ainsi le plafond de 90% a pour conséquence un non financement de la part de TH dépassant ce plafond. Dans le même temps, un contrôle de respect de la règle européenne prévoyant une aide d'un montant maximal de 75 % des coûts admissibles est mis en œuvre : toute aide supérieure à ce seuil est écrêtée ;
 - Une simplification du financement par la mise en place d'un canal unique : l'aide au poste versée par l'ASP ;
 - La création d'expérimentations valorisant les compétences des EA dans l'accompagnement des TH vers l'emploi ordinaire : CDD Tremplin (CDD d'une durée maximale de deux ans dans l'EA), Entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) spécialisée dans le placement de TH en intérim, EA « Pro inclusive » fondée sur une parité de TH et de Travailleurs valides ;
 - La création d'un fonds d'accompagnement à la transformation ayant pour objectif l'appui aux entreprises adaptées dans le contexte de réforme ;
 - Une diversification des financements avec une contribution annuelle de l'AGEFIPH.
- développer l'emploi durable « inclusif » des personnes handicapées dans les EA et dans les autres entreprises en mobilisant le savoir-faire « inclusif » des EA, par l'innovation et l'expérimentation qui faciliteront les passerelles entre « entreprises adaptées » et employeurs « classiques » ;
- permettre aux plus éloignés du marché du travail un accès à l'emploi durable, soit au sein des EA, soit au sein d'entreprises « classiques » après une expérience professionnelle en EA. Il s'agit en effet de :
 - maintenir en EA un accès majoritaire à des publics très éloignés du marché du travail dont le handicap est un frein à l'embauche (ou au maintien) au sein d'une entreprise ordinaire et appelle un cadre de travail adapté ;
 - permettre à davantage de travailleurs handicapés rencontrant des difficultés professionnelles de bénéficier d'une expérience professionnelle en EA avant de rejoindre des entreprises « classiques ».

Au total, ce sont 40 000 personnes qui doivent être accueillies en plus dans le secteur adapté à l'horizon 2022. Pour soutenir le développement des compétences et les parcours qualifiants, le PIC crée en parallèle un système d'incitations à la formation des travailleurs handicapés pendant la durée de leur CDD tremplin ou de contrat de mission. Son budget est de 12 M€ pour l'année 2020.

Les mesures en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes

Dans la continuité des années précédentes qui ont marqué une première étape dans le déploiement du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) avec pour objectif la formation de 1 million de jeunes d'ici 2022, le PLF 2020 intègre le financement de 100 000 nouvelles entrées en Garantie jeunes – accompagnement intensif proposé en missions locales. Ce rythme de 100 000 entrées annuel est un outil majeur de lutte contre la pauvreté des jeunes et s'inscrit de ce fait dans la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

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

Le PLF 2020 vise ainsi à donner une pleine traduction à ce droit ouvert depuis le 1er janvier 2017 à tous les jeunes de seize à vingt-cinq ans qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien

financier de leur part, qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret.

Deux dispositifs dits de « deuxième chance » sont également destinés aux jeunes de moins de 26 ans éloignés de l'emploi et / ou sortis du système scolaire sans qualification ni diplôme : les écoles de la deuxième chance (E2C) et l'établissement public d'insertion de la défense (EPIDe).

Les E2C proposent une formation à des personnes de 16 à 26 ans dépourvues de qualifications ou de diplôme. Les rémunérations des stagiaires sont assurées par les Régions dans le cadre de contrats d'objectifs et de performance. Le PLF 2020 finance via le plan d'investissement dans les compétences un accroissement de l'activité de ces structures avec pour objectif la création de 2 000 parcours supplémentaires en 2022.

Concernant l'EPIDe, placé sous la double tutelle des ministres chargés du Travail et de la Cohésion des Territoires, il s'adresse aux jeunes de métropole sans diplôme, sans qualification ou en voie de marginalisation et qui se portent volontaires pour entrer dans le dispositif. Les jeunes retenus par l'EPIDe signent un contrat de volontariat (contrat de droit public) qui leur permet de bénéficier d'une formation comportementale, générale et professionnelle délivrée dans les centres fonctionnant sous le régime de l'internat, gérés et administrés par l'EPIDe. Le contrat est souscrit pour une durée initiale de huit mois et dans la majorité des cas prolongé jusqu'à douze mois. Les capacités d'accueil de l'établissement sont renforcées depuis 2015. En 2017, un nouveau centre a été inauguré à Toulouse. L'année 2020 consolide l'activité de l'EPIDe qui doit mener à bien son projet d'ouverture d'un 20^e centre, dont l'inauguration est prévue au premier semestre 2021 sur la Commune d'Alès ainsi que son projet d'implantation d'un 21^{ème} centre en Seine Saint-Denis programmée en 2022, et le déménagement du centre de Combrée, qui permettra d'en doubler la capacité, également prévu en 2022.

Enfin, le Plan d'investissement dans les compétences porte plusieurs mesures innovantes en faveur de l'emploi des jeunes qui accroîtront l'efficacité des dispositifs précités. Plusieurs appels à projets lancés en 2018 se déploieront pleinement en 2020. Les actions de repérage des « invisibles » viseront ainsi à assurer l'accompagnement effectif de tout jeune mineur en situation de décrochage durable. Les actions de pré-apprentissage permettant de renforcer les capacités des jeunes à suivre une formation en apprentissage et donc de diminuer le taux d'échec dans ces filières feront également l'objet d'un financement dédié *via* le plan.

L'expérimentation visant à résorber le chômage de longue durée

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

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

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

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

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	99 492 632	99 492 632
Subventions pour charges de service public	99 492 632	99 492 632
Dépenses d'intervention	2 135 738 423	2 103 471 155
Transferts aux ménages		
Transferts aux entreprises	436 852 990	446 091 270
Transferts aux collectivités territoriales	135 889 439	120 123 383
Transferts aux autres collectivités	1 562 995 994	1 537 256 502
Dépenses d'opérations financières	7 900 000	7 900 000
Dotations en fonds propres	7 900 000	7 900 000
Total	2 243 131 055	2 210 863 787

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

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

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

Le montant des crédits prévus au titre des subventions pour charges de service public s'élève à **99,50 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**. Il recouvre :

- d'une part, la subvention pour charges de service public de **43,50 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement** versée à l'Agence de services et de paiement (ASP) au titre des dispositifs qu'elle gère pour le compte de l'État ;
- d'autre part, la subvention pour charges de service public de **56 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement** versée à l'établissement public d'insertion de la Défense (EPIDe).

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

DÉPENSES D'INTERVENTION

Un montant de 2 135,74 M€ en autorisations d'engagement et de 2 103,47 M€ en crédits de paiement est prévu au titre des crédits d'intervention de cette action. Ils couvrent la participation de l'État au titre des dispositifs suivants :

- **au niveau de la sous-action 1 « insertion dans l'emploi au moyen des contrats aidés » d'un montant de 427,33 M€ en autorisations d'engagement et 395,06 M€ en crédits de paiement :**

- **au niveau de la sous-action 2 « accompagnement des publics les plus en difficulté » d'un montant de 1 708,41 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement :**

- mesures en faveur de l'insertion par l'activité économique (1 021,06 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- l'accompagnement renforcé des jeunes vers l'emploi (240,94 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées (407,47 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;

- l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée (28,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- le soutien de l'Etat au secteur de l'aide sociale à hauteur de 10,43 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Sous-action n° 02-01

Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés

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

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

En 2020, le recentrage de ces aides vers le secteur non marchand est confirmé dans le prolongement des orientations retenues en 2018 et 2019.

Cette sous-action intègre également les subventions versées à l'agence de service et de paiement au titre de son fonctionnement et de ses besoins d'investissement.

478,73 M€ en autorisations d'engagement et 446,46 M€ en crédits de paiement sont prévus en PLF 2020 afin de couvrir les dépenses liées :

- à la subvention pour charge de service public (SCSP) versée à l'ASP à hauteur de 43,50 M€ ;
- à la subvention d'investissement versée à l'ASP à hauteur de 7,90 M€ ;
- aux entrées 2020 en contrats aidés dans le secteur non marchand : les parcours emplois compétences (PEC) pour 427,33 M€ en autorisations d'engagement et 204,54 M€ en crédits de paiement ;
- au stock des contrats d'accompagnement dans l'emploi, des contrats initiative emploi et des emplois d'avenir conclus antérieurement et produisant encore des effets en 2020, pour un montant total de 190,59 M€ en crédits de paiement.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

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

La subvention pour charges de service public versée à l'ASP vise à couvrir le coût d'exercice par l'établissement, en personnel et en fonctionnement, des missions de gestion des dispositifs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle qui lui sont confiées. L'ASP poursuivra sa participation à la mise en œuvre opérationnelle de la réforme

du financement des entreprises adaptées, au déploiement des nouvelles formes d'emploi dans l'insertion par l'activité économique et des aides à l'apprentissage avec la gestion de la nouvelle aide unique créée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les crédits prévus en 2020 en vue de couvrir les frais de gestion des dispositifs s'établissent à **43,50 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**. Ce montant prend en compte la réduction en 2020 des charges de gestion attachées au dispositif d'aide à l'embauche pour les PME, celui-ci étant arrivé à échéance le 30 juin 2016, ainsi que la baisse des volumes de paiements des contrats aidés.

7,90 M€ de subvention d'investissement, en autorisations d'engagement et en crédits de paiements, sont inscrits en PLF 2020 afin de permettre à l'ASP de moderniser en 2020 ses systèmes d'information en les adaptant à la déclaration sociale nominative et à la dématérialisation.

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

Liste et montants des différents dispositifs gérés par l'ASP et financés par la mission "Travail et emploi"

ASP	PLF 2020 AE	PLF 2020 CP
CUI non marchand	427 325 280	350 840 751
CUI marchand	0	2 376 375
Emplois d'avenir	0	41 840 886
Contrats d'accès à l'emploi DOM	0	0
Contrats aidés	427 325 280	395 058 012
Associations intermédiaires	25 552 781	25 552 781
Chantiers d'insertion	690 192 291	690 192 291
Entreprises d'insertion	179 737 215	179 737 215
Entreprises de travail temporaire d'insertion	55 868 151	55 868 151
Entreprise d'insertion par le travail indépendant	2 821 017	2 821 017
Nouvelles formes d'emploi dans l'IAE	22 314 800	22 314 800
Fonds départemental pour l'insertion (FDI)	23 294 989	23 294 989
Insertion par l'activité économique	999 781 244	999 781 244
Aides au poste des entreprises adaptées	402 862 025	402 862 025
Dispositifs en faveur des TH	402 862 025	402 862 025
Allocation PACEA-PIC	65 000 000	65 000 000
Garantie jeunes - volet aide	407 254 038	407 254 038
Mesures "jeunes"	472 254 038	472 254 038
Total action 2	2 302 222 587	2 269 955 319
Total P102	2 302 222 587	2 269 955 319
Activité partielle	93 483 154	93 483 154
Aide Embauche PME	0	20 000 000
Total action 1	93 483 154	113 483 154
Rémunérations des stagiaires - actions qualifiantes	2 420 546	2 420 546
Aide TPE-Jeunes apprentis	0	1 348 609
Aide unique apprentissage	912 596 713	661 720 000
Total action 2	915 017 259	665 489 155
Dispositifs PIJ - création d'entreprise outre-mer	500 000	500 000
Aide 35 Heures à Mayotte	17 096 200	13 377 700
Total action 3	17 596 200	13 877 700
Total P103	1 026 096 613	792 850 009
Total général	3 328 319 200	3 062 805 328

DÉPENSES D'INTERVENTION

1 – Les entrées 2020 en contrats aidés

Les crédits prévus pour le financement des entrées en contrats aidés en 2020 s'élèvent à 427,33 M€ en autorisations d'engagement et 204,54 M€ en crédits de paiement. Ils permettent de financer 100 000 entrées en contrats aidés en 2020. Ce volume, comme l'an passé, ne tient plus compte des Parcours Emplois Compétences (PEC) prescrits pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap, dont le financement est porté par le ministère de l'Éducation nationale.

Le calcul du coût des nouveaux flux d'entrées en 2020 retient un taux de prise en charge de 50 % du SMIC brut pour les contrats aidés en métropole et de 60 % en Outre-Mer.

Il repose en outre sur les hypothèses suivantes : durée moyenne de 11 mois, durée hebdomadaire de 20,2 heures, et cofinancement par les conseils généraux de 15 000 contrats en faveur des bénéficiaires du RSA (soit près de 15 % des contrats aidés). Ces paramètres ont été ajustés par rapport à la LFI 2019 afin de tenir compte des réalisations observées sur le terrain en 2018 et en 2019.

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

2. Le coût des contrats aidés en cours et conclus avant le 1^{er} janvier 2020

Les crédits de paiement inscrits au PLF 2020 permettent de couvrir le coût des contrats conclus antérieurement au 1^{er} janvier 2020, et toujours en cours sur l'exercice.

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

Le coût en 2020 des entrées effectuées en 2018 et 2019 est de 146,4 M€ en crédits de paiement.

Il repose sur les éléments suivants :

- 30 000 CUI-CAE démarrés en 2018 et 2019 et toujours en cours en 2020, hors contrats au bénéfice de l'Éducation Nationale, dont environ 14 % ont été financés avec les conseils départementaux en faveur des bénéficiaires du RSA, évalués à 114 M€ en CP en 2020 ;
- 6 900 CUI-CAE Outre-mer démarrés en 2018 et 2019 et toujours en cours en 2020, hors contrats au bénéfice de l'Éducation Nationale, dont environ 13,5 % ont été financés avec les conseils départementaux en faveur des bénéficiaires du RSA, évalués à 32,4 M€.

Les paramètres suivants ont été retenus pour chaque année

- une durée moyenne de 11,3 mois en 2018 et 11,2 en 2019. Ces durées ont été proches des prescriptions des circulaires de Programmation 2018 et 2019 de la Ministre du Travail qui fixait un objectif de 12 mois de façon à favoriser notamment le contenu en formation de ces contrats ;
- une durée hebdomadaire moyenne de 20,7 heures en 2018 et de 20,15 heures en 2019;
- un taux d'aide moyen de 50,8 % en 2018 et de 51,4 % en 2019. Pour rappel, le taux de prise en charge retenu dans la budgétisation de la LFI 2018 était de 50 % tandis qu'il s'élevait à 51,9 % en LFI 2019.

b) Les contrats initiative emploi (CUI-CIE)

Les crédits prévus en PLF 2020 au titre des CUI-CIE s'élèvent à 2,38 M€ en crédits de paiement, permettant de financer le coût en 2020 des prescriptions de contrats en Outre-Mer de 2018 et 2019, qui peuvent être, à titre dérogatoire, organisées par fongibilité avec les parcours emploi-compétences.

Le calcul de ce coût repose sur des entrées 2018-2019 dont le financement a été assuré par fongibilité de crédits PEC. Les paramètres de calcul sont les suivants :

- la conclusion en 2018 de 2 530 contrats dont environ 7,8 % ont été financés avec les conseils départementaux en faveur des bénéficiaires du RSA ;
- des entrées prévisionnelles 2019 de 2 836 contrats dont aucun n'a été financés avec les conseils départementaux en faveur des bénéficiaires du RSA ;
- une durée moyenne de 9 mois en 2018 et de 9,6 mois en 2019;
- une durée hebdomadaire moyenne de 31,4 heures en 2018 et 34 heures en 2019;
- un taux d'aide moyen de 28,4 % du SMIC brut en 2018 et 31,2 % en 2019.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

c) Les emplois d'avenir

Les crédits prévus en PLF 2019 au titre des emplois d'avenir s'élèvent à 41,84 M€ en crédits de paiement, permettant de financer le coût en 2020 des entrées de 2017 ainsi que les renouvellements de contrats réalisés dans les conditions prévues par la loi pour l'année 2018.

Le calcul de ce coût repose sur les paramètres suivants :

- la conclusion de 4 530 contrats signés en 2017 et de 189 contrats signés en 2018 ;
- une durée moyenne de 18,2 mois en 2017 et 16,1 mois en 2018 ;
- une durée hebdomadaire moyenne de 33,4 heures ;
- un taux d'aide moyen de 68,3 % en 2017 et 71,7 % en 2018, intégrant le taux dérogatoire appliqué aux emplois d'avenir du secteur non marchand de La Réunion.

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

Sous-action n° 02-02

Accompagnement des publics les plus en difficultés

Les crédits d'intervention de cette sous-action couvrent le financement par la mission « Travail et emploi » des dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi des publics les plus en difficulté. Ces crédits correspondent à **1 708,4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**. Ils se répartissent en moyens consacrés au financement :

- des mesures en faveur de l'insertion par l'activité économique, composante du Fonds d'inclusion dans l'emploi (1 021,06 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- de l'accompagnement renforcé des jeunes vers l'emploi (240,94 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement);
- des mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées (407,47 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement);
- de l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée (28,50 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement) ;
- le soutien de l'Etat au secteur de l'aide sociale à hauteur de 10,43 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

En plus des dispositifs précités, le programme 102 porte également une mesure en faveur des jeunes sur l'action 2 présentée au niveau des dépenses de fonctionnement : le versement de la subvention pour charges de service public en faveur de l'établissement public de la défense (EPiDe) à hauteur de 56 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Au total les crédits afférents à la sous-action 2 s'élèvent à 1 764,4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Établissement public d'insertion de la défense (fonctionnement)

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

L'EPIDe prend la forme d'un internat qui répond aux besoins de formation et d'enseignement de base au bénéfice de jeunes sans qualification, sans diplôme, sans emploi ou en voie de marginalisation ; l'objectif est de conduire ces derniers vers l'emploi durable en liaison avec les entreprises partenaires du dispositif. En août 2019, grâce à la montée en charge du centre localisé à Toulouse, l'EPIDe compte 19 centres permettant l'accueil d'environ 2 955 jeunes.

La contribution du ministère du travail prévue en PLF 2020 pour le financement des frais de fonctionnement de l'EPIDe correspond à 2/3 des contributions de l'État, le ministère de la cohésion des territoires participant à hauteur du tiers restant.

Elle s'élève à **56 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**.

Cette dotation doit permettre la poursuite de l'activité des 19 centres. Les dotations d'investissement finançant la construction du 20^e, dont l'ouverture est prévue en 2021, ont quant à elles déjà été versées au cours des années 2016 et 2017. Le déménagement et l'extension du centre de Combrée ainsi que la création d'un 21^e centre situé en Seine Saint-Denis seront financés par des crédits du plan d'Investissement dans les Compétences.

DÉPENSES D'INTERVENTION

1- Soutien de l'État au secteur de l'Insertion par l'activité économique (IAE)

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

La subvention de l'État permet de pallier la moindre productivité des salariés dans le cadre d'une activité marchande et de prendre en charge une partie du coût de l'accompagnement renforcé. Le fonds départemental de l'insertion peut être mobilisé pour soutenir la création ou le développement de projets de structures d'insertion par l'activité économique. Il peut également contribuer à la consolidation du modèle économique de ces structures en cas de difficultés conjoncturelles.

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

Le financement par l'État du secteur de l'insertion par l'activité économique s'élève à **1 021,06 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**, répartis ainsi en prévision entre les différentes structures de l'IAE :

- les associations intermédiaires (AI) à hauteur de 25,55 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) à hauteur de 690,19 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les entreprises d'insertion (EI) à hauteur de 179,74 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) à hauteur de 55,86 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) à hauteur de 2,82 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les contrats de professionnalisation à hauteur de 6 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les contrats-passerelle à hauteur de 7,38 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les CDI Senior à hauteur de 8,93 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les expérimentations à hauteur de 10 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- le fonds départemental d'insertion qui peut être mobilisé pour différents types d'actions (aide au démarrage, d'une structure nouvelle, aide au développement, aide à l'appui-conseil, aide à la professionnalisation, évaluation...) à hauteur de 23,29 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.
- les exonérations de cotisations sociales en faveur des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) à hauteur de 11,28 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. ;

De plus, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) permettra d'augmenter très significativement la formation des salariés en IAE, dont seul un tiers aujourd'hui bénéficie d'au moins une action de formation au cours de son parcours. 60 M€ en autorisations d'engagement par an sont prévus à ce titre par le Plan, en cohérence avec les engagements pris au titre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. Ces crédits du PIC sont portés par le programme 103.

Les dotations pour 2020 constituent un effort exceptionnel de l'État en direction du secteur. Ce sont ainsi 83 000 ETP qui sont financés (soit environ + 10 000 aides au poste par rapport à la programmation 2019).

Les aides au poste indiquées ci-dessous tiennent compte du fait que les ETTI ont engagé un effort substantiel avec une baisse de 10 % de l'aide au poste. Parallèlement, les coûts unitaires incluent une modulation moyenne de 5% ainsi qu'une revalorisation du niveau du SMIC anticipé comme suit :

PLF 2020 - montant des aides au poste

AI	1 460,00 €
ACI	21 569,00 €
EI	11 234,00 €
ETTI	4 298,00 €
EITI	5 642,00 €

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

AI

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x [(2) x (1+ (3))]
17 500	1 390,5 €	5%	25,55 M€

25,55 M€ sont prévus en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

► Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

Les ACI s'adressent aux publics les plus éloignés de l'emploi. L'aide est attribuée aux structures conventionnées porteuses d'ACI, pour renforcer la qualité des actions d'accompagnement réalisées pour les salariés en insertion.

Ce sont 32 000 aides au poste qui sont financées dans le PLF 2020.

ACI

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]
32 000	20 541 €	5%	690,19

690,19 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour 2020.

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

► Les entreprises d'insertion (EI)

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

EI

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]
16 000	10 699 €	5%	179,73 M€

179,73 M€ sont prévus en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour les EI

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

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

ETTI

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]
13 000	4 093 €	5%	55,86 M€

55,86 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour les ETTI.

Cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

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

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

ETI

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 +(3)]
500	5 373 €	5%	2,82 M€

► Déploiement des modèles innovants

Le Pacte d'ambition prévoit également des innovations permettant un élargissement de la palette des solutions proposées dans un parcours d'insertion ouvrant des alternatives à l'offre existante plus adaptées pour certains publics. Ces nouveaux outils (contrat de professionnalisation, contrat-passerelle, CDI Sénior) dont le coût budgétaire est plus faible que le coût moyen, pourront être mobilisées par des personnes qui sans cette possibilité auraient bénéficié des contrats habituels et/ou seraient restées plus longtemps en SIAE :

• Les contrats de professionnalisation inclusion

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

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 +(3)]
1 500	4 000 €	0,00 %	6,00 M€

• Les « contrats-passerelles »

Ils reposent sur la mise à disposition, par la SIAE, de salariés en insertion en fin de parcours au sein d'entreprises de droit commun. Le maintien d'un accompagnement de la personne pendant 6 mois maximum une fois celle-ci recrutée en entreprise sera un élément de réassurance pour les recruteurs. Les personnes restant actuellement en moyenne onze mois en SIAE pourront potentiellement sortir plus tôt, grâce à cette sécurité supplémentaire. Cette personne sera donc toujours accompagnée mais à un coût adapté, plus faible (coût budgétaire de 2 000€ par ETP de 6 mois).

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 +(3)]
1 800	4 100 €	0,00 %	7,38 M€

• Les « CDI inclusion pour les publics seniors »

Avec une aide au poste réduite en remplacement du dispositif actuel de renouvellement de CDDI avec une aide à taux plein, les personnes de plus de 55 ans en parcours en ACI et en EI bénéficient avec ce contrat d'une dérogation à la limitation de durée de l'agrément de 24 mois, afin de les amener jusqu'à leur départ en retraite. Plutôt que d'y parvenir par une succession de CDDI, il est proposé de supprimer cette dérogation et de la remplacer par un « CDI inclusion pour les publics seniors », dont l'aide au poste serait équivalent à 70% de l'aide actuelle, ce qui aboutit à un effet prix de 30%. Cette mesure aura également pour effet de garantir que les postes d'insertion financés à 100% soient intégralement utilisés à un effet « tremplin » ;

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]
700	12 764 €	0,00 %	8,93 M€

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

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

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

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

La dotation prévisionnelle du FDI pour 2020 est de **23,29 M€** en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. **Cette enveloppe augmente de 25 % par rapport à l'année 2019 afin d'accompagner l'accroissement des effectifs du secteur.**

Le FDI bénéficie d'un cofinancement du FSE.

Cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

PLF 2020 - montant des aides au poste « innovation »

Contrats de professionnalisation	4 000,00 €
Contrat passerelle	4 100,00 €
CDI Senior	12 764,00 €

► L'exonération de cotisations sociales en faveur des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

L'entrée en vigueur, en 2019, de la bascule du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) en allègements généraux de cotisations sociales a conduit à une revue générale de l'ensemble des dispositifs d'exonérations spécifiques, dont ceux qui bénéficiaient auparavant aux associations intermédiaires (AI) et aux ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

Pour les AI, ainsi que pour les ACI dont les structures porteuses ne sont pas publiques, cette exonération spécifique a été supprimée à partir du 1^{er} janvier 2019, car le droit commun des allègements généraux devenait globalement plus avantageux. Leur exonération est donc dorénavant compensée à la Sécurité sociale par la voie fiscale.

En revanche, les ACI dont les structures porteuses sont publiques ne sont pas éligibles aux allègements généraux, si bien que leur exonération spécifique a été maintenue et continue de faire l'objet d'une compensation à la sécurité sociale par des crédits du budget de l'emploi.

Pour ces ACI, les embauches réalisées en contrat à durée déterminée dits « d'insertion » (CDDI) donnent ainsi lieu, pendant la durée d'attribution des aides et sur la part de la rémunération n'excédant pas le SMIC, à l'exonération des

cotisations patronales de Sécurité sociale hors AT-MP dans la limite du produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées.

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

Une dotation de 11,28 M€ est prévue dans le PLF 2020 en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour l'exonération de cotisations sociales patronales des ACI portées par une structure publique.

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux autres collectivités.

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

Le financement par l'État des mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées s'élève à **407,47 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**, répartis de la façon suivante :

- l'aide au poste dans les entreprises adaptées pour 402,86 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les mesures en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (programmes régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés et aides individuelles) pour un montant de 4,61 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

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

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

Les crédits finançant l'aide au poste s'élèvent dans le PLF 2020 à 402,86 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Des réflexions conduites avec les autres financeurs de la politique du handicap ont abouti à définir une trajectoire budgétaire qui permettra *in fine* de solvabiliser un objectif global de 33 486 ETP en 2020, dont près de 26 036 au titre du modèle « classique » des entreprises adaptées (emplois en CDI et mises à disposition) et 7 450 au titre des expérimentations des nouvelles formes de mise à l'emploi (notamment « CDD dits tremplin »).

Les montants d'aide au poste déterminés pour l'année 2020 sont les suivants :

1/ L'aide au poste finançant l'embauche en CDI de salariés dans les entreprises adaptées. Elle est une compensation salariale versée aux entreprises pour l'emploi des personnes handicapées. Afin d'adapter le montant de cette aide à la situation des travailleurs handicapés travaillant en EA, celle-ci est désormais modulée en fonction de l'âge. Son montant est fixé en 2020 à :

- 15 661 € pour les moins de 50 ans ;
- 15 864 € pour les travailleurs de 50 à 55 ans ;
- 16 271 € pour les plus de 55 ans.

2/ L'aide au poste finançant l'accompagnement par les entreprises adaptées des travailleurs mis à disposition des entreprises du milieu ordinaire dans le cadre de l'article L.8241-2 du Code du travail. Cette aide s'élève à 4 169 €.

3/ L'aide au poste finançant les accompagnements tremplins, expérimentation créée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui a pour objectif de favoriser les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres entreprises. L'aide au poste finançant ces emplois tremplins est de 10 699 € en 2020, dont 9 726 € de socle et 973 € de part variable versée en fonction de l'atteinte d'objectifs.

4/ L'aide au poste finançant l'accompagnement réalisé par les Entreprises adaptées de travail temporaire (EA TT) dans le cadre de placements de travailleurs handicapés en intérim. L'aide au poste s'élève à 4 548 € en 2020.

5/ L'aide au poste finançant les ETP dans un nouveau type d'entreprise adaptée innovante et expérimentale dite « Entreprise adaptée pro-inclusion ». Ces entreprises seront créées en 2020 sur le principe d'une mixité entre public en situation de handicap et travailleurs valides : pour un ETP Travailleur handicapé créé, un ETP Travailleur valide devra également être recruté. L'aide au poste constitue une subvention salariale et s'élève à 12 183 € en 2020.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

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

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

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

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

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

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

3 – Accompagnement renforcé des jeunes vers l'emploi

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

• Actions de parrainage

Le parrainage vise à faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, notamment les jeunes, en organisant leur accompagnement par des personnes bénévoles formées à cet effet.

La dépense en PLF 2020 s'élève à 5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

• Missions locales

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

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

- Les crédits « Missions locales – CPO » versés au titre des actions prévues dans la convention pluriannuelle d'objectifs (CPO), portés dans l'action 2 « amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail », sous-action 2 « accompagnement des publics en difficulté », s'élèvent à **211,94 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement** ;
- Les crédits finançant l'accompagnement réalisé au titre de la Garantie Jeunes dans l'action 3 « Grand plan d'investissement », s'élèvent à 160 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour le PLF 2020.

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

Le total des crédits inscrits au PLF 2020 au titre du financement des missions locales est de 371,94 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement pour assurer la mise en œuvre des orientations stratégiques du Gouvernement.

Les crédits prévus au PLF 2020 au titre de la sous-action 2 « accompagnement des publics en difficulté » pour les conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) conclues entre l'Etat et les missions locales s'élèvent de ce fait à 211,94 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement.

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

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

• Les écoles de la deuxième chance

Afin de soutenir l'insertion sociale professionnelle des jeunes sortis sans diplôme ni qualification du système scolaire, l'Etat contribue, depuis 2009, au financement des écoles de la deuxième chance (E2C).

Ce dispositif est également financé par les collectivités locales – en particulier les conseils régionaux –, le Fonds social européen (FSE), et le commissariat général à l'égalité des territoires (CGET).

Plus précisément, l'Etat (y compris le CGET) participe au financement des E2C à hauteur d'un tiers maximum de leur coût de fonctionnement (hors rémunération des stagiaires de la formation professionnelle et investissement). En 2018, les régions, le FSE, l'Etat (y compris le CGET), les collectivités locales et la taxe d'apprentissage ont représenté 90,1 % du financement des E2C (les Régions finançant, en sus, l'indemnisation des jeunes au titre de stagiaires de la formation professionnelle).

En 2018, les écoles de la deuxième chance ont ouvert 6 nouveaux sites. Elles ont ainsi accueilli au total 15 009 jeunes sur les 130 sites-Écoles du réseau des E2C implantées dans 12 régions, 57 départements en métropole et 5 régions ultramarines. Ce développement se poursuit en 2019 avec 12 sites et 6 nouvelles écoles qui ont d'ores et déjà ouvert ou qui devraient ouvrir d'ici la fin de l'année (données prévisionnelles) sous l'impulsion du Plan d'investissement dans les compétences.

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

En 2018, 7 368 jeunes sont sortis des E2C dont 51% en sorties positives (emploi ou formation qualifiante). En 2020, il est prévu sur le Programme 102, le co-financement par la mission « Travail et emploi » d'un minimum de 15 000 parcours en E2C sur la base d'un coût moyen annuel par place établi à 5 340 €, soit un coût total pour l'État en 2020 de 24 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Nombre de places cofinancées en E2C en 2019	Coût unitaire moyen annuel	Coût total	Financement État	Crédits prévus en PLF 2019
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)	(4)	(3) x (4)
15 009	5 340 €	80,1 M€	1/3 maximum du coût total	24 M€

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

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

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

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

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

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

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

Afin de poursuivre la montée en charge dans les territoires participant à l'expérimentation, 1 750 emplois sont financés dans le cadre de l'expérimentation dans le projet de loi de finances 2020.

Pour ce faire, la participation de l'Etat pour 2020 s'établit à **28,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, soit une hausse de 6 M€ par rapport à l'année 2019 qui s'inscrit dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. Elle permet de financer la contribution au développement de l'emploi.** Elle vise aussi la participation au fonctionnement de l'association gestionnaire du fonds national d'expérimentation territoriale, conformément à la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat.

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

Les structures agréées au titre de l'aide sociale, également dénommées structures de réinsertion socio-professionnelle, bénéficient d'une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale (à l'exception des cotisations ATMP) dans la limite des rémunérations inférieures ou égales au SMIC.

Les crédits inscrits en PLF 2020 au titre de cette exonération s'élèvent à 10,43 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises.

DOTATION EN FONDS PROPRES

Agence de services et de paiement (ASP)

En 2019, une dotation de 7,90 M€ est prévue pour l'ASP en vue de couvrir notamment des investissements liés à la modernisation des systèmes d'information afin qu'ils puissent notamment utiliser les données issues de la déclaration sociale nominative et intégrer des capacités de dématérialisation.

ACTION n° 03 9,3%

Plan d'investissement des compétences

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	589 466 695	589 466 695	42 787 344
Crédits de paiement	0	589 466 695	589 466 695	42 787 344

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

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	589 466 695	589 466 695
Transferts aux ménages	429 466 695	429 466 695
Transferts aux autres collectivités	160 000 000	160 000 000
Total	589 466 695	589 466 695

- **Le PACEA**

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

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

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

- **PACEA Garantie jeunes**

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

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

En plus des efforts conduits pour l'accès des jeunes à des formations qualifiantes et certifiantes, à des formations visant l'acquisition des savoirs-être professionnels et des compétences relationnelles attendues par les recruteurs, ainsi qu'aux dispositifs d'apprentissage et d'alternance (actions présentées dans l'Action 04 du programme 103), il s'agit de permettre aux jeunes les plus en difficultés et qui ont une très faible employabilité de bénéficier d'un suivi intensif avec le soutien du service public de l'emploi.

A ce titre, les crédits prévus en PLF 2020 permettent de maintenir l'effort en faveur de la « Garantie jeunes ». Ce dispositif a pour objet l'accompagnement vers l'emploi de jeunes de 16 à 25 ans révolus en situation de grande précarité et qui ne sont ni étudiants, ni en emploi, ni en formation (NEET), par l'organisation avec l'appui d'une garantie de ressources :

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

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

En 2019, les missions locales se sont engagées pour l'accompagnement de 100 000 jeunes bénéficiaires (91 502 en 2018). En 2020, les crédits prévus en PLF permettront le maintien de cet objectif ambitieux de 100 000 nouveaux jeunes accompagnés, dans le cadre plus global porté par la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

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

Le coût total du dispositif, c'est-à-dire la part accompagnement et la part allocation (cf. ci-dessous), est pour 2020 de 524,47 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Ce coût s'inscrit dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

PACEA Garantie-Jeunes - accompagnement :

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

- Les crédits « Missions locales – CPO » versés au titre des actions prévues dans la convention pluriannuelle d'objectifs (CPO), portés dans l'action 2 « amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail », sous-action 2 « accompagnement des publics en difficulté », s'élèvent à **211,94 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement** ;
- Les crédits finançant l'accompagnement réalisé au titre de la Garantie Jeunes dans l'action 3 « Grand plan d'investissement », s'élèvent à **160 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour le PLF 2020**.

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

Le total des crédits inscrits au PLF 2020 au titre du financement des missions locales est de 371,94 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement pour assurer la mise en œuvre des orientations stratégiques du Gouvernement.

Les crédits prévus au PLF 2020 pour la partie accompagnement de la Garantie jeunes est de 160 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour la prise en charge de 100 000 jeunes.

PACEA Garantie Jeunes – allocation :

Effectif moyen mensuel	Coût unitaire moyen mensuel	Montant total de l'allocation
(1)	(2)	(3) = (1) x (2) x 12
99 672	340,50 €	407,25 M€

Le coût de l'allocation est calculé pour un stock moyen mensuel de 99 672 bénéficiaires, incluant les renouvellements. Le montant total de l'allocation s'élève alors à 407,25 M€.

Les dépenses totales au titre de la Garantie jeunes s'élèvent donc en 2020 à 567,25 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Cofinancement européen

Un cofinancement de l'Union européenne (Fonds social européen (FSE) et Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ)) est prévu à hauteur de 42,78 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Il concerne les seules régions éligibles à l'IEJ, à savoir pour la convention 2014-2017 celles dont le taux de chômage des jeunes était supérieur à 25% au 31 décembre 2012. Pour les entrées à partir du 1er janvier 2018, couvertes par la Convention 2018-2020, les zones considérées seront celles dont le taux de chômage des jeunes était supérieur à 25 % au 31 décembre 2016.

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

Ce cofinancement est établi à partir des entrées en Garanties jeunes entre le 1er juillet 2017 et le 28 février 2018, couvertes par à la fois par la Convention 2014-2017 et par la convention 2018-2020, sur la base d'un forfait évalué aujourd'hui à 6 400 € par jeune. Les crédits européens prennent en charge 91,89% de ce forfait soit 5 881 € par jeune. La contrepartie en termes de financement national est donc de 8,11%.

Déduction faite du cofinancement communautaire, le PLF 2020 prévoit ainsi, pour la Garantie Jeunes, 524,47 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

- **L'allocation PACEA**

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

Les crédits prévus au PLF 2020 au titre de cette allocation sont de 65 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement, soit une augmentation par rapport à la LFI 2019 (+17 M€ en AE/CP) qui vise à soutenir l'amplification des solutions d'accompagnement de tous les jeunes notamment par la levée de certains freins périphériques (mobilité, santé, etc...), en cohérence avec la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

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	241 497 440	241 497 440	0	589 466 695	589 466 695
Crédits de paiement	0	269 299 068	269 299 068	0	589 466 695	589 466 695

L'action n°3 est exclusivement dédiée aux dépenses du plan d'investissement dans les compétences (PIC) qui constitue la déclinaison du Grand plan d'investissement (GPI) sur la sphère de l'emploi et de la formation professionnelle. Porté par plusieurs programmes de la mission, le PIC est présenté dans sa globalité dans le programme 103 qui concentre la majorité des crédits.

Sur le programme 102, le PIC finance depuis 2018 les dépenses liées à la Garantie jeunes, dans ses volets accompagnement et allocation, pour un total de 524,47 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Depuis 2019, le PIC finance également les dépenses au titre de l'allocation PACEA, pour un montant de 65 M€ en AE et CP. **Au total, l'enveloppe des crédits du PIC sur le programme est de 589,47 M€ en AE et en CP.**

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
Pôle emploi (P102)	3 639 058	3 639 058	3 546 264	3 546 264
Subvention pour charges de service public	1 372 698	1 372 698	1 235 903	1 235 903
Transfert	2 266 360	2 266 360	2 310 361	2 310 361
ASP - Agence de services et de paiement (P149)	2 201 827	2 372 378	2 310 835	2 278 568
Subvention pour charges de service public	45 053	45 053	43 500	43 500
Dotations en fonds propres	3 000	3 000	7 900	7 900
Transfert	2 153 774	2 324 325	2 259 435	2 227 168
EPIDe - Etablissement public d'insertion de la défense (P102)	54 441	54 441	55 993	55 993
Subvention pour charges de service public	54 441	54 441	55 993	55 993
Total	5 895 326	6 065 877	5 913 092	5 880 825
Total des subventions pour charges de service public	1 472 192	1 472 192	1 335 396	1 335 396
Total des dotations en fonds propres	3 000	3 000	7 900	7 900
Total des transferts	4 420 134	4 590 685	4 569 797	4 537 529

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)
			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés	dont apprentis		
Pôle emploi			46 045					
EPIDe - Etablissement public d'insertion de la défense			1 104					
Total			47 149					48 085

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

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME

	ETPT
Emplois sous plafond 2019	47 149
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2019	- 414
Impact du schéma d'emplois 2020	950
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	400
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2020	48 085

Rappel du schéma d'emplois 2020 en ETP	1 000
---	--------------

Le schéma d'emplois 2020 prévoit une augmentation de 1 000 ETP sur le périmètre du programme 102. Cet accroissement est dû à l'effort en faveur de l'accompagnement des demandeurs d'emploi qui se traduit par le recrutement de 1 000 nouveaux conseillers à Pôle emploi conformément aux annonces du 18 juin du Premier ministre. Aucun schéma d'emplois n'est appliqué à l'EPIDe en 2020.

En termes d'effet sur le plafond d'emplois, ce recrutement se matérialisera par une augmentation de 950 ETPT pour Pôle emploi et la fin de la baisse amorcée en 2019 dont l'effet en année pleine s'élevait à -400 ETPT. En revanche, l'EPIDe verra son plafond d'emplois abaissé de -14 ETPT ce qui correspond à l'extension en année pleine du schéma d'emplois prévu en 2019. Au total, le plafond d'emplois des opérateurs du programme 102 augmente donc de +936 ETPT.

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 ».

EPIDE - ETABLISSEMENT PUBLIC D'INSERTION DE LA DÉFENSE

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

L'EPIDe prend la forme d'un internat qui répond aux besoins de formation et d'enseignement de base au bénéfice de jeunes sans qualification, sans diplôme, sans emploi ou en voie de marginalisation ; l'objectif est de conduire ces derniers vers l'emploi durable en liaison avec les entreprises partenaires du dispositif. En août 2019, grâce à la montée en charge du centre localisé à Toulouse, l'EPIDe compte 19 centres permettant l'accueil d'environ 2 955 jeunes.

La contribution du ministère du travail prévue en PLF 2020 pour le financement des frais de fonctionnement de l'EPIDe correspond à 2/3 des contributions de l'État, le ministère de la cohésion des territoires participant à hauteur du tiers restant.

Elle s'élève à **56 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**.

Cette dotation doit permettre la poursuite de l'activité des 19 centres. Les dotations d'investissement finançant la construction du 20^{ème}, dont l'ouverture est prévue en 2021, ont quant à elles déjà été versées au cours des années 2016 et 2017. Le déménagement et l'extension du centre de Combrée ainsi que la création d'un 21^{ème} centre situé en Seine Saint-Denis seront financés par des crédits du plan d'Investissement dans les Compétences.

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
102 – Accès et retour à l'emploi	54 441	54 441	55 993	55 993
Subvention pour charges de service public	54 441	54 441	55 993	55 993
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
147 – Politique de la ville	28 849	28 849	28 000	28 000
Subvention pour charges de service public	26 268	26 268	28 000	28 000
Dotation en fonds propres	2 581	2 581	0	0
Transfert	0	0	0	0
Total	83 290	83 290	83 993	83 993

Pour rappel, le total des SCSP inscrites en LFI 2019 est supérieure au montant effectivement versé dans le compte de résultat du fait de la mise en réserve d'une partie des crédits.

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 OPÉRATEURS

Aucune dotation en fonds propres n'est prévue en 2020 sur le Programme 102, ni sur le programme 147. En effet, le financement des investissements liés à la création du 20e centre d'Alès est intégralement assuré par les dotations versées entre 2016 et 2019.

En ce qui concerne les investissements programmés jusqu'en 2022 (déménagement et extension des capacités d'un centre et création d'un 21e centre), ils sont couverts par le Plan d'investissement dans les compétences.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2019 (1)	PLF 2020
Emplois rémunérés par l'opérateur :	1 104,00	1 090,00
– sous plafond	1 104,00	1 090,00
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI ou LFR le cas échéant

Aucun schéma d'emplois n'est appliqué pour l'EPIDe en 2020. Le plafond d'emplois est abaissé de 14 ETPT pour tenir compte de l'extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2019.

PÔLE EMPLOI

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

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

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

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

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

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

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

Le budget de fonctionnement, d'intervention et d'investissement de Pôle emploi est retracé dans les sections 3 et 4. Le financement de ces dépenses est assuré par une contribution de l'Unedic, une subvention de l'État, ainsi que, le cas échéant, par des subventions de collectivités territoriales ou d'autres organismes publics, des produits reçus au titre de prestations pour services rendus, et des produits financiers et exceptionnels.

L'action de Pôle emploi en 2019 s'est inscrite dans la continuité des priorités définies par la convention tripartite 2015-2018 et dans la perspective des missions qui lui seront confiées à travers la prochaine convention tripartite, en cours de finalisation.

Cette nouvelle convention intégrera notamment les évolutions issues de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et les réformes du régime d'assurance chômage annoncées le 18 juin 2019 par le Premier ministre. Pôle emploi devra également contribuer à la mise en œuvre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, et sera un acteur essentiel du déploiement du Plan d'Investissement sur les Compétences (PIC).

L'opérateur devra répondre, d'une part, aux enjeux d'exclusion du marché du travail pour les demandeurs d'emploi et d'autre part, aux tensions de recrutement constatées pour les entreprises.

Dans ce cadre, trois orientations stratégiques devraient être fixées pour la période 2019-2022 :

1. accélérer et faciliter le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, en adaptant la personnalisation et l'intensification de l'accompagnement aux besoins de chacun, tout au long de son parcours ;
2. lutter plus efficacement contre les difficultés de recrutement des entreprises, en répondant de manière personnalisée et réactive aux besoins des entreprises, notamment des petites et moyennes entreprises (TPE-PME) ;
3. développer et valoriser les compétences et les qualifications des demandeurs d'emploi afin de favoriser les recrutements, en proposant notamment des formations plus pertinentes, plus personnalisées, plus lisibles et plus rapidement accessibles.

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

En termes de conduite opérationnelle, Pôle emploi se dotera dans les prochains mois d'un nouveau projet stratégique, Pôle emploi 2022, visant à décliner opérationnellement les objectifs de la convention tripartite.

Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 OPÉRATEURS

FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	LFI 2019		PLF 2020	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
102 – Accès et retour à l'emploi	3 639 058	3 639 058	3 546 264	3 546 264
Subvention pour charges de service public	1 372 698	1 372 698	1 235 903	1 235 903
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	2 266 360	2 266 360	2 310 361	2 310 361
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	293 257	154 677	616 249	453 725
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	293 257	154 677	616 249	453 725
Total	3 932 315	3 793 735	4 162 514	3 999 989

Au total, le financement de Pôle emploi par l'Etat est porté par les programmes 102 et 103. Le programme 102 porte la subvention pour charges de service public (SCSP) et des dépenses de transfert correspondant aux diverses allocations pour les demandeurs d'emplois que Pôle emploi gère en compte de tiers et qui sont inscrites dans sa section 2. Le programme 103 porte uniquement des dépenses de transfert correspondant au financement par l'Etat de dispositifs faisant l'objet de conventions entre l'Etat et Pôle emploi (Contrat de sécurisation professionnelle notamment), des dispositifs gérés pour le compte de l'Etat (emplois francs) et les dépenses de formation réalisée dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) qui apparaissent dans la section 3 d'intervention.

Des écarts existent entre le tableau de financement de l'Etat et le budget initial pour 2019 de l'opérateur :

- La SCSP prévue en LFI 2019 a fait l'objet d'une mise en réserve de 11 M€ ;
- Les dépenses gérées pour compte de tiers figurent dans la section 2 de Pôle emploi. Or le budget de l'opérateur adopté par le conseil d'administration ne porte que sur les sections 3 et 4. Aussi, les transferts de l'Etat vers Pôle emploi au titre de ces prestations n'apparaissent pas dans le budget ;
- Les dépenses de l'Etat au titre du PIC sont présentées en comptabilité budgétaire publique qui est différente des règles de comptabilité privée qu'utilise Pôle emploi.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2019	PLF 2020
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :	46 045,00	46 995,00
– sous plafond	46 045,00	46 995,00
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'Etat par ce programme		
– rémunérés par l'Etat par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI ou LFR le cas échéant

Dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, le Gouvernement a annoncé que la transformation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises serait rendue possible par :

- la poursuite de la modernisation de Pôle emploi (gains de productivité) et la baisse du chômage qui permettent de dégager des marges de manœuvre pour intensifier l'accompagner des demandeurs d'emploi ;
- le recrutement pour trois ans de 1 000 agents supplémentaires.

Ce recrutement se traduit en plafond d'emplois par une hausse en moyenne sur l'année 2020 de 950 ETPT, soit un plafond d'emplois de 46 995 ETPT.

PROGRAMME 103

ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

MINISTRE CONCERNÉE : MURIEL PÉNICAUD, MINISTRE DU TRAVAIL

Présentation stratégique du projet annuel de performances	80
Objectifs et indicateurs de performance	84
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	95
Justification au premier euro	103
Opérateurs	137

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^{er} 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^{er} 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

OBJECTIF	Assurer l'effectivité du contrôle de la formation professionnelle (objectif transversal)
INDICATEUR	Part des contrôles engagés parmi les organismes actifs en formation professionnelle
OBJECTIF	Sécuriser l'emploi par l'anticipation des mutations économiques
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
OBJECTIF	Contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique
INDICATEUR	Taux d'appropriation de la revitalisation par les entreprises
INDICATEUR	Taux de reclassement à l'issue des dispositifs d'accompagnement des licenciés économiques
OBJECTIF	Faciliter l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance
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
OBJECTIF	Edifier une société de compétences : contribution du Programme d'investissements

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

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^{er} 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^e sous indicateur :

Mode de calcul : ratio entre le numérateur et le dénominateur

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

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

Pour le 3^e 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 31 décembre	Nb	294 925	317 315	NA	NA	325 000	325 000
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^{er} janvier 2019 de l'aide unique aux employeurs d'apprentis.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

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

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.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

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

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

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

- La déclinaison principale du Plan repose sur l'échelon régional. Une contractualisation pluriannuelle 2019-2022 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 dénominateur

Pour 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'emploi

Pour 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	%	56	55	58	57	62	62

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE | Programme n° 103

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
formation professionnelle							
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 DARES

Mode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateur

Pour le 1^{er} sous indicateur :

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

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

Pour le 2^{ème} sous indicateur :

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

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

Pour le 3^{ème} sous indicateur :

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

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

Pour le 4^{ème} sous indicateur :

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

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

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

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 peut 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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

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

Pour le 1^{er} sous indicateur :

Numérateur : Nombre de formations certifiantes (tout public),

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

Pour le 2^{ème} sous indicateur :

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

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

Pour le 3^{ème} sous indicateur :

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

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

Pour le 4^{ème} sous indicateur :

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

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

JUSTIFICATION DES 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.

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	422 464 918	0
01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME	0	290 706 420	290 706 420	0
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
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	1 641 776 863	0
02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes	0	1 000 000	1 000 000	0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	114 103 650	1 526 673 213	1 640 776 863	0
03 – Développement de l'emploi	0	3 479 163 611	3 479 163 611	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	2 690 820 242	0
03.02 – Promotion de l'activité	0	788 343 369	788 343 369	0
04 – Plan d'investissement des compétences	0	864 898 479	864 898 479	1 581 176 518
Total	114 103 650	6 294 200 221	6 408 303 871	1 581 176 518

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	301 756 943	0
01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME	0	163 906 417	163 906 417	0
01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés	0	137 850 526	137 850 526	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	1 391 921 331	0

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

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

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes	0	1 000 000	1 000 000	0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	114 103 650	1 276 817 681	1 390 921 331	0
03 – Développement de l'emploi	0	3 475 445 111	3 475 445 111	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	2 690 820 242	0
03.02 – Promotion de l'activité	0	784 624 869	784 624 869	0
04 – Plan d'investissement des compétences	0	495 715 212	495 715 212	1 581 176 518
Total	114 103 650	5 550 734 947	5 664 838 597	1 581 176 518

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

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

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	440 088 059	0
01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME	0	268 438 389	268 438 389	0
01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés	18 000	0	18 000	0
01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés	0	171 631 670	171 631 670	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	1 653 854 111	0
02.03 – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes	0	1 000 000	1 000 000	0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	7 103 650	0	7 103 650	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	1 645 750 461	0
03 – Développement de l'emploi	0	3 444 081 658	3 444 081 658	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	2 866 613 855	0
03.02 – Promotion de l'activité	0	577 467 803	577 467 803	0
04 – Plan d'investissement des compétences	0	848 669 179	848 669 179	1 532 100 000
Total	7 121 650	6 379 571 357	6 386 693 007	1 532 100 000

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	399 169 371	0
01.01 – Développement de l'emploi en TPE-PME	0	199 892 150	199 892 150	0
01.02 – Implication des branches et des entreprises dans la prévention du	18 000	0	18 000	0

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

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

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

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
Total	6 386 693 007	6 408 303 871	1 581 176 518	5 234 129 090	5 664 838 597	1 581 176 518

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

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

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 »). Par ailleurs, afin d'assurer une comparabilité d'une année sur l'autre, lorsqu'une dépense fiscale est non chiffrable (« nc »), le montant pris en compte dans le total correspond au dernier chiffrage connu (montant 2019 ou 2018) ; si aucun montant n'est connu, la valeur nulle est retenue dans le total. La portée du total s'avère enfin limitée en raison des interactions éventuelles entre dépenses fiscales. Il n'est donc indiqué qu'à titre d'ordre de grandeur et ne saurait être considéré comme une véritable sommation des dépenses fiscales du programme.

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	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) Calcul de l'impôt <i>Bénéficiaires 2018 : 40940.75 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	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 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	Exonération des services rendus aux personnes physiques par les associations agréées en application de l'article L. 7232-1 du code du travail Exonérations <i>Bénéficiaires 2018 : 45.8 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	Exonération du salaire des apprentis et des gratifications versées aux stagiaires versées à compter du 12 juillet 2014 Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 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	Exonération sous plafond des indemnités reçues par les salariés en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail (ou dispositifs assimilés) Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2018 : 4215.22 Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2008 - Dernière</i>	300	315	320

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		Chiffre 2018	Chiffre 2019	Chiffre 2020
	<i>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>			
730214	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 Assiette et taux <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>	246	249	250
720108	Exonération des prestations de services et des livraisons de biens qui leur sont étroitement liées, effectuées dans le cadre de la garde d'enfants par les établissements visés aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique et assurant l'accueil des enfants de moins de trois ans Exonérations <i>Bénéficiaires 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>	70	70	70
210315	Crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise Dispositions communes à l'impôt sur le revenu (bénéfices industriels et commerciaux, bénéfices agricoles et bénéfices non commerciaux) et à l'impôt sur les sociétés <i>Bénéficiaires 2018 : 2150.5 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>	52	52	52
120134	Exonération de l'aide financière versée par l'employeur ou par le comité d'entreprise en faveur des salariés afin de financer des services à la personne Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 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>	28	28	28
320115	Non-assujettissement à l'impôt sur les sociétés des résultats des activités des associations conventionnées (art. L. 5132-7 du code du travail) et des associations de services aux personnes agréées (art. L. 7232-1 du code du travail) ou autorisées (art. L. 313-1 du code de l'action sociale et des familles) et taxation au taux réduit des revenus de leur patrimoine foncier, agricole et mobilier Modalités particulières d'imposition <i>Bénéficiaires 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>	20	20	20
120507	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 Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <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>	nc	nc	nc
120129	Exonération de l'aide financière versée par l'Etat aux créateurs ou repreneurs d'entreprises (art. L. 5141-2 du code du travail) Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2018 : 54.75 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</i>	ε	ε	ε

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		Chiffre 2018	Chiffre 2019	Chiffre 2020
	<i>générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-35°</i>			
210311	Crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage Dispositions communes à l'impôt sur le revenu (bénéfices industriels et commerciaux, bénéfices agricoles et bénéfices non commerciaux) et à l'impôt sur les sociétés <i>Bénéficiaires 2018 : 1280.7 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>	198	180	-
Total		6 654	7 849	8 745

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
01 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	0	422 464 918	422 464 918	0	301 756 943	301 756 943
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
02 – Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences	0	1 641 776 863	1 641 776 863	0	1 391 921 331	1 391 921 331
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
03 – Développement de l'emploi	0	3 479 163 611	3 479 163 611	0	3 475 445 111	3 475 445 111
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
04 – Plan d'investissement des compétences	0	864 898 479	864 898 479	0	495 715 212	495 715 212
Total	0	6 408 303 871	6 408 303 871	0	5 664 838 597	5 664 838 597

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	-5 389 481	-2 861 407
création action PITE Guyane	► 162				-5 389 481	-2 861 407	-5 389 481	-2 861 407

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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	+329 489 202	+329 489 202
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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 1^{er} 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.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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
Total	34,47	22,60	16,24	22,36	17,25	23,00	0,00	0,00	0,00	0,00	67,96	67,96

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

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

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
CPER 2015-2020	210 100 000	169 986 115	163 330 780	34 876 905	34 549 477	6 982 763

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2019

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
Totaux	7 246 015 115	1 740 393 334	220 436 316	0

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%

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	422 464 918	0
Crédits de paiement	0	301 756 943	301 756 943	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
Total	422 464 918	301 756 943

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;

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

- 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.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Introduit par l'article 175 de la loi de finances pour 2018, sous la forme d'une expérimentation courant du 1^{er} 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^{er} 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

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) x (2) x 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) x (2) x 365	(4) = 3,05 % x (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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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^{er} 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.

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 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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2020 sont éligibles à l'exonération.

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

Pour les entreprises implantées à compter du 1^{er} janvier 2014, elle est accordée pendant 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.

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	1 641 776 863	0
Crédits de paiement	0	1 391 921 331	1 391 921 331	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 renouvelé vise également à réduire la précarité et à créer de nouvelles garanties pour les actifs ;
- renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés, par une simplification institutionnelle et réglementaire forte et le développement du dialogue social et économique. Les outils d'insertion professionnelle pour les publics les plus fragilisés, tout particulièrement les travailleurs handicapés, sont ainsi simplifiés et adaptés ;
- réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, en particulier en matière salariale.

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

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 Centre INFFO.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	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
Total	1 641 776 863	1 391 921 331

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.

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

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

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

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

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

Une dotation de 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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),

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

- 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

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	3 479 163 611	0
Crédits de paiement	0	3 475 445 111	3 475 445 111	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
Total	3 479 163 611	3 475 445 111

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

Il est prévu **une dotation de 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 désirant financer leur projet de création d'entreprise et des entreprises ou associations contribuant à l'embauche de personnes en difficulté.

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

Les crédits prévus en PLF 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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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-crédation) ;
- les primes à la création d'emploi versées à l'employeur ;
- l'aide 35 heures Mayotte

Les crédits prévus au titre de ces dispositifs s'élèvent à 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-crédation bénéficie aux jeunes âgés de dix-huit à trente ans qui créent ou reprennent une entreprise dont le siège ou l'établissement principal se trouve dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint Martin, Saint Pierre-et-Miquelon 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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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	864 898 479	1 581 176 518
Crédits de paiement	0	495 715 212	495 715 212	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.

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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 programmes 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 IPRéfugiés	4 500
Prépa apprentissage	30 000
VSI	80 000
AAP 100 % inclusion	10 500
Garantie Jeunes	100 000
Total	675 800

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		
Total	864 898 479	495 715 212

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
Crédits budgétaires	1 471,0	1 099,2
<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>
<i>dont Programme 103</i>	<i>864,9</i>	<i>495,7</i>
<i>dont P103-Crédits budgétaires PIC</i>	<i>864,9</i>	<i>495,7</i>
<i>dont Programme 155</i>	<i>11,5</i>	<i>11,5</i>
<i>dont Programme 162</i>	<i>5,1</i>	<i>2,5</i>
Fonds de concours	1 624,3	1 624,3
<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>
Total	3 095,3	2 723,6

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	1 161 265 392	0	864 898 479	864 898 479
Crédits de paiement	0	509 622 010	509 622 010	0	495 715 212	495 715 212

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.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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.

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
Pôle emploi (P102)	293 257	154 677	616 249	453 725
Transfert	293 257	154 677	616 249	453 725
ASP - Agence de services et de paiement (P149)	1 161 362	601 071	1 026 097	792 850
Transfert	1 161 362	601 071	1 026 097	792 850
France Compétences (P103)	0	0	0	0
Centre INFFO - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (P103)	4 104	4 104	4 104	4 104
Subvention pour charges de service public	4 104	4 104	4 104	4 104
AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (P103)	110 000	110 000	161 800	162 700
Subvention pour charges de service public	110 000	110 000	110 000	110 000
Transfert	0	0	51 800	52 700
Total	1 568 723	869 852	1 808 250	1 413 378
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	1 694 146	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
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	
Total			6 778				6 202	

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

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Le schéma d'emploi des opérateurs du Programme 103 connaît une baisse de 576 ETPT. Celle-ci est due aux mesures de restructuration 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	
Emplois sous plafond PLF 2020	6 202

Rappel du schéma d'emplois 2020 en ETP	- 601
---	--------------

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 (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 du code du travail, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) 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'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.

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
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	110 000	110 000	161 800	162 700
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
104 – Intégration et accès à la nationalité française	0	0	0	0

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 OPÉRATEURS

(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
303 – Immigration et asile	0	0	0	0
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
Total	110 000	110 000	161 800	162 700

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

(1) LFI 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.

**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^{er} 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
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	4 104	4 104	4 104	4 104
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
Total	4 104	4 104	4 104	4 104

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.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 OPÉRATEURS

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

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

(1) LFI 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.

FINANCEMENT DE L'ÉTAT

	LFI 2019		PLF 2020	
Programme intéressé ou nature de la dépense	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
103 – Accompagnement des mutations	0	0	0	0

(en milliers d'euros)

(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
économiques et développement de l'emploi				
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

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

(1) LFI 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).

PROGRAMME 111

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

MINISTRE CONCERNÉE : MURIEL PÉNICAUD, MINISTRE DU TRAVAIL

Présentation stratégique du projet annuel de performances	144
Objectifs et indicateurs de performance	150
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	159
Justification au premier euro	164
Opérateurs	176

PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

Yves STRUILLOU

Directeur général du travail

Responsable du programme n° 111 : Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Le programme 111 a pour objectif l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés du secteur concurrentiel (16 millions de personnes), au moyen de plusieurs leviers : la qualité du droit, sa diffusion et le contrôle de sa mise en œuvre, le conseil et l'appui au dialogue social.

Le directeur général du travail est responsable du programme. Il s'appuie sur les services centraux de la direction générale du travail (DGT), les services déconcentrés (directions régionales des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi – DIRECCTE) – qui forment le Système de l'Inspection du Travail (SIT) - ainsi que les opérateurs du programme :

- l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;
- l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

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

S'agissant du champ des relations individuelles et collectives du travail, l'année 2020 sera d'abord marquée par la poursuite de la mise en œuvre de la réforme du dialogue social, impulsée par les ordonnances de septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social, qui élargissent la place de la négociation collective, notamment au niveau de l'entreprise. Elles rendent plus prévisibles, pour l'employeur et les salariés, les règles régissant la relation de travail. Les services de la direction générale du travail – et plus globalement du SIT - continueront d'accompagner en 2020 la mise en place de cette nouvelle organisation du dialogue social en conduisant un travail d'information auprès des partenaires sociaux, des DRH, des universitaires et des revues spécialisées.

A compter du 1er janvier 2020, l'ensemble des entreprises d'au moins 11 salariés auront mis en place le comité social et économique (CSE), instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise se substituant aux anciens comités d'entreprise, délégués du personnel et comités d'hygiène et de sécurité. Dans ce cadre, une attention particulière sera apportée à l'accompagnement des anciens élus et à la valorisation des parcours syndicaux, en lien avec la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) et l'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

L'année 2020 sera également consacrée aux travaux sur l'organisation de la collecte par les URSSAF des contributions conventionnelles de dialogue social, en lien avec la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), la Direction de la sécurité sociale (DSS) et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

En matière de démocratie sociale, 2020 constitue la dernière année du cycle 2017-2020 de la représentativité syndicale et patronale, et représente donc une étape charnière dans la détermination de ces représentativités. L'année sera consacrée à la préparation de la mesure de l'audience syndicale, et en particulier à la troisième édition du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des très petites entreprises (TPE) et des employés à domicile. Environ 4,5 millions salariés de TPE seront appelés à voter en 2020 pour un syndicat de leur choix, par voie électronique ou par correspondance.

L'organisation et la tenue de ce scrutin vont largement mobiliser les services compétents de l'État en administration centrale et en services déconcentrés avec :

- la mise en place du système d'information pour le dépôt et l'instruction des candidatures des organisations syndicales,
- l'élaboration de la liste électorale en collaboration avec plusieurs caisses,
- la production du matériel de vote,
- une importante campagne d'information et de communication vers les électeurs.

L'année sera aussi caractérisée par la sécurisation et l'amélioration du processus de dématérialisation des procès-verbaux des élections professionnelles (déploiement initial au 4ème trimestre 2019), qui vise à simplifier la transmission des procès-verbaux par l'employeur et à renforcer la productivité du prestataire du ministère du travail, le Centre de traitement des élections professionnelles (CTEP).

Par ailleurs, les organisations professionnelles d'employeurs candidateront en 2020 à la seconde mesure de la représentativité patronale, dont les résultats seront publiés en 2021. Ce projet implique pour la direction une refonte des systèmes d'information permettant le dépôt et l'instruction des dossiers, avec un objectif de simplification pour les organisations patronales.

L'année 2020 sera également consacrée à la **mise en œuvre de l'article 104 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail**. Ce texte, complété par deux décrets d'application adoptés les 8 janvier et 29 avril 2019, met en œuvre l'Index de l'égalité professionnelle, dispositif visant par sa transparence et sa méthode de calcul homogène à conduire les entreprises à assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en trois ans. Ces mesures viennent compléter les mesures préexistantes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et font évoluer le droit français en la matière, en passant d'une obligation de moyen à une obligation de résultat.

La mise en œuvre de ces nouvelles obligations, qui visent plus de 35000 entreprises en France, engage les services de l'Etat dans un ensemble d'actions combinant sensibilisation, accompagnement et contrôle.

Elle nécessite, par ailleurs, le développement d'outils et de systèmes informatiques, projets menés au sein de l'incubateur des ministères sociaux avec une équipe composée de membres de la DGT, de la Direction des systèmes d'information du Secrétariat général des ministères sociaux (DSI), et de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes Statistiques (DARES).

S'agissant de l'objectif d'égalité de rémunération, la loi du 5 septembre 2018, complétée par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité professionnelle se traduit par une obligation de transparence sur les écarts de rémunération identifiés. Ainsi, la note obtenue à l'**Index de l'égalité femmes-hommes** doit être publiée au 1er mars de chaque année sur le site Internet de l'entreprise, et l'ensemble des résultats transmis à l'administration ainsi qu'au comité social et économique (CSE).

Lorsque cette note est inférieure à 75 points, l'employeur doit négocier des mesures adéquates et pertinentes de correction ou, à défaut, les définir par décision unilatérale, de manière à obtenir une note au moins égale à 75 points dans un délai de trois ans. A défaut, elles pourront se voir appliquer des pénalités financières. Applicable depuis le 1er mars 2019 pour les entreprises d'au-moins 1000 salariés et depuis le 1er septembre 2019 pour les entreprises d'au-moins 250 salariés, l'année 2020 verra la fin de la montée en charge de l'obligation de publication de l'Index avec son application aux entreprises de plus de 50 salariés. Cette mesure fait l'objet d'un dispositif d'accompagnement des entreprises spécifique avec, notamment, la nomination de référents « égalité professionnelle » dans chaque DIRECCTE et des réunions d'information qui sont organisées afin de répondre aux questions des entreprises concernant le calcul de l'Index et la définition, le cas échéant, de mesures de correction.

En outre, la DGT et le SIT seront engagés dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Cet engagement se déclinera dans cinq directions :

- mobiliser les acteurs du dialogue social (commissions paritaires régionales interprofessionnelles et branches professionnelles) ;
- former les acteurs (inspecteurs du travail, professionnels de la médecine du travail, délégués syndicaux et élus du personnel) ;
- informer l'encadrement et les services des ressources humaines des entreprises, et des voies de recours possibles ;

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

Programme n° 111 PRÉSENTATION STRATÉGIQUE

- accompagner les victimes en mettant en place des référents formés et identifiables pour tous les salariés ;
- sanctionner les responsables en cas de manquement.

L'année 2020 sera aussi marquée par la poursuite de la **mise en œuvre des dispositions adoptées dans le cadre de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises en matière d'épargne salariale, d'intéressement et de participation**. Les principales mesures visent à :

- encourager la diffusion des dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- développer la conclusion d'accords d'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- favoriser l'appropriation des plans d'épargne salariale ;
- stimuler l'actionnariat salarié dans les entreprises.

Les entreprises et les partenaires sociaux d'une part, les services déconcentrés de l'Etat d'autre part, seront accompagnés dans l'appropriation de ces nouvelles dispositions. Cet accompagnement portera également sur la **reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**, mesure inscrite dans les PLF et PLFSS 2020. Le versement de cette prime sera conditionné à la conclusion d'un accord d'intéressement avant le 30 juin 2020.

La restructuration des branches professionnelles mobilise aussi le ministère du travail autour de la rationalisation du paysage conventionnel. Cette réforme d'ampleur touche la quasi-totalité des salariés du pays (95% d'entre eux bénéficiant d'une couverture conventionnelle). Elle favorise le dialogue social en l'appuyant sur des branches professionnelles aux moyens renforcés, à même d'exercer pleinement l'ensemble des missions qui leur sont confiées par la loi, au service des entreprises et des salariés. Cette clarification du paysage conventionnel a également vocation à permettre à chaque entreprise et à chaque salarié d'identifier plus facilement la convention collective donc ils relèvent et à bénéficier, ce faisant, d'un meilleur accès au droit conventionnel.

Les questions de conditions de travail et de santé au travail seront aussi au cœur des priorités du ministère du travail en 2020.

L'année 2019 a été marquée par le lancement d'une phase de dialogue social **avec les partenaires sociaux, réunis au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), en vue d'identifier les contours d'une négociation préalable à une future réforme de la santé au travail**. Les travaux du COCT ont porté sur les **conclusions de plusieurs rapports, notamment** :

- le rapport Lecocq, Dupuis, Forest « santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée » ;
- le rapport Frimat sur la prévention et la traçabilité du risque chimique ;
- le rapport Oustric, Seillier, Bérard relatif à la prévention, l'efficacité, l'équité et la maîtrise des arrêts de travail.

En 2020, la concertation menée au sein du COCT se poursuivra, et avec elle la réflexion sur le sujet.

Par ailleurs, l'année 2020 sera la **dernière année d'exécution du 3ème plan santé au travail (PST 3) 2016 -2020**. Le ministère du travail, chargé du pilotage du plan, s'assurera que les actions initiées par les acteurs du PST 3 seront menées à leur terme. **Les grandes priorités du plan** portent sur la diffusion de la culture de prévention, l'accompagnement des TPE-PME dans l'évaluation des risques professionnels, le ciblage spécifique de l'action sur la prévention des risques professionnels les plus emblématiques (notamment le risque chimique, les risques psychosociaux, les chutes de hauteur, le risque routier professionnel), la prévention de la désinsertion professionnelle ou encore la promotion et l'évaluation des démarches de qualité de vie au travail.

Concernant plus particulièrement les risques majeurs identifiés dans le PST 3, le ministère du travail poursuivra les efforts menés en partenariat avec les autres départements ministériels et les organismes de sécurité sociale et de prévention, afin de **mieux cibler son action**, notamment vers les plus petites entreprises et certains secteurs professionnels plus exposés aux risques. En outre, le ministère du travail déploiera, **en direction de ses services déconcentrés** et des professionnels concernés, une **action d'accompagnement** à la mise en œuvre des évolutions réglementaires.

L'ensemble de ces actions sera mené en cohérence avec la **convention d'objectifs et de gestion de la branche accidents du travail – maladies professionnelles (AT-MP)** de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) pour 2018 - 2021.

L'année 2020 sera également consacrée à la **réalisation du bilan du PST 3 et des plans régionaux de santé au travail (PRST) et le lancement des travaux d'élaboration du futur PST 4**, en lien avec les partenaires sociaux et l'ensemble des partenaires institutionnels de la DGT intervenant dans le champ de la prévention des risques professionnels, au premier rang desquels la Direction des risques professionnels (DRP) de la Caisse nationale d'assurance maladie.

L'année 2020 verra par ailleurs la mise en place des derniers comités sociaux et économiques (CSE), conformément aux ordonnances travail du 22 septembre 2017. Dans ce cadre, le ministère du travail continuera d'accompagner les entreprises, notamment pour la bonne prise en compte des questions de santé, sécurité et de conditions de travail au sein du CSE. Pour ce faire, **l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions (ANACT) et le réseau des agences régionales (ARACT)** sont mobilisés pour diffuser leurs outils et leur offre de services, prioritairement à destination des TPE-PME. Cette offre permet aux entreprises d'appréhender le nouveau cadre d'un dialogue social envisagé comme levier d'amélioration des conditions de travail. Le réseau continuera également son action pour accompagner la montée en compétences des observatoires départementaux du dialogue social.

L'ANACT poursuivra quant à elle la mise en œuvre des missions prioritaires qui lui sont confiées dans le cadre du contrat d'objectifs et de performance (COP) conclu entre l'agence et l'État pour la période 2018-2021.

Tout en participant activement à la mise en œuvre du PST 3, dont elle est un acteur majeur, elle veillera à développer son action sur les thématiques d'égalité professionnelle et du dialogue social, en particulier à destination des TPE-PME.

L'année 2020 sera en outre marquée par la **poursuite de la réforme du réseau ANACT-ARACT**, afin d'en améliorer l'efficacité.

L'année 2020 sera également caractérisée par le maintien du fort engagement de l'administration du travail dans la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement. Un nouveau plan pluriannuel national de lutte contre le travail illégal a été présenté en juillet 2019, et le sujet figure explicitement parmi les axes d'actions prioritaires fixés au système d'inspection du travail. Pour ce qui est de la prestation de service internationale, la France est l'un des principaux pays de l'Union Européenne (UE) concernés par le détachement : elle est le 3ème pays d'origine des salariés détachés et le nombre de déclarations en France est en progression constante, notamment compte tenu de l'accroissement des déclarations dans le secteur des transports.

En matière de lutte contre le travail illégal, l'objectif prioritaire de contrôles pour les services de l'inspection du travail s'élève à 2 000 par mois au niveau national.

En matière de lutte contre la fraude au détachement, la mobilisation des services déconcentrés a permis d'obtenir des résultats significatifs en 2018 qui se prolongent en 2019 avec des objectifs plus ambitieux. Ainsi sur l'année 2018 ce sont plus de 20 000 interventions qui ont été menées et sur le premier semestre de l'année 2019, plus de 11 000. La montée en puissance des amendes administratives, introduites par la loi n°2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, se poursuit puisqu'en 2018, ce sont 880 nouvelles amendes qui ont été prononcées, et sur le 1er semestre 2019, déjà 361 uniquement sur les défauts de formalismes liés au détachement. D'autres procédures portent sur les éléments fondamentaux du contrat de travail (durée du travail et rémunération) ou encore sur la carte BTP.

L'objectif prioritaire de contrôles de la prestation de services internationale est fixé à 2 000 par mois au niveau national ce qui implique une augmentation de l'effort à fournir. Chaque DIRECCTE propose la part qu'elle est en

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

Programme n° 111 PRÉSENTATION STRATÉGIQUE

mesure de prendre en charge en fonction du contexte régional, et en intégrant néanmoins le poids que représente le détachement sur son territoire.

L'arsenal juridique a été notablement renforcé par la loi du 10 juillet 2014, la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Les nouveaux outils introduits par ces lois (amendes administratives, suspensions de la prestation de service international (PSI), fermetures administratives, responsabilité solidaire, etc.) sont mobilisés pour lutter contre les fraudes graves aux règles du détachement, au respect des règles du noyau dur ou aux droits des salariés. La loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé les sanctions en cas de non-respect des règles propres au détachement des salariés en France ainsi que les possibilités de suspension d'activité en cas de travail illégal (cessation de la prestation chez le client de l'entreprise en infraction), rendue applicable en cas de faux détachement. Le décret d'application est intervenu le 4 juin 2019. L'ordonnance du 20 février 2019 a en outre transposé la directive du 28 juillet 2018 sur le détachement des travailleurs qui entrera en vigueur en juillet 2020 et consacre, notamment, le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur au même lieu.

Au-delà des fraudes complexes au détachement, les priorités demeurent le **recours aux faux statuts** (faux travailleurs indépendants, abus de stagiaires et faux bénévoles), ainsi que la **lutte contre les conditions indignes de travail et d'hébergement** dont sont victimes particulièrement des travailleurs étrangers employés dans des réseaux de trafic de main d'œuvre.

Par ailleurs, l'année 2020 sera marquée par le déploiement effectif sur le territoire des nouveaux textes relatifs au détachement transnational issus de la transposition de la directive européenne 2018/957, le décret 2019-555 du 4 juin 2019 portant diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal et l'arrêté du 4 juin 2019 établissant la liste des activités mentionnées à l'article L. 1262-6 du code du travail.

Enfin, le développement et la mise à disposition au 1er janvier 2020 du code du travail numérique constitue un enjeu majeur pour 2020, année de plein déploiement du système sur le territoire. Ce projet, issu de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, a pour objectif de permettre aux usagers, salariés et employeurs, d'accéder de façon gratuite, autonome, simplifiée et dématérialisée aux réponses et textes juridiques traitant du droit du travail et applicables à leur situation. L'employeur ou le salarié pourra se prévaloir des informations obtenues dans ce cadre.

Le projet est mené dans le cadre de l'incubateur des ministères sociaux par une équipe composée de membres de la Direction générale du travail, de la Direction des systèmes d'information du Secrétariat général des ministères sociaux (DSI), de la Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication de l'État (DINSIC) et de partenaires externes experts, en collaboration avec les services de renseignements des DIRECCTE.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF	Orienter l'activité de contrôle des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail
INDICATEUR	Part de l'activité de contrôle des services de l'inspection du travail portant sur les priorités de la politique du travail
OBJECTIF	Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels
INDICATEUR	Part du temps opérationnel de l'ANACT consacré au plan santé au travail
INDICATEUR	Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions
OBJECTIF	Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social
INDICATEUR	Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective

INDICATEUR Délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche

OBJECTIF Lutter efficacement contre le travail illégal et la fraude au détachement

INDICATEUR Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal

INDICATEUR Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre les fraudes au détachement

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

La maquette de performance du programme 111 a été profondément modifiée pour le projet de loi de finances 2019, afin de proposer une rédaction et un meilleur suivi des actions, en phase avec les priorités gouvernementales en matière d'orientation de l'activité de contrôle des services d'inspection du travail, notamment sur la lutte contre le travail illégal et les fraudes au détachement.

Cette maquette de performance est reconduite en intégralité pour le projet de loi de finances 2020, afin de la stabiliser, et d'en mesurer la pertinence sur la durée.

OBJECTIF

Orienter l'activité de contrôle des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail

Cet objectif est transversal à l'ensemble du programme. Pour contribuer à l'atteinte des objectifs d'efficacité socio-économique du programme, les services d'inspection du travail doivent inscrire leurs interventions dans les entreprises sur les priorités définies par la politique du travail.

Ainsi, sur la totalité des contrôles opérés par l'inspection du travail, 50% ont vocation à porter sur les priorités d'action qui ont été définies au niveau national en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail des travailleurs, de lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement, d'appui au dialogue social et de développement de la négociation collective et, enfin, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le reste de l'activité de contrôle prend en compte des priorités d'action identifiées au niveau régional ou des unités de contrôle, afin de répondre aux demandes émanant localement des salariés ou de leurs représentants, d'intervenir en cas d'accident du travail ou de conflits collectifs ou plus globalement sur tous les sujets sur lesquels la vie économique de l'entreprise va rendre nécessaire l'intervention des services de l'inspection du travail sans que cela soit prévisible.

INDICATEUR

Part de l'activité de contrôle des services de l'inspection du travail portant sur les priorités de la politique du travail

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des contrôles des services de l'inspection du travail portant sur les priorités de la politique du travail, sur l'ensemble des contrôles	%	29,8	48	35	50	50	50
Part des contrôles des services de l'inspection du travail portant sur les priorités de la politique du travail, sur l'ensemble des interventions portant sur les priorités de la politique du travail	%	SO	SO	60	60	65	65

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT

Mode de calcul : Le premier sous-indicateur, calculé via les données fournies par le système d'information WIKI'T, porte sur la synthèse des contrôles effectués sur les priorités de la politique du travail par rapport à l'ensemble des contrôles effectués par l'inspection du travail.

Le second sous-indicateur calculé via les données fournies par le système d'information WIKI'T, porte sur la synthèse des contrôles effectués sur les priorités de la politique du travail par rapport à l'ensemble des **interventions** effectuées par l'inspection du travail sur ces mêmes priorités. L'intervention concerne une palette d'actes plus étendue que le simple contrôle, comme les décisions administratives, les réunions de comité d'entreprise, où les enquêtes suite à accident du travail. Il s'agit de sujets sur lesquels une présence sur les lieux de travail pour observer les situations est plus fortement requise en raison des enjeux identifiés.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les quatre principaux axes de priorité d'action au titre de la politique du travail portent sur la santé et la sécurité des travailleurs, la lutte contre le travail illégal, la lutte contre les fraudes au détachement et l'appui au dialogue social. Ils ont été définis en 2017, maintenus en 2018 et 2019, et se poursuivront en 2020. Ils justifient en 2020 une part des interventions sur les priorités politiques de l'ordre de la moitié dans le total des interventions opérées par l'inspection du travail. La proportion des contrôles sur les priorités se stabilise en 2019 à 50 % de l'ensemble des contrôles et atteindra 65 % de l'ensemble des interventions sur les priorités en 2020. Sur ces quatre thèmes, il est plus particulièrement demandé aux services d'inspection du travail d'exercer une couverture réelle sur la totalité du territoire national et d'être plus présents sur les lieux de travail, au regard des enjeux identifiés.

OBJECTIF

Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail sont reconnues aujourd'hui comme facteurs de compétitivité des entreprises. Elles passent par l'information et la sensibilisation des acteurs : entreprises, branches, organisations syndicales et patronales, partenaires institutionnels de la prévention.

Le troisième Plan Santé au travail pour 2016-2020 (PST3) constitue la feuille de route gouvernementale pour la définition et la programmation des actions de l'ensemble des partenaires institutionnels et notamment les opérateurs de l'État. L'ANACT est un acteur-clé de la mise en œuvre de la politique de prévention de l'État définie dans le cadre de ce plan.

En 2018, pour assurer une meilleure traçabilité et une meilleure restitution de l'activité de l'opérateur, il a été décidé de faire porter la mesure de l'indicateur sur la part du temps opérationnel de l'ANACT consacré aux actions du PST3 pour lesquelles l'agence est positionnée comme responsable ou co-responsable. L'objectif de l'indicateur constitue désormais une cible «plancher». Cette modification permet d'intégrer la réactivité attendue de l'opérateur face à l'évolution dans le temps des objectifs définis dans le PST3 et à l'émergence de problématiques nouvelles en parallèle de son activité sur les axes du Plan santé au travail.

L'indicateur relatif à l'amiante a lui pour objet de mesurer le renforcement des interventions en la matière. En effet, chaque année, entre 4000 et 5000 maladies professionnelles liées à l'amiante sont reconnues, dont environ 1000 cancers. Ces maladies sont au premier rang des indemnisations versées au titre des maladies professionnelles. La création, dans le cadre de la réforme de l'inspection du travail, d'unités spécialisées sur le risque « amiante », les « réseaux risques particuliers amiante », s'inscrit dans le cadre de cet objectif de renforcement.

INDICATEUR

Part du temps opérationnel de l'ANACT consacré au plan santé au travail

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des interventions du réseau ANACT consacrées au plan santé au travail	%	SO	79	75	75	70	70

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

Programme n° 111 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT / ANACT

Mode de calcul de l'indicateur 2018 : Il s'agit de la proportion de temps opérationnel de l'ANACT et de l'ensemble du réseau ANACT/ARACT consacrée aux actions du troisième Plan santé au travail (PST3) pour lesquelles l'ANACT est positionnée comme responsable ou co-responsable, au regard du temps opérationnel total.

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

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Pour 2019, la prévision de 75 % est maintenue, en légère baisse de la réalisation de 2018, car l'activité de l'ANACT consacrée aux actions du PST 3 devrait se maintenir tout en mettant en œuvre de nouvelles actions n'entrant pas dans le champ du PST 3.

A ce stade de la mise en œuvre du PST 3, et en ce qui concerne plus spécifiquement les actions pilotées ou co-pilotées par l'ANACT, il peut être distingué :

- un volant d'actions (l'action 1.8 au titre de l'accompagnement du vieillissement actif ou encore l'action 2.7 qui cible le maintien en emploi des maladies chroniques) proches de l'achèvement ou fortement dépendantes de la mobilisation de financements dédiés et de l'engagement effectif d'autres acteurs (action 1.16 pour la prévention des chutes de plain-pied) ;
- un volant d'actions nécessitant de conserver un niveau d'investissement significatif de la part du réseau ANACT-ARACT, à savoir les actions 1.17 et 1.19 au titre de la prévention des RPS, 1.21 sur l'usage des outils numériques, 2.1 pour la mise en œuvre de la feuille de route « Faire école » adoptée en 2019, 2.2 et 2.4 au titre de la promotion de la qualité de vie au travail et 3.13 pour favoriser l'établissement de diagnostics territoriaux.

En 2020, dernière année du plan, l'indicateur entamera une diminution du fait de l'achèvement de certaines actions (fixation d'une cible à 70 %). Par ailleurs, le contrat d'objectif et de performance (COP) portant sur la période 2018-2021 définit l'égalité professionnelle comme l'un des champs d'intervention prioritaires de l'agence. Le COP fixe une cible à 15 % d'activité sur ce champ en 2020. Cette thématique n'entrant pas dans le cadre du PST 3, il est important de veiller à ce que l'ANACT puisse concilier ces deux indicateurs tout en poursuivant un pilotage transversal de son activité (développement de partenariats, veille, capitalisation, rédaction éditoriale etc.).

INDICATEUR

Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions	%	SO	4	3,5	4,5	5	4

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT

Mode de calcul : L'indicateur, calculé via les données fournies par le système d'information WIKI'T, porte sur le rapport entre les interventions sur le champ de l'amiante et les interventions des services de l'inspection du travail.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Pour 2019, et dans la poursuite de la mise en œuvre du plan d'action interministériel de trois ans relatif à l'amiante et du 3ème plan santé travail (2016-2020), les démarches stratégiques des DIRECCTE sur le sujet ont été renforcées. Elles se sont inscrites dans le cadre organisationnel du système d'inspection du travail. Pour ce faire, l'activité spécifique des réseaux des risques particuliers a été confortée et intensifiée, notamment en renforçant veillant au

contrôle des organismes de formations des salariés pour s'assurer d'une bonne et réelle formation délivrée aux opérateurs les plus exposés.

L'action vis-à-vis de tous les acteurs, et non des seules entreprises de BTP en charge de procéder à du désamiantage, doit se poursuivre afin de sensibiliser au mieux l'ensemble des secteurs concernés et de tendre à une prévention plus efficace. Le résultat 2018, à hauteur de 4% et les premiers résultats 2019, en légère hausse, permettent d'envisager une remontée mesurée de la cible, à hauteur de 4,5 % en 2019 et 5 % en 2020.

OBJECTIF mission

Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social

Dans le double contexte de la mondialisation et de l'individualisation croissante des relations du travail, la politique du travail a, de manière constante depuis le début des années 1980, accordé une importance croissante à la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale. Cette place croissante de la négociation collective s'est notamment illustrée au travers du développement des champs de négociation obligatoire (salaires, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, emploi des seniors, contrat de génération).

Dans ce cadre, il est apparu essentiel de renforcer à la fois la légitimité des acteurs et celle des accords collectifs. C'est dans ce sens que, dans le prolongement de la réforme de la représentativité syndicale dont le premier cycle a abouti fin 2012, la loi du 5 mars 2014 a réformé en profondeur les règles de représentativité des organisations d'employeurs et le système de financement du dialogue social. Cette loi a également permis d'initier le chantier de la restructuration des branches, en dotant l'État d'instruments contraignants pour agir sur les branches qui ne sont pas en capacité de négocier.

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi renforce cette impulsion, notamment au niveau du dialogue social en entreprise en révisant les règles et en favorisant le développement des institutions représentatives du personnel, notamment dans les PME.

Ce double mouvement d'élargissement des marges de manœuvre des partenaires sociaux pour négocier, en particulier au plus près du terrain, et de consolidation de leur représentativité, initié depuis une dizaine d'année se prolonge avec les transformations impulsées par les ordonnances de septembre 2017.

S'agissant des nouvelles marges de manœuvre reconnues aux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise, l'ordonnance n° 2017-1385 pour le renforcement de la négociation collective du 22 septembre 2017 étend le périmètre de la primauté de l'accord d'entreprise permettant ainsi aux acteurs de terrain de trouver ensemble, par la négociation collective, un équilibre dans le cadre « d'un panier » de négociation élargi. Concernant la méthode, ces mêmes acteurs seront désormais libres de déterminer leur agenda social, de choisir les thèmes de négociation et leur périodicité en fonction de leurs propres priorités.

S'agissant des entreprises de moins de cinquante salariés, en l'absence de délégué syndical, ce qui est le plus fréquent, de nouvelles possibilités de négociation leur sont ouvertes afin de leur permettre de participer elles-aussi à la définition des meilleurs équilibres.

Les innovations du dialogue social des entreprises portent également sur son organisation institutionnelle, avec la fusion des instances représentatives du personnel, prévue par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. D'ici le 1^{er} janvier 2020, l'ensemble des entreprises d'au moins 11 salariés devront avoir mise en place le comité social et économique, instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise se substituant aux comités d'entreprise, délégués du personnel et comités d'hygiène et de sécurité. Cette réforme vise à optimiser l'efficacité du dialogue social en entreprise en ouvrant, là encore, les moyens du possible pour définir le cadre et les modalités les plus adaptées à leurs activités et à leur organisation. Les partenaires sociaux disposent ainsi d'une marge de manœuvre plus importante pour adapter les instances représentatives du personnel aux réalités sociales et économiques de l'entreprise.

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

Programme n° 111 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

Dans le même temps, la représentativité des acteurs et la légitimité des accords sont renforcées. S'agissant des accords d'entreprise, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a anticipé la généralisation de l'accord majoritaire au 1er mai 2018. Initialement prévue au 1er septembre 2019 dans le cadre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, celle-ci est ainsi désormais en vigueur sur tous les thèmes depuis le 1er mai 2018.

Si la place de la négociation d'entreprise est renforcée, les ordonnances réaffirment également le rôle de régulation de la branche dans la construction de l'ordre social en prévoyant sa primauté dans treize domaines. Elles consacrent en particulier son rôle dans les domaines présentant des enjeux de régulation de la concurrence, tout en veillant à la prise en compte des spécificités et des besoins des petites entreprises. Dans ce cadre la procédure d'extension connaît deux évolutions majeures introduites par les ordonnances n°2018-1385 et 2018-1388 du 22 septembre 2017 relatives au renforcement de la négociation collective : d'une part la ministre ne peut étendre que les accords qui contiennent des clauses relatives aux TPE, et d'autre part, est instauré un groupe d'experts chargé d'apprécier les impacts socio-économiques de l'extension des accords.

C'est dans ce contexte qu'il convient de lire les indicateurs présentés ci-après.

L'indicateur 3.1 mesure la part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective.

S'agissant de l'indicateur 3.2, qui mesure le délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche, l'État, par la procédure d'extension qui permet de rendre applicable à l'ensemble d'un champ professionnel un accord collectif négocié par des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans ce champ, est garant de la légalité de la norme conventionnelle et assure ainsi les conditions nécessaires à son développement. La question du délai de la procédure d'extension apparaît ainsi essentielle afin de ne pas pénaliser la négociation collective.

INDICATEUR mission

Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective

(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 employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	17,1	NC	19	19	20	20
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	52	NC	59	59	60	60
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 11 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	63,4	NC	64	64	65	65
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	80,9	NC	84	84	85	85

Précisions méthodologiques

Source des données : DARES

Mode de calcul : L'indicateur mesure l'importance prise par la négociation collective dans l'élaboration du droit conventionnel.

En raison du temps de traitement des informations sur ce champ d'investigation, les résultats ne peuvent être communiqués que pour l'année N-2.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

En 2015 et en 2016, le gouvernement a entrepris des réformes structurelles importantes afin de favoriser la négociation collective au niveau de la branche et de l'entreprise (loi du 17 août 2015 réorganisant la négociation en l'absence de délégué syndical et loi du 8 août 2016 rénovant le rôle de la branche tout en donnant plus de place à la

négociation collective d'entreprise en matière de durée du travail). Les effets de ces lois seront enregistrés à partir de 2018 et 2019 car les données recueillies en année N sont celles de l'année N-2, compte tenu des délais de consolidation des données.

La loi du 17 août 2015 a également introduit plus de souplesse pour les entreprises dans l'organisation des négociations, et de leur périodicité, en donnant la possibilité de regrouper les thèmes de négociation au sein d'un même accord et de modifier leur périodicité par accord majoritaire.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a approfondi ce mouvement en donnant la possibilité aux partenaires sociaux de définir leur agenda social, c'est-à-dire de choisir les thèmes de négociation et les périodicités dans les limites fixées par l'ordre public.

En 2018 et 2019, les acteurs de la négociation collective, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, s'approprient progressivement les nouveaux outils à leur disposition pour renforcer le dialogue social. Toutefois, les réformes entreprises visent à renforcer la qualité et l'étendue de la négociation plutôt que sa fréquence. Ainsi, si une augmentation de l'indicateur liée à une amélioration de l'appropriation du dispositif par les partenaires sociaux est prévisible, l'objectif de renforcement de la négociation collective n'implique pas une hausse continue de cet indicateur. C'est pourquoi il est proposé de le stabiliser en 2020 pour définir un seuil.

INDICATEUR

Délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des accords de branche étendus en moins de six mois par l'administration du travail	%	82,5	51	77	70	80	80

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT

Mode de calcul : L'indicateur porte sur l'ensemble des accords examinés par les partenaires sociaux, tant en procédure dite « normale » qu'en procédure dite « accélérée », dans le cadre de la sous-commission des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective. La procédure accélérée est prévue par l'article R. 2261-5 du code du travail et vise exclusivement les accords salariaux. Elle permet une consultation dématérialisée des partenaires sociaux, qui est plus rapide que la consultation physique. La procédure normale, visant les accords autres que salariaux, est prévue par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Cet indicateur est calculé sur la période comprise entre la demande d'extension, matérialisée par l'envoi d'un récépissé, et la date de signature de l'arrêté d'extension. Les accords donnant lieu à un refus d'extension sont exclus du périmètre de calcul.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

L'évolution prévisionnelle de cet indicateur en 2019 nécessite d'être révisée : en effet, la procédure d'extension connaît deux évolutions majeures introduites par les ordonnances n°2018-1385 et 2018-1388 du 22 septembre 2017 relatives au renforcement de la négociation collective :

- d'une part, la ministre ne peut étendre que les accords qui contiennent des clauses relatives aux TPE ;
- d'autre part, est instauré un groupe d'experts chargé d'apprécier les impacts sociaux-économiques de l'extension des accords.

La mise en œuvre de ces mesures et leur délai d'appropriation par les partenaires sociaux ont conduit à une baisse de la valeur de l'indicateur en 2018, une partie des accords conclus en 2018 ayant été étendus en 2019.

En outre, le décalage de l'extension des accords de 2018 à 2019 aura également un impact sur les résultats de l'année 2019, ce qui justifie une actualisation de l'indicateur par rapport à la prévision initiale établie pour le PAP du PLF 2019, mais supérieure à la réalisation 2018, à hauteur de 70 %. En 2020, l'indicateur atteindra le niveau cible fixé initialement, à hauteur de 80 %

OBJECTIF**Lutter efficacement contre le travail illégal et la fraude au détachement**

La lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement demeurent une priorité de la politique du travail. L'efficacité de l'intervention des services de l'Etat sur le sujet nécessite à la fois une couverture massive et homogène du territoire et une approche ciblée afin d'agir plus directement sur les secteurs et entreprises délictueux.

C'est le sens de l'évolution de ces deux indicateurs, mieux apprécier l'action des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal et de lutte contre les fraudes au détachement, et permettre de mesurer les progrès réalisés en matière de ciblage des secteurs d'activité et des entreprises à risque.

Travail illégal :

Pour lutter efficacement contre le travail illégal, il faut pouvoir garantir une présence significative sur l'ensemble du territoire, et s'attacher à agir sur toutes les formes de travail illégal.

L'indicateur permet d'apprécier l'action des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal au quotidien dans son activité de contrôle. Car l'action des services doit à la fois permettre, et c'est l'objet notamment du travail en interministériel, de démanteler les réseaux de fraudes lourdes, mais aussi de veiller à lutter contre les formes plus simples de travail illégal qui au quotidien obèrent les capacités et les ressorts économiques.

Ainsi, l'indicateur a été modifié pour le PLF 2019, pour mieux apprécier la part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal (LTI).

Pour cela, l'indicateur est décliné en deux sous-indicateurs :

- 1- Nombre d'interventions sur la LTI par rapport au nombre total d'interventions ;
- 2- Nombre d'interventions sur la LTI ayant conduit à PV par rapport au nombre total d'interventions en LTI.

Détachement de travailleurs :

Enfin en matière de lutte contre les fraudes au détachement, il convient de pouvoir apprécier l'action des services quant à l'effectivité du droit sur le volet du détachement au-delà des infractions relatives au travail illégal (non-respect des obligations déclaratives, non-respect des durées du travail et des minima de rémunération notamment). Ces manquements sont relevés par la voie de la sanction administrative, nouveau dispositif mis en œuvre en cours d'année 2016 et en progression suites aux dernières évolutions réglementaires. L'arsenal juridique mis en œuvre dans le cadre de la loi du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence déloyale a été en effet renforcé par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, et par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Les nouveaux outils introduits par ces deux derniers textes (suspensions de la prestation de service international, fermetures administratives, responsabilité solidaire) sont également mobilisés pour lutter contre les fraudes graves aux règles de détachement.

Ainsi, l'indicateur a été modifié au PLF 2019, en appréciant la part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre la fraude au détachement. Pour cela, l'indicateur est décliné en deux sous-indicateurs :

- 1- Nombre d'interventions en matière de prestations de service internationales (PSI) par rapport au nombre total d'interventions ;
- 2- Nombre de sanctions administratives et/ou de procès-verbaux en matière de PSI par rapport au nombre total d'interventions en matière de PSI.

INDICATEUR**Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal**

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal, sur l'ensemble des interventions	%	SO	12	5,5	8	8	6,0
Part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal ayant donné lieu à procès-verbal, sur l'ensemble des interventions portant sur la lutte contre le travail illégal	%	SO	1,7	2	2	2,5	2,5

Précisions méthodologiquesSource des données : DGT (base WIKI'T)Mode de calcul : sous-indicateur 1 : Nombre total d'interventions sur la LTI par rapport au nombre total d'interventions

Sous-indicateur 2 : Nombre d'interventions sur la LTI ayant conduit à PV par rapport au nombre total d'interventions en LTI

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les orientations nationales prévoient une mobilisation constante sur le sujet pour les années à venir. La définition du nouveau PNLTI est venue conforter ces orientations. Néanmoins, les constats opérés montrent que coexistent des fraudes de plus en plus complexes, avec des montages juridiques recourant régulièrement à des structures implantées à l'étranger (lien avec les fraudes au détachement) et les formes plus classiques du travail illégal, avec des situations de traitement indigne de la personne humaine, voire des situations de traite des êtres humains.

L'appropriation des règles de ciblage permet de pouvoir concentrer l'action de contrôle vers les secteurs et entreprises les plus souvent en infraction sur ce sujet et ainsi contribuer à une plus grande efficacité de l'action des services.

Initialement, la part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal, sur l'ensemble des interventions n'avait pas vocation à progresser au-delà de la part fixée autour de 6% des interventions globales, au regard de l'ensemble du champ couvert par l'inspection du travail, et eu égard au fait que plusieurs corps de contrôle sont amenés à intervenir sur ce champ. Cependant, la ministre du travail a fait de ce champ, dès l'année 2018, une priorité nationale qui a conduit à accentuer l'effort de l'inspection du travail, et à réévaluer les cibles du sous indicateur relatif à la part des interventions portant sur la lutte contre le travail illégal sur l'ensemble des interventions. Cette part est aujourd'hui fixée à 8% des interventions globales.

INDICATEUR**Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre les fraudes au détachement**

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de prestations de service internationales, sur l'ensemble des interventions	%	SO	8	4	8	8	5,0
Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de prestations de service internationales ayant donné lieu à sanction administrative et/ou procès-verbal, sur l'ensemble des interventions en matière de prestations de service internationales	%	SO	4,6	1,5	1,5	2	2,0

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

Programme n° 111 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

Précisions méthodologiquesSource des données : DGT (base WIKI'T)Mode de calcul : sous-indicateur 1 : Nombre d'interventions en matière de prestations de service internationales/nombre total d'interventions

sous-indicateur 2 : Nombre d'interventions en matière de PSI ayant donné lieu à sanctions administratives et/ou à procès-verbaux en matière de prestations de service internationales/nombre d'interventions sur les PSI

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre les fraudes au détachement sur l'ensemble des interventions a vocation à progresser, au regard de l'importance du détachement transnational dans notre paysage économique, afin notamment de veiller à l'absence de contournement des règles visant à créer des situations de « dumping » social défavorables aux autres entreprises. La ministre du travail a également fait de ce champ une priorité nationale pour l'inspection du travail. Eu égard au fait que plusieurs corps de contrôle sont amenés à intervenir sur ce champ, cette part devrait se stabiliser sur les prochaines années à un ratio d'environ 8% des interventions globales. En outre les évolutions réglementaires envisagées ont pour objet de distinguer les entreprises s'inscrivant dans le cadre légal du détachement et respectant ainsi pleinement les règles, de celles présentant un taux de risque plus critique.

La mise en œuvre d'opérations de ciblage permet d'orienter plus efficacement les actions de contrôle vers les entreprises gravement en infraction sur ce sujet et ainsi contribuer à une plus grande efficacité de l'action des services. En 2018, une intensification des interventions sur le contrôle des PSI (doublement des interventions sur le 2^{ème} semestre) et un pilotage resserré afin de tenir les objectifs fixés, ont conduit à une augmentation très nette des sanctions administratives prononcées sur ce terrain. Le renforcement du pilotage aux différents niveaux de la ligne hiérarchique, ainsi que les effets des contrôles intensifs (qui font diminuer les infractions déclaratives), permettront de revenir dans la ligne des objectifs prévus.

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 – Santé et sécurité au travail	18 235 000	6 350 000	24 585 000	0
02 – Qualité et effectivité du droit	1 794 879	15 538 253	17 333 132	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	23 507 009	4 279 350	27 786 359	0
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	0	0
Total	43 536 888	26 167 603	69 704 491	0

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 – Santé et sécurité au travail	18 235 000	6 050 000	24 285 000	0
02 – Qualité et effectivité du droit	1 794 879	15 538 253	17 333 132	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	19 441 780	38 279 350	57 721 130	0
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	0	0
Total	39 471 659	59 867 603	99 339 262	0

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

Programme n° 111 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 – Santé et sécurité au travail	18 375 000	5 750 000	24 125 000	0
02 – Qualité et effectivité du droit	210 000	20 892 000	21 102 000	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	9 842 516	1 900 000	11 742 516	0
Total	28 427 516	28 542 000	56 969 516	0

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 – Santé et sécurité au travail	18 375 000	6 050 000	24 425 000	0
02 – Qualité et effectivité du droit	210 000	20 892 000	21 102 000	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	6 561 820	35 900 000	42 461 820	0
Total	25 146 820	62 842 000	87 988 820	0

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	28 427 516	43 536 888	0	25 146 820	39 471 659	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	10 052 516	25 301 888	0	6 771 820	21 236 659	0
Subventions pour charges de service public	18 375 000	18 235 000	0	18 375 000	18 235 000	0
Titre 6 – Dépenses d'intervention	28 542 000	26 167 603	0	62 842 000	59 867 603	0
Transferts aux ménages	600 000	600 000	0	600 000	600 000	0
Transferts aux entreprises	2 572 000	2 572 000	0	2 572 000	2 572 000	0
Transferts aux autres collectivités	25 370 000	22 995 603	0	59 670 000	56 695 603	0
Total	56 969 516	69 704 491	0	87 988 820	99 339 262	0

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

Programme n° 111 PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

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 »). Par ailleurs, afin d'assurer une comparabilité d'une année sur l'autre, lorsqu'une dépense fiscale est non chiffrable (« nc »), le montant pris en compte dans le total correspond au dernier chiffrage connu (montant 2019 ou 2018) ; si aucun montant n'est connu, la valeur nulle est retenue dans le total. La portée du total s'avère enfin limitée en raison des interactions éventuelles entre dépenses fiscales. Il n'est donc indiqué qu'à titre d'ordre de grandeur et ne saurait être considéré comme une véritable sommation des dépenses fiscales du programme.

DÉPENSES FISCALES PRINCIPALES SUR IMPÔTS D'ÉTAT (7)

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage 2018	Chiffrage 2019	Chiffrage 2020
730207	Taux de 10% pour les recettes provenant de la fourniture des repas par les cantines d'entreprises ou d'administrations, et taux de 5,5% pour la fourniture de repas par des prestataires dans les établissements publics ou privés d'enseignement du premier et du second degré ainsi que pour les repas livrés par des fournisseurs extérieurs aux cantines, scolaires et universitaires notamment, qui restent exonérées de TVA Assiette et taux <i>Bénéficiaires 2018 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1968 - Dernière modification : 2013 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 279-a bis et 278-0 bis-E</i>	909	937	963
120111	Exonération de la participation des employeurs au financement des titres-restaurant Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2018 : 42000 Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1967 - Dernière modification : 2005 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-19°</i>	390	400	400
110202	Crédit d'impôt au titre des cotisations versées aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux associations professionnelles nationales de militaires Calcul de l'impôt <i>Bénéficiaires 2018 : 15401.51 Menages - Méthode de chiffrage : Simulation - Fiabilité : Très bonne - Création : 1988 - Dernière modification : 2015 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 199 quater C</i>	152	152	152
120113	Exonération partielle de la prise en charge par l'employeur, une collectivité territoriale ou Pôle emploi, des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail 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 : 1948 - Dernière modification : 2018 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-19° ter</i>	145	145	145
120116	Exonération des gratifications allouées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail Traitements, salaires, pensions et rentes viagères	10	10	10

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffre 2018	Chiffre 2019	Chiffre 2020
	<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 : 1948 - Dernière modification : 1948 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 157-6°</i>			
210320	Crédit d'impôt en faveur de l'intéressement Dispositions communes à l'impôt sur le revenu (bénéfices industriels et commerciaux, bénéfices agricoles et bénéfices non commerciaux) et à l'impôt sur les sociétés <i>Bénéficiaires 2018 : 14.19 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Très bonne - Création : 2008 - Dernière modification : 2015 - Dernière incidence budgétaire : 2018 - Fin du fait générateur : 2014 - code général des impôts : 244 quater T, 199 ter R, 220 Y, 223 O-1-x</i>	5	-	-
300109	Exonération des syndicats professionnels et de leurs unions pour leurs activités portant sur l'étude et la défense des droits et des intérêts collectifs matériels ou moraux de leurs membres ou des personnes qu'ils représentent Exonérations <i>Bénéficiaires 2018 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2001 - Dernière modification : 2018 - Dernière incidence budgétaire : 2021 - Fin du fait générateur : 2020 - code général des impôts : 207-1-1° bis</i>	ε	ε	ε
Total		1 611	1 644	1 670

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

Programme n° 111 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
01 – Santé et sécurité au travail	0	24 585 000	24 585 000	0	24 285 000	24 285 000
02 – Qualité et effectivité du droit	0	17 333 132	17 333 132	0	17 333 132	17 333 132
03 – Dialogue social et démocratie sociale	0	27 786 359	27 786 359	0	57 721 130	57 721 130
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	0	0	0	0
Total	0	69 704 491	69 704 491	0	99 339 262	99 339 262

DÉPENSES PLURIANNUELLES

GRANDS PROJETS INFORMATIQUES

■ SI REPRÉSENTATIVITÉ

Le programme SI Représentativité regroupe trois projets nécessaires à la mesure des audiences syndicale et patronale :

- le projet « MARS » a pour objet de traiter et agréger les résultats des élections professionnelles retranscrits sur les procès-verbaux d'élections aux instances représentatives du personnel (IRP) dans les entreprises de 11 salariés et plus,
- le projet « TPE » mesure l'audience syndicale avec un scrutin organisé auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile,
- le projet « Représentativité patronale » (RP) mesure l'audience patronale à partir des adhésions des entreprises aux organisations patronales.

Les audiences syndicale et patronale sont mesurées tous les quatre ans. Les prochains résultats seront disponibles en 2021 sur la base des mesures d'audience réalisées au cours du cycle 2017-2020 (du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2020). Les projets MARS et TPE s'appuient sur des systèmes d'information dédiés nécessitant des adaptations régulières, tout en mobilisant une maîtrise d'œuvre et une assistance à maîtrise d'ouvrage. Initié pour la première fois à compter de 2015, le projet « Représentativité patronale » a permis, grâce à un système d'information dédié (SI RP), le traitement des candidatures déposées auprès des services de la Direction générale du travail.

Après leur mise en place en 2017, le renouvellement des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) prévu en 2020 s'inscrit également dans le programme SI Représentativité.

Année de lancement du projet	2017
Financement	Programme 111
Zone fonctionnelle principale	Travail

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	1,82	0,83	2,31	2,00	4,82	4,71	24,35	19,80	3,42	9,38	36,72	36,72
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
Total	1,82	0,83	2,31	2,00	4,82	4,71	24,35	19,80	3,42	9,38	36,72	36,72

Évolution du coût et de la durée

	Au lancement	Actualisation	Écarts en %
Coût total en M€	40,16	36,72	-8,57
Durée totale en mois	48	48	0,00

Le SI Représentativité a permis la mesure de l'audience des organisations syndicales (projets « MARS » et « TPE ») à l'issue du 1er cycle 2009-2012 et du 2ème cycle 2013-2016, complétée par la mesure de la représentativité des organisations professionnelles (projet RP) à l'occasion du premier cycle 2013-2016. En 2017, a été lancé le troisième

cycle de la mesure de l'audience des organisations syndicales et le deuxième cycle de la mesure de la représentativité des organisations professionnelles, pour une publication des résultats prévue au début de l'année 2021.

L'année 2020 est donc la dernière année cycle 2017-2020 de mesure de l'audience des organisations syndicales et patronales, mais des dépenses relatives à ce cycle sont également prévues en 2021, en lien avec la période programmée pour la publication des résultats.

Avec le traitement continu des procès-verbaux d'élections dans les entreprises de 11 salariés et plus, le projet « MARS » est le seul projet nécessitant des crédits dès le début du cycle, en 2017 et 2018. Les projets « TPE » et « Représentativité patronale » mobilisent une part importante des crédits consacrés au SI Représentativité à partir de 2019 et ce jusqu'en 2021.

Le lancement en 2018 du projet de dématérialisation de la saisie des procès-verbaux des élections professionnelles dans le cadre du projet « MARS » trouve sa concrétisation en 2019. L'année 2019 voit également le lancement des évolutions fonctionnelles et techniques des systèmes d'information MARS et RP qui seront réalisées pour l'essentiel en 2020 pour la prochaine mesure de l'audience des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs.

En même temps, les travaux liés au scrutin TPE qui aura lieu fin 2020 sont également lancés en 2019, avec l'appui de l'assistance à maîtrise d'ouvrage transverse à l'ensemble des projets, et d'une maîtrise d'œuvre dédiée.

Le montant total du projet s'élève à 36,7 M€. L'écart avec le coût du projet au lancement (40,2 M€) est essentiellement lié à 2 facteurs :

- Un facteur économique : la mise en concurrence de l'ensemble des prestataires potentiels occasionne une réduction des coûts des prestations réalisées au titre de la maîtrise d'ouvrage et de la maîtrise d'œuvre des différents projets ;
- Un facteur technique : les travaux de dématérialisation occasionnent une diminution des coûts de saisie des procès-verbaux d'élections professionnelles au sein des entreprises.

GAINS DU PROJET

Ces projets génèrent des gains métiers importants. Ils permettent d'optimiser la connaissance de la représentativité des OS et des OP dans les entreprises, ainsi que la qualité des données et leur collecte, en garantissant la fiabilité des résultats des différentes représentativités. En revanche, ils ne génèrent pas de gains quantitatifs (en crédits ou ETPT) pour le ministère.

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
78 226 617	0	56 969 516	90 444 562	43 370 820

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
43 370 820	41 202 279 0	2 168 541	0	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
69 704 491 0	58 136 983 0	10 989 133	578 375	0
Totaux	99 339 262	13 157 674	578 375	0

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
83.4%	15.8%	0.8%	0%

Les engagements non couverts par des paiements au 31 décembre 2019, évalués à 43,37 M€ se décomposent ainsi :

- 34 M€ au titre des conventions triennales conclues en 2018 en faveur du fonds paritaire et des organismes chargés d'assurer la formation économique, sociale et syndicale ;
- 5,1 M€ correspondant aux soldes des AE engagés en 2019 dans le cadre des conventions quadriennales 2018-2021 dans la cadre de la formation continue des conseillers prud'hommes ;
- 1,7 M€ qui correspondent aux CP rattachés aux AE engagés en 2019 dans le cadre des actions d'appui au déploiement du dispositif Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 0,7 M€ qui correspondent aux CP rattachés aux AE engagés en 2019 dans le cadre de la convention DGT/INTEFP pour la mise en oeuvre des formations communes ;
- 1 M€ rattachés à des actions engagées en 2019 dans le cadre de la mesure des audiences syndicale et patronale ;
- 0,9 M€ correspondant aux soldes d'actions engagées par l'administration centrale et les services déconcentrés au titre de l'action 1 "sécurité et santé au travail" ainsi qu'au titre de l'action 3 "Dialogue social et démocratie sociale".

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

Programme n° 111 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

JUSTIFICATION PAR ACTION

ACTION n° 01 35,3%

Santé et sécurité au travail

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	24 585 000	24 585 000	0
Crédits de paiement	0	24 285 000	24 285 000	0

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail, reconnues aujourd'hui comme facteurs de compétitivité des entreprises, passent par l'information et la sensibilisation des acteurs : entreprises, branches, organisations syndicales et patronales, partenaires institutionnels de la prévention.

Le troisième Plan Santé au travail pour 2016-2020 (PST 3) constitue la feuille de route gouvernementale pour la définition et la programmation des actions de l'ensemble des partenaires institutionnels et notamment les opérateurs de l'État.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	18 235 000	18 235 000
Subventions pour charges de service public	18 235 000	18 235 000
Dépenses d'intervention	6 350 000	6 050 000
Transferts aux entreprises	2 000 000	2 000 000
Transferts aux autres collectivités	4 350 000	4 050 000
Total	24 585 000	24 285 000

Les crédits de fonctionnement (cat 32) de l'action n°1 sont destinés au versement d'une subvention pour charges de service public aux deux opérateurs du programme :

- L'Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) à hauteur de **8,33 M€ en AE et CP**. La mission principale de l'établissement est de réaliser et de fournir aux autorités compétentes une expertise scientifique indépendante et pluridisciplinaire, ainsi que l'appui scientifique et technique nécessaire à l'élaboration des politiques de protection de la santé, liées à des expositions environnementales, professionnelles ou alimentaires, et à la mise en œuvre des mesures de gestion des risques dans ses domaines de compétence.

- L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), à hauteur de **9,91 M€ en AE et CP**. La mission principale de l'établissement est de concevoir, promouvoir et transférer, auprès des acteurs de l'entreprise, des outils et des méthodes permettant l'amélioration des conditions de travail. Les priorités et les objectifs sont définis dans le cadre d'un contrat d'objectifs et de performance (COP) pluriannuel, en fonction de l'évolution des priorités gouvernementales et après concertation des partenaires sociaux. Du fait de sa mission, l'ANACT est un acteur principal de la mise en œuvre du plan santé au travail 3 (PST 3).

Les crédits d'intervention, **6,35 M€ d'AE et 6,05 M€ de CP**, permettront de financer les études destinées à la connaissance des risques professionnels et les interventions du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

Connaissance des risques professionnels : recherche et exploitation des études, 4,35 M€ en AE et 4,05 M€ en CP

Ces crédits permettront d'engager ou de poursuivre les actions suivantes :

- le financement de conventions d'études et de recherche conclues par l'administration centrale ou les services déconcentrés avec des organismes ayant un rôle d'appui des pouvoirs publics dans le domaine de la santé et la sécurité au travail (organismes certificateurs ou organismes compétents en matière de santé et sécurité) ;
- le financement d'actions d'appui aux entreprises et aux représentations locales des branches professionnelles. Ces actions doivent contribuer à l'amélioration de la prévention en matière de risques professionnels considérés comme prioritaires.

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

Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT), 2,00 M€ en AE et CP

Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail a pour objet d'inciter et d'aider les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises, les associations ou les branches professionnelles au moyen de subventions et dans le cadre de démarches participatives, à concevoir et mettre en œuvre des projets d'expérimentation dans le champ de l'amélioration des conditions de travail.

La gestion de ce dispositif est confiée à l'ANACT.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

ACTION n° 02 24,9%

Qualité et effectivité du droit

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	17 333 132	17 333 132	0
Crédits de paiement	0	17 333 132	17 333 132	0

Le droit du travail doit répondre à une double exigence : assurer le respect des droits fondamentaux des salariés et contribuer à la performance des entreprises, source de croissance et d'emploi.

C'est pourquoi il importe de définir des règles équilibrées conciliant efficacité économique et progrès social, de les rendre accessibles aux usagers et de veiller à leur pleine application, en prévenant et corrigeant les situations illégales.

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

Programme n° 111 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	1 794 879	1 794 879
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	1 794 879	1 794 879
Dépenses d'intervention	15 538 253	15 538 253
Transferts aux ménages	600 000	600 000
Transferts aux entreprises	572 000	572 000
Transferts aux autres collectivités	14 366 253	14 366 253
Total	17 333 132	17 333 132

Renouvellement des conseillers prud'hommes

Pour l'année 2020, le montant de l'ensemble des dépenses relatives au renouvellement des conseillers prud'hommes est estimé à **1,79 M€ en AE et en CP**.

Le renouvellement repose sur un système de désignation des conseillers prud'hommes entièrement fondé sur les résultats de la mesure de l'audience des organisations syndicales et patronales. Le financement du 2ème cycle de désignation 2018-2021 des conseillers prud'homaux nécessite à partir de 2020 la mobilisation de crédits pour l'assistance à maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre et le centre de traitement des candidatures.

Par ailleurs, les crédits d'intervention de cette action financent **la formation des conseillers prud'hommes**, ainsi que les dépenses liées aux fonctions exercées par les **conseillers du salarié et les subventions aux groupements et associations** et par les **défenseurs syndicaux** instaurés par la loi du 6 août 2015. Ces crédits correspondent à **15,54 M€ en AE et en CP**.

Formation des conseillers prud'hommes

Conformément aux dispositions de l'article L. 1442-1 du code du travail, l'État organise et finance la formation des conseillers prud'hommes.

Pour l'année 2020, le montant de l'ensemble des dépenses relatives à la formation continue des conseillers prud'hommes est estimé à **12,14 M€ en AE et en CP**. Ces crédits permettront de financer environ 51 500 jours conventionnés de formation, le renouvellement des conseillers prud'hommes ayant eu lieu en décembre 2017.

La formation des conseillers prud'hommes est assurée par des établissements publics d'enseignement supérieur ou par des organismes privés, agréés par le ministère en charge du travail au titre de l'article R. 1442-2 du code du travail. Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

Conseillers du salarié et subventions aux groupements et associations

1,31 M€ en AE et en CP sont prévus, Ils permettront de financer les dépenses suivantes :

- **1,17 M€ en AE et en CP** sont destinés aux services déconcentrés pour la prise en charge des dépenses liées aux fonctions exercées par les conseillers du salarié telles prévues par les articles L. 1232-10, L.1232-11, D.1232-7, D.1232-8, D.1232-8 et D.1232-11 du code du travail (remboursements aux employeurs des salaires maintenus pendant les absences du conseiller du salarié pour l'exercice de sa mission ainsi que des avantages et des charges sociales correspondants, remboursement des frais de déplacement supportés par les conseillers du salarié pour l'accomplissement de leur mission, versement de l'indemnité forfaitaire annuelle au conseiller du salarié ayant au moins réalisé quatre interventions dans l'année). Cette dépense constitue à la fois un transfert aux ménages (0,60M€), via les remboursements des frais de déplacement et le versement de l'indemnité forfaitaire annuelle aux conseillers ayant exercé au moins quatre interventions dans l'année, et un transfert aux entreprises (0,57 M€), via le remboursement aux employeurs des salaires maintenus pendant les absences des conseillers des salariés pour l'exercice de leur mission, ainsi que des avantages et charges sociales correspondants ;

- **0,08 M€ en AE et en CP** serviront à payer les cotisations pour la couverture du risque « accident du travail » des conseillers du salarié pendant l'exercice de leur mission. Dans la nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités ;

- **0,06 M€ en AE et en CP** permettront de verser des subventions au bénéfice d'associations menant des actions ciblées dans le domaine du droit du travail. En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

Défenseur syndical

La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a créé le statut du défenseur syndical. Il intervient au nom d'une organisation syndicale de salariés ou professionnelle d'employeurs pour assister ou représenter les parties devant les conseils de prud'hommes ou les cours d'appel en matière prud'homale. En janvier 2018, environ 4 881 défenseurs syndicaux ont été inscrits sur les listes arrêtées par les préfets de région (dont 101 défenseurs syndicaux employeurs).

Pour l'année 2020, le montant des dépenses relatives au défenseur syndical est estimé à **2,09 M€ en AE et en CP**. Ces crédits permettront de financer :

- le maintien du salaire pendant les heures de délégation pour l'exercice de leurs fonctions, dans les établissements d'au moins onze salariés et dans la limite de 10 heures par mois. Ces heures font l'objet d'un remboursement des employeurs par l'État et sont assimilées à une durée de travail effective ;
- des autorisations d'absence pour les besoins de formation, dans la limite de 2 semaines par période de quatre ans. Ces absences sont rémunérées par l'employeur et admises au titre de la participation au financement de la formation professionnelle.

Les modalités de prises en charge financière sont définies par le décret n° 2017-1020 du 10 mai 2017.

ACTION n° 03 39,9%

Dialogue social et démocratie sociale

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	27 786 359	27 786 359	0
Crédits de paiement	0	57 721 130	57 721 130	0

La politique du travail ne peut se construire et s'appliquer sans la participation active des partenaires sociaux, qui doivent être associés à sa conception et sont en outre appelés à jouer un rôle croissant dans sa mise en œuvre, avec une importance nouvelle conférée au droit conventionnel ou d'origine conventionnelle par rapport à l'intervention unilatérale de l'État.

La place croissante accordée à la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale conduit à renforcer la légitimité des acteurs et des accords collectifs. La loi du 28 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale s'inscrit dans cette dynamique (sur le nouveau cadre de la représentativité syndicale) laquelle est renforcée par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (sur la réforme de la représentativité patronale ou sur le financement des organisations professionnelles).

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	23 507 009	19 441 780
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	23 507 009	19 441 780
Dépenses d'intervention	4 279 350	38 279 350
Transferts aux autres collectivités	4 279 350	38 279 350
Total	27 786 359	57 721 130

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

Programme n° 111 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Les crédits de fonctionnement de l'action n°3, à hauteur de **23,51 M€ en AE et de 19,44 M€ en CP** serviront à financer en 2020 les projets liés à la mesure de la représentativité patronale et syndicale.

S'agissant de la mesure de l'audience des organisations syndicales, deux dispositifs sont concernés en 2020 :

- le système dit « MARS », permettant de recueillir, traiter et collecter les suffrages recueillis par les organisations syndicales au cours des élections professionnelles organisées dans les entreprises de 11 salariés et plus : **2,59 M€ en AE et 2,8 M€ en CP** permettent de financer les systèmes d'information nécessaires à la poursuite de cette opération.
- le système dit « TPE », visant à recueillir les suffrages lors du scrutin prévu fin 2020 auprès des salariés des très petites entreprises et employés à domicile ; **20,25 M€ en AE et 16,00 M€ en CP** permettent de financer les marchés d'assistance à maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'oeuvre, ainsi que les actions de communication permettant l'organisation de l'élection. Ce processus est conduit en lien étroit avec les partenaires sociaux dans le cadre du Haut conseil au dialogue social.

S'agissant de la mesure de l'audience des organisations patronales, les crédits inscrits permettront le financement du système d'information dédié au recueil des données et à leur contrôle. **0,67 M€ d'AE et 0,64 M€ de CP** sont prévus à ce titre.

Paritarisme et formation syndicale

Les crédits d'intervention destinés à cette action permettront essentiellement de traduire la contribution de l'État au dispositif de financement des organisations syndicales et patronales tel qu'introduit par l'article 31 de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Ce dispositif repose sur un fonds paritaire, alimenté par une contribution des entreprises et une participation des organismes paritaires.

Il offre un cadre pérenne et transparent de financement des partenaires sociaux dans l'exercice de leurs missions d'intérêt général.

Son périmètre d'intervention est le suivant :

- financement des missions liées au paritarisme : celles-ci recouvrent la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées par les organismes paritaires ayant pour caractéristique de concourir à des missions d'intérêt général régulées pour tout ou partie par voie conventionnelle ;
- financement de la participation des partenaires sociaux à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État, notamment par la négociation, la consultation et la concertation ;
- financement de la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

32,6 M€ en CP sont prévus à ce titre pour l'année 2020,

1,4 M€ en CP sont destinés aux douze organismes agréés par le ministère du travail pour assurer la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Par ailleurs, en 2020, le programme 111 finance la mise en œuvre des **formations communes**. L'article 33 de la loi du 8 août 2016 instaure le principe des formations communes aux salariés, aux employeurs, à leurs représentants respectifs ainsi qu'à des magistrats et des agents publics.

Le décret n° 2017- 714 du 2 mai 2017 relatif à ce dispositif prévoit les missions de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) dans l'organisation de ces formations.

Conformément aux dispositions de l'article R. 2212-2 du code du travail, l'INTEFP a défini un cahier des charges général des formations communes qui précise les thématiques et les principes pédagogiques applicables aux formations communes. Un financement conjoint Etat (programme 111) et crédits européens (FSE) sur la période 2018-2021 a été acté à hauteur de 3,5 M€.

La participation du programme 111 est encadrée par une convention entre la DGT et l'INTEFP. Il est prévu en 2020 le versement de **0,58 M€ en CP**.

Aide au développement de la négociation collective

2 M€ en AE et en CP sont prévus pour le financement d'actions nationales ou locales visant à développer le dialogue social, notamment pour favoriser la négociation collective là où, du fait de la faiblesse des acteurs locaux, le dialogue social éprouve des difficultés à naître (petites entreprises, artisanat, secteur agricole). Le financement du dispositif " appui aux relations sociales » (ARESO) permet également d'intervenir auprès des entreprises et organisations qui sont en situation de conflit récurrent ou souhaitant améliorer la qualité des relations collectives du travail.

Accompagnement à l'extension du dispositif "Ega-pro".

Le volet égalité professionnelle de la Loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a fixé la mise en place du dispositif dans les entreprises de plus 1000 salariés au 1^{er} mars 2019 et son extension aux entreprises de plus de 250 salariés au 1^{er} septembre 2019 et aux entreprises de plus de 50 salariés au 1^{er} mars 2020.

Le dispositif nécessite la mise en œuvre d'actions à portée pédagogique notamment quand il s'agit des entreprises de plus de 50 salariés, moins bien équipées. Ainsi, des moyens exceptionnels sont mobilisés pour accompagner une mesure phare du gouvernement **(2,28 M€ en AE et 1,7 M€ en CP)**.

Il est prévu la mise en œuvre d'une action d'appui collectif aux entreprises pour les sensibiliser aux concepts et principes du projet, ainsi que l'appui d'une "hotline" afin d'accompagner les entreprises soumises à l'obligation de publier l'index sur l'égalité femmes-hommes, prioritairement celles dans la tranche 50 à 1000 salariés.

ACTION n° 04 0,0%**Lutte contre le travail illégal**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	0	0	0
Crédits de paiement	0	0	0	0

L'action 04 "Lutte contre le travail illégal" ne porte pas de crédit. C'est cette action qui sous-tend l'action de l'inspection du travail, dont les crédits de rémunération et les moyens de fonctionnement sont portés désormais par le programme 155 "Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail" de la mission "travail et emploi".

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

Programme n° 111 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
Autres opérateurs d'enseignement supérieur et de recherche (P150)	0	0	0	0
Universités et assimilés (P150)	0	0	0	0
INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (P155)	0	0	0	0
ANSÉS - Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (P206)	8 395	8 395	8 325	8 325
Subvention pour charges de service public	8 395	8 395	8 325	8 325
INSERM - Institut national de la santé et de la recherche médicale (P172)	0	0	0	0
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (P111)	11 980	11 980	11 910	11 910
Subvention pour charges de service public	9 980	9 980	9 910	9 910
Transfert	2 000	2 000	2 000	2 000
CNRS - Centre national de la recherche scientifique (P172)	0	0	0	0
INERIS - Institut national de l'environnement industriel et des risques (P181)	0	0	0	0
Total	20 375	20 375	20 235	20 235
Total des subventions pour charges de service public	18 375	18 375	18 235	18 235
Total des dotations en fonds propres	0	0	0	0
Total des transferts	2 000	2 000	2 000	2 000

L'ANACT et l'ANSES sont les 2 opérateurs bénéficiant d'une subvention pour charge de service public sur le P111. Par ailleurs, plusieurs opérateurs de l'Etat bénéficient d'un financement du P111 pour mener des actions fléchées : l'ANSP, le CNRS, l'INERIS, l'INSERM dans le cadre de conventionnements pour l'étude et la recherche en santé et sécurité au travail (action 01), l'INTEFP et diverses universités dans le cadre de la formation continue des conseillers prud'hommes et de la formation syndicale (actions 02 et 03). En gestion 2018, et avec retranscription au RAP 2018, l'application de règles prônées par les services du CBCM a conduit à imputer comme subventions pour charges de service public les subventions versées à des organismes dès lors que ceux-ci figurent dans la liste des opérateurs de l'Etat, quels que soient leur statut et leur tutelle, dans la mesure où l'opérateur ne redistribuait pas la subvention à un bénéficiaire final.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS

EMPLOIS DES OPÉRATEURS

	LFI 2019				PLF 2020								
Intitulé de l'opérateur	ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs				ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs				
			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés	dont apprentis			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés	dont apprentis	
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail			72	9	3					70	9	3	
Total			72	9	3					70	9	3	

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

PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME

	ETPT
Emplois sous plafond 2019	72
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2019	-1
Impact du schéma d'emplois 2020	-1
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2020	70
Rappel du schéma d'emplois 2020 en ETP	-2

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 ».

ANACT - AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'ANACT, établissement public administratif sous tutelle de la direction générale du travail, est le principal opérateur inscrit au programme 111 « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail ». L'agence concourt à la mise en œuvre de l'action n° 1 « Santé et sécurité au travail ». Les missions de l'agence sont définies par l'article L. 4642-1 du code du travail et les dispositions des articles R. 4642-1 à R. 4642-10 révisées par le décret n° 2015-968 du 31 juillet 2015. Les priorités de l'ANACT et ses objectifs sont définis dans le cadre de contrats pluriannuels d'objectifs et de performance (COP) en fonction de l'évolution des priorités gouvernementales et après négociation avec les partenaires sociaux. Pour diffuser les politiques publiques au plan territorial, l'ANACT s'appuie sur le réseau des associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) dont le pilotage lui a été confié par l'Etat. Par conséquent, pour une partie de leur activité, les ARACT participent au déploiement de ces politiques et le COP vient structurer leur programme d'activités. Le deuxième COP (2018-2021), signé le 18 juillet 2018, s'inscrit dans la continuité du précédent et en cohérence avec les axes du troisième Plan santé au travail, tout en affirmant la volonté de l'Etat de développer la dimension expérimentale de l'action de l'ANACT, unique opérateur sur le champ de l'amélioration des conditions de travail, et son rôle de diffuseur d'outils à destination des acteurs de l'entreprise, prioritairement à l'égard des TPE-PME. Par ailleurs, le COP 2018-2021 conforte le rôle de l'agence en tant qu'appui aux politiques publiques et laboratoire d'innovation sociale. Enfin, l'ANACT se voit également confier la mission d'accompagner les TPE-PME à la conduite d'un dialogue social de qualité, vecteur d'amélioration des conditions de travail, par la production d'outils permettant notamment l'appropriation des nouvelles modalités de dialogue social issues des ordonnances du 22 septembre 2017. Le COP 2018-2021 est bâti autour de 3 axes – programmatique, institutionnel et de pilotage - regroupant au total 10 priorités et 20 objectifs stratégiques.

Axe programmatique– Améliorer les conditions de travail en s'inscrivant dans les différentes politiques publiques qui y sont associées. En 2020, l'ANACT continuera à faire converger son activité sur les deux principales priorités de cet axe :

- la mise en œuvre du 3ème Plan Santé au travail ;
- l'accompagnement et l'appui des TPE/PME à la conduite d'un dialogue social de qualité, levier essentiel d'amélioration des conditions de travail.

Cet axe comporte également les priorités suivantes : Inscrire l'égalité professionnelle dans les réflexions et actions menées sur l'organisation du travail et les conditions de travail et concevoir des démarches de prévention adaptées à la révolution numérique et aux transformations du travail pour promouvoir la qualité du travail et la qualité de vie au travail. Le 3ème Plan Santé au travail 2016-2020 constitue la feuille de route partagée de l'ensemble des acteurs de la prévention des risques professionnels. Il porte une ambition renouvelée pour la santé au travail, en mettant l'accent sur la prévention primaire et l'amélioration de la qualité de vie au travail comme levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs et de performance sociale et économique de l'entreprise. Dans ce cadre, l'agence et les ARACT se mobiliseront de manière privilégiée sur les dix actions du PST 3 pour lesquelles elles sont positionnées en responsabilité de pilotage, en lien étroit avec les partenaires concernés et conformément aux feuilles de routes et calendriers détaillés dans les fiches-actions. Adoptées en septembre 2017, les ordonnances réformant le code du travail ont modifié en profondeur les modalités de dialogue social, notamment en élargissant le champ de la négociation collective et en refondant le paysage des institutions représentatives du personnel. Cet impact est d'autant plus effectif que les acteurs du dialogue social, plus particulièrement dans les TPE-PME, sont en mesure de s'approprier ce nouveau cadre. L'ANACT aura donc comme responsabilité première de poursuivre le développement et l'accompagnement de la mise en œuvre de nouveaux outils de nature à faciliter cette appropriation par les petites et moyennes entreprises, afin que les espaces ouverts aux accords collectifs soient davantage investis, qu'ils soient sources d'innovation sociale et que soient menées des démarches efficaces de négociation sur les enjeux d'organisation et de conditions de travail. Par ailleurs, l'agence poursuivra la coordination et l'animation du réseau des

ANACT-ARACT autour des outils existants d'appui et d'accompagnement que les ARACT peuvent déployer en direction des acteurs du dialogue social, dans les TPE-PME et dans les territoires, en lien avec les DIRECCTE ou différents partenaires institutionnels (INTEFP, caisses d'assurance retraite et de santé au travail – CARSAT, Institut national de recherche et de sécurité – INRS).

Axe institutionnel – Consolider le positionnement spécifique de l'Anact dans sa mission de service public, afin de mieux toucher ses cibles et de renforcer son identité d'acteur de l'innovation publique

Le positionnement de l'ANACT dans le champ institutionnel a été précisé par le décret du 31 juillet 2015, qui dessine un champ d'intervention distinct des autres acteurs publics de la prévention : « *agir sur les éléments déterminants des conditions de travail, notamment l'organisation du travail et les relations professionnelles, en vue de leur amélioration* ». Par ailleurs, la valeur ajoutée de l'ANACT se situe notamment dans l'originalité de ses modalités d'action, axées sur la conduite de projets expérimentaux, la capitalisation méthodologique et la conception de solutions diffusables par d'autres opérateurs publics ou privés (expérimentation – capitalisation – transfert). Dans un contexte institutionnel évolutif, l'agence renforcera son positionnement et sa valeur ajoutée au travers de trois leviers stratégiques : la consolidation de la politique partenariale initiée durant son premier COP, l'amplification des efforts de diffusion à grande échelle vers les cibles prioritaires de l'agence, en particulier les TPE-PME, et enfin le renforcement du rôle de l'agence comme opérateur de l'innovation publique et outil d'aide à la décision pour les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. En 2020, l'agence veillera à mettre en œuvre sa stratégie d'innovation, qui constitue une priorité de cet axe. Cette stratégie propose un cadre de pilotage et de convergence de moyens avec les ARACT pour développer un véritable réseau d'innovation rendu possible par la restructuration de l'agence autour du processus « Expérimentation, Capitalisation, Transfert », le développement de méthodes agiles de travail partagées avec les ARACT et l'accroissement d'une offre commune et renouvelée. Cette stratégie explicite les principes d'innovation retenus par le réseau et identifie pour l'avenir quatre axes majeurs d'actions :

- promouvoir le travail comme facteur de performance et de santé dans des contextes productifs changeants (problématiques émergentes) ;
- continuer à expérimenter des formats innovants d'accompagnement des entreprises ;
- développer des approches sectorielles voire « filières » pour mieux diffuser les produits des expérimentations porteuses (stratégie d'action différenciée) ;
- pérenniser la présence de l'ANACT dans les instances d'orientation des politiques et renforcer l'innovation publique.

Cette stratégie est formalisée dans un document d'orientation dont une première version a été soumise au conseil d'administration de l'agence du 13 juin 2019. Ce document précise les moyens, l'organisation interne et les évolutions de compétences à déployer afin que l'ensemble du réseau devienne - à la croisée de l'innovation publique et de l'innovation sociale - un acteur de référence pour expérimenter et agir sur les transformations du travail.

Axe pilotage – Continuer à améliorer l'efficacité de l'ANACT et du réseau des ARACT en poursuivant les évolutions engagées

Dans le cadre du précédent COP, l'agence a engagé et mené à bien plusieurs actions de modernisation de son pilotage interne et en réseau. Le présent COP s'inscrit pleinement dans une démarche d'amélioration continue visant à la recherche d'opportunités pour concilier efficacité de ses processus, maîtrise des coûts, meilleure allocation des ressources, maîtrise des risques, motivation et reconnaissance de l'ensemble des agents. L'ANACT et les ARACT se sont engagées depuis 2016 dans une réflexion sur le développement de la mutualisation au sein du réseau et ont confirmé leur attachement à cette démarche. La mise en place de leviers d'optimisation des ressources au sein du réseau constitue un moyen essentiel pour maintenir la qualité des démarches et outils proposés aux entreprises et aux travailleurs, compte tenu notamment du déséquilibre existant entre ARACT de tailles différentes. La mutualisation doit permettre d'optimiser les ressources consacrées aux fonctions dites « support » pour augmenter la part des ressources dédiées aux fonctions « opérationnelles ». C'est dans ce contexte que l'ANACT, partie prenante du dispositif de mutualisation et agissant en qualité de pilote du réseau, poursuivra son engagement dans le processus de mutualisation. En 2020, et sur la base des travaux engagés en partenariat avec les ARACT (septembre 2018 à juillet 2019), elle poursuivra la consolidation d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences communes à l'ANACT et au réseau des ARACT. En parallèle, pour pouvoir soutenir et pérenniser cette démarche elle continuera de structurer la gestion mutualisée des moyens au sein du réseau. Elle pilotera les prochaines étapes de la création d'un centre de services partagés (CSP) dont la mise en œuvre a été suspendue en septembre 2018 - dans

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

Programme n° 111 OPÉRATEURS

l'attente de l'engagement d'une éventuelle réforme du système de santé au travail - ou tout autre processus visant à parachever le développement d'un réseau encore plus intégré. Par ailleurs, dans un contexte d'accroissement des volumes d'informations disponibles, d'échanges de données et de rapidité des échanges, l'ANACT doit pouvoir fournir l'assurance du bon fonctionnement de l'ensemble de ses processus. L'agence poursuivra ainsi son action sur la maîtrise des risques en renforçant les dispositifs afférents et les outils de contrôle interne. En 2020, à partir de la cartographie des processus et de celle recensant les principaux risques auxquels elle est réellement exposée, soumises au conseil d'administration début 2019, l'agence poursuivra la mise en œuvre du plan d'action global sur la maîtrise des risques. Pour apprécier l'adéquation entre les objectifs initialement définis et les résultats effectivement atteints, l'ANACT développera également la pratique de l'évaluation afin de gagner en efficacité et en valorisation.

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
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	11 980	11 980	11 910	11 910
Subvention pour charges de service public	9 980	9 980	9 910	9 910
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	2 000	2 000	2 000	2 000
149 – Compétitivité et durabilité de l'agriculture, de l'agroalimentaire, de la forêt, de la pêche et de l'aquaculture	0	0	0	0
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
Total	11 980	11 980	11 910	11 910

Les crédits alloués à l'ANACT se répartissent en 9,91 M€ au titre de la subvention pour charges de service public, et 2 M€ au titre des transferts pour le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) dont l'ANACT assure le pilotage. Par ailleurs, l'Anact a signé une convention de partenariat avec le Ministère de l'Éducation Nationale pour l'accompagnement d'académies sur la prévention des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail. Cette convention est établie pour 3 ans (2019 à 2021) et porte une subvention à hauteur de 150 000 € par an.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2019 (1)	PLF 2020
Emplois rémunérés par l'opérateur :	81,00	79,00
– sous plafond	72,00	70,00
– hors plafond	9,00	9,00
<i>dont contrats aidés</i>	3,00	3,00
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI ou LFR le cas échéant

La réduction de 2 ETPT des emplois sous plafond correspond à l'application de la norme gouvernementale de réduction des moyens en personnels de l'Etat et de ses opérateurs (-2,5 %).

PROGRAMME 155

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

MINISTRE CONCERNÉE : MURIEL PÉNICAUD, MINISTRE DU TRAVAIL

Présentation stratégique du projet annuel de performances	182
Objectifs et indicateurs de performance	184
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	192
Justification au premier euro	197
Opérateurs	218

PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

Valérie DELAHAYE-GUILLOCHEAU*Directrice des finances, des achats et des services*

Responsable du programme n° 155 : Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Le programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » est le programme d'appui et de soutien aux politiques publiques du ministère du Travail. Il est piloté par la Direction des finances, des achats et des services (DFAS), placée sous l'autorité de la Secrétaire générale des ministères sociaux (SGMS).

A ce titre, le programme centralise l'ensemble des emplois du Ministère du Travail exerçant en cabinet et en administration centrale ainsi que dans les services déconcentrés du ministère – les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) en métropole et les DIRECCTE d'outre-mer, ainsi que la masse salariale correspondante (y compris les crédits d'action sociale au bénéfice des agents).

Le programme porte également les crédits d'études et statistiques, de communication et de systèmes d'information (applicatifs métier) du ministère du travail. Quant aux crédits immobiliers et de fonctionnement courant de l'administration centrale, ils sont mutualisés depuis 2018 au sein du programme 124 sous l'égide du secrétariat général des ministères sociaux.

Le programme 155 porte également la subvention pour charges de service public de l'Institut national du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle (INTEFP), opérateur qui assure la formation initiale et continue des agents du ministère, et notamment des inspecteurs du travail.

Le programme 155 poursuit l'accompagnement, amorcé depuis 2018, de la montée en charge du plan d'investissement dans les compétences (PIC) en termes de communication, d'évaluation et de systèmes d'information.

Dans le contexte de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat (OTE) portée par le Gouvernement, l'année 2020 va être marquée par plusieurs changements qui vont impacter le programme 155.

En premier lieu, dans la perspective de la création de nouvelles directions régionales regroupant les actuelles DIRECCTE et les missions de cohésion sociale des Directions régionales de la jeunesse, du sport et de la cohésion sociale, DRJSCS, le programme 155 pourra être amené à financer l'accompagnement collectif et individuel des agents à travers des plans de formation spécifiques ou des bilans de compétence. Le calendrier de la mise en place de ces nouvelles structures étant fixé autour de la mi-2020, le P 155 continue de porter intégralement les effectifs des actuelles DIRECCTE.

De même, la mise en place en 2020 des Secrétariats généraux communs (SGC) au niveau départemental destinés à porter les fonctions de soutien mutualisées des services déconcentrés pourra impacter les DIRECCTE, car le P 155 porte l'ensemble des agents actuellement dédiés à ces missions. Le PLF 2020 ne prend pas en compte les conséquences budgétaires de cette réforme dont les modalités concrètes restent à discuter avec le ministère de l'intérieur.

Enfin, s'agissant de l'Outre-Mer, les moyens de fonctionnement et les crédits immobiliers des DIRECCTE seront intégralement portés à compter de 2020 par le nouveau programme 354 « Administration territoriale de l'Etat », tout comme les moyens de fonctionnement des DIRECCTE le sont depuis 2017 par le programme 333.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF	Développer la gestion des emplois, des effectifs et des compétences
INDICATEUR	Ratio d'efficacité de la gestion des ressources humaines
INDICATEUR	Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987
OBJECTIF	Accroître l'efficacité de la gestion des moyens
INDICATEUR	Ratio d'efficacité bureautique
INDICATEUR	Efficacité de la gestion immobilière
INDICATEUR	Efficacité de la fonction achat

INDICATEUR Respect des coûts et délais des grands projets

OBJECTIF **Améliorer la qualité du service rendu dans les autres fonctions transversales**

INDICATEUR Part des publications programmées diffusées au plus tard le mois suivant la date indiquée

INDICATEUR Notoriété des travaux d'études, statistiques, recherche et évaluation

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF

Développer la gestion des emplois, des effectifs et des compétences

Le ratio gérants / gérés constitue l'indicateur général d'évolution de la performance de la gestion des ressources humaines.

Depuis 2015, ce ratio, piloté par la direction des ressources humaines du secrétariat général des ministères sociaux, couvre la gestion des agents relevant des secteurs santé / solidarité / jeunesse, sport et vie associative / travail et emploi, que ce soit en administration centrale, en services déconcentrés, ou, pour partie, dans les opérateurs bénéficiant d'une autonomie de gestion (en l'occurrence les agences régionales de santé).

Cette stratégie d'efficience permise par la mutualisation de la gestion administrative en administration centrale et les économies d'échelle est en partie neutralisée par une complexité de gestion, directement liée à la diversité des corps techniques gérés (volume élevé de concours et d'exams, développement de formations continues spécifiques métier notamment).

La part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur des personnes handicapées constitue le deuxième indicateur présenté.

Sur l'ensemble du périmètre des ministères sociaux est mise en place une politique volontariste axée sur le recrutement et la reconnaissance de la qualification de travailleur handicapé (RQTH), ainsi que sur l'accompagnement des personnels concernés, de manière à leur permettre d'exprimer pleinement leurs compétences.

Les caractéristiques de la pyramide des âges des agents en situation de handicap, conjuguées à des dispositions spécifiques liées à la retraite anticipée, laissent présager de nombreux départs à la retraite dans les années à venir, ce qui sera susceptible de dégrader le ratio.

De fait, le taux d'emploi direct constaté, est de 6,9% en 2018 (6,04% en 2017). Le taux d'emploi légal, comptabilisant les effectifs auxquels s'ajoute une pondération de l'effort financier en leur faveur, est également de 6,9% (6,04% en 2017).

Les ministères sociaux mènent une politique volontariste, qui s'inscrit dans le cadre du label diversité obtenu en 2012, et renouvelé en mars 2018. La cible légale fixée à 6% est maintenue.

INDICATEUR

Ratio d'efficience de la gestion des ressources humaines

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Ratio d'efficience de la gestion des ressources humaines	%	3,46	3,68	3,1	3,68	3,68	3,1
Pour information : effectifs gérés	effectifs physiques	18 893	18 351	ND	ND	ND	ND

Précisions méthodologiques

Source des données : direction des ressources humaines (DRH)

Mode de calcul : le ratio d'efficience de la gestion des ressources humaines correspond au ratio effectifs gérants / effectifs gérés selon le nouveau périmètre santé / solidarité / sport, jeunesse et vie associative / travail et emploi.

L'effectif gérant est exprimé en ETPT et l'effectif géré en unités physiques.

Dans l'effectif gérant sont inclus les effectifs chargés de la liquidation de la paye et de la gestion des pensions.

L'effectif géré est l'effectif sous plafond d'emplois intégralement géré.

Ne sont pas compris les agents mis à disposition d'autres administrations ou affectés auprès d'opérateurs, notamment auprès des agences régionales de santé (ARS). Les données n'intègrent pas la population des ATSS (personnels administratifs, techniques de service social et de santé présents dans le secteur jeunesse et sport) qui relèvent pour leur gestion du ministère de l'éducation nationale.

Les données intègrent les conseillers techniques du sport, qui sont pour l'essentiel en fonction au niveau local ou au sein des fédérations sportives, mais qui sont rattachés en gestion à l'administration centrale.

Cette modification de périmètre entraîne une réduction significative du nombre d'agents effectivement gérés. Par conséquent, comme le prévoient les instructions ministérielles, un coefficient correspondant à la part des seuls effectifs gérés inclus dans le plafond d'emplois, a été appliqué à l'ensemble de l'effectif gérant.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La direction des ressources humaines assure la gestion d'un effectif réparti entre 16 statuts d'emplois et relevant de 40 corps différents, ce qui rend cette gestion particulièrement complexe. En outre, les modalités de gestion sont différentes entre secteurs ministériels (affaires sociales, travail, emploi, jeunesse, sports et vie associative).

La diversité des corps gérés induit, en particulier, un volume élevé de concours et d'examens correspondants, et ce, malgré les concours interministériels auxquels s'associent les ministères sociaux (concours des instituts régionaux d'administration, concours B et C). Par ailleurs, les dispositifs de réduction de l'emploi précaire ont pour effet l'organisation de plus d'une dizaine de concours spécifiques.

La diversité des métiers exercés nécessite enfin une dynamique soutenue en termes de professionnalisation des agents par la formation continue. À ce titre, un effort important de mutualisation est opéré.

Au surplus, les ministères sociaux doivent prendre en compte, d'une part, l'autonomie de gestion de structures rattachées telles que les agences régionales de santé ou les établissements publics et, d'autre part, le pilotage conjoint des effectifs des réseaux déconcentrés – DI(R)ECCTE et DR(D)JSCS – partagé entre plusieurs départements ministériels.

L'année 2018 a été marquée par une augmentation faciale du ratio s'expliquant par la diminution de 2,2 % du nombre d'agents gérants affectés en administration centrale, et d'une baisse plus que proportionnelle (2,87%) des effectifs gérés.

En l'état actuel des données connues, et compte tenu de la difficulté d'anticiper finement les conséquences des réformes structurantes à venir, il est proposé de reconduire pour les prévisions 2019 et 2020, le ratio d'efficience de la gestion des ressources humaines de 3,68 constaté en 2018. Ces données sont présentées à périmètre constant. Elles seront ajustées dans les prochaines annexes budgétaires lors que de nouveaux chiffres seront disponibles.

INDICATEUR

Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein des effectifs de la mission	%	6,04	6.90	6	6	6	6

Précisions méthodologiques

S

Source des données : direction des ressources humaines (DRH) / sous-direction de la qualité de vie au travail / mission de la diversité et de l'égalité des chances

Mode de calcul : Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, définie aux articles L5212-2 et L5212-3 du code du travail, sont listés aux articles L5212-13 et L5212-15 de ce même code. Le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est calculé sur l'effectif physique total rémunéré. Il intègre les dépenses associées donnant lieu à unités déductibles de l'ensemble de l'effectif. Il s'agit du taux d'emploi légal au sens du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Depuis 2017, les données sont issues du logiciel de gestion des personnels renseigné par chaque gestionnaire, régional ou central. La mission de la diversité et de l'égalité des chances réalise une requête permettant de connaître le taux, dans le calendrier imparti par le FIPHFP. Les données présentées en RAP sont provisoires, et font l'objet d'une consolidation au 30 juin de l'année N+1.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Une politique volontariste de recrutement, par différentes procédures comme le concours, la voie dérogatoire, l'accès par l'apprentissage, est mise en place depuis plusieurs années. Elle constitue un point essentiel des plans pluriannuels successifs spécifiques élaborés et mis en œuvre par les ministères sociaux depuis 2006.

Il s'y ajoute la mise en place d'un accompagnement des agents en situation de handicap par la formation, l'adaptation des postes de travail, et un suivi personnalisé effectué principalement par un réseau de référents handicap, constitué en administration centrale et dans les directions régionales. Un effort particulier est mené en faveur de recrutements dans les corps de catégorie A.

En 2018, 41% des effectifs concernés étaient âgés de 55 ans ou plus. Compte tenu des dispositions spécifiques dont peuvent bénéficier les agents titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH), ce taux laisse présager à moyen terme de nombreux départs à la retraite.

Si l'évolution ne permet pas de fixer précisément le taux qui pourra être atteint, les entrées programmées ainsi que les mesures permettant le maintien dans l'emploi des agents, devront *a minima* garantir le respect du seuil des 6%.

OBJECTIF

Accroître l'efficacité de la gestion des moyens

2.1 : Efficacité bureautique

La performance s'inscrit dans un effort de construction d'une infrastructure informatique commune aux secteurs santé, solidarité, sport, jeunesse et vie associative, travail et emploi. Cet effort a nécessité depuis 2014 un renouvellement d'ampleur des ressources bureautiques communes (serveurs et logiciels).

L'homogénéisation de l'environnement bureautique aux quatre secteurs a également nécessité de redéfinir l'infrastructure, de mettre en œuvre son déploiement, tout en procédant à un rattrapage technologique de l'existant (projet Moebius engagé en 2016).

2.2 : Efficacité de la gestion immobilière

Les ministères sociaux se sont engagés depuis plusieurs années dans une stratégie de rationalisation des coûts immobiliers afin de générer une meilleure efficacité de la gestion immobilière de leur administration centrale.

Le premier axe de rationalisation est basé sur des réductions des surfaces occupées qui se traduisent par le regroupement des services ou par des renégociations des baux lorsque cela est possible. Cet effort est engagé depuis 2013.

Par ailleurs, les ministères sociaux sont actuellement engagés dans la démarche de renouvellement de leur schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) d'administration centrale, qui vise à regrouper les agents sur deux sites domaniaux au lieu des quatre occupés actuellement. En accord avec le ministre de l'action et des comptes publics, le site de Malakoff (ex terrain de l'INSEE) a été retenu et les études sont engagées dans un objectif de livraison du nouvel immeuble en 2025. Les effets de cette relocalisation en termes de surface et de coût de fonctionnement seront visibles à partir de cette date.

Outre les économies de loyer et d'entretien courant qui seront générées par la relocalisation des services, l'objectif des ministères sociaux est de rationaliser et de maîtriser les coûts d'exploitation et plus précisément de réduire de manière significative la consommation énergétique en occupant des bâtiments labellisés aux dernières normes énergétiques et environnementales.

2.3 : Efficience de la fonction achat

Cet indicateur permet la déclinaison ministérielle de l'indicateur "gains relatifs aux actions achat interministérielles animées par la DAE" du programme 218 "conduite et pilotage des politiques économiques et financières" de la mission "gestion des finances publiques et des ressources humaines".

En 2017 et 2018, les ministères sociaux ont atteint l'objectif annuel de 6 M€ d'économies d'achat. Sur la base des éléments instruits dans l'outil interministériel IMPACT, l'objectif triennal devrait être atteint. Les résultats 2018, connus en juin 2019, confirment cette tendance.

2.4 : Respect des coûts et délais des grands projets

En matière immobilière, aucun projet porté par les programmes 124 et 155 ne dépasse le seuil des 5 millions d'euros retenu pour cet indicateur.

S'agissant des systèmes d'information et de communication (SIC), le périmètre est défini par la liste actualisée annuellement par la direction interministérielle du numérique et des systèmes d'information et de communication (DINSIC) des 50 projets informatiques sensibles pour le gouvernement.

En 2019, seul le projet SI CPF relatif à la mise en œuvre du compte personnel de formation est retenu sur ce périmètre, sans qu'il soit prévu de dépassement calendaire. Aucun nouveau projet n'est retenu à ce jour pour 2019 et 2020.

INDICATEUR

Ratio d'efficience bureautique

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
En administration centrale	€/poste	1627	1572	1620	1572	1480	1480
Pour information : nombre de postes bureautiques en administration centrale	Nombre de postes	5811	5862	ND	ND	ND	ND

Précisions méthodologiques

Source des données : secrétariat général des ministères sociaux / DSI / BRHAF

Mode de calcul : le ratio d'efficience bureautique mesure le coût bureautique moyen par poste pour les services d'administration centrale.

Le numérateur couvre l'ensemble des dépenses de titre 3 suivantes : achats de postes informatiques fixes, portables, PDA (personal digital assistant), des imprimantes personnelles ou en réseau, des licences des systèmes d'exploitation et des suites bureautiques, coûts de formation bureautique des utilisateurs, achats de serveurs bureautiques, coûts externes de support et de soutien aux utilisateurs de la bureautique, coûts de maintenance bureautique des matériels et des logiciels et, le cas échéant, locations d'équipements afférentes à la bureautique.

Le numérateur couvre également les coûts internes (titre 2) de support et de soutien aux utilisateurs de la bureautique.

À partir de 2016, le numérateur intègre également les dépenses de téléphonie fixe et mobile : matériels, abonnement, flux et infogérance.

Sont exclues les applications de collaboration, ainsi que les dépenses de reprographie.

Le numérateur comprend également les coûts internes de titre 2, calculés sur la base :

- du nombre d'agents assurant l'assistance informatique de proximité ;
- d'un coût moyen agent par catégorie chargé hors CAS Pensions.

Le dénominateur est établi à partir de l'inventaire des comptes nominatifs de messagerie.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Grâce aux efforts constants de mutualisation engagés notamment par la mise en œuvre du projet Moebius depuis 2016, la réalisation 2018 a été inférieure à la prévision actualisée, et ce malgré des dépenses nouvelles (déploiement du télétravail, fin de la migration à windows 10). La prévision en 2019 fait l'objet d'une actualisation prenant en compte ces résultats 2018.

L'année 2020 sera marquée par la mise en œuvre d'une nouvelle offre d'accès distant évolutive, nécessitant d'importants travaux de sécurisation dans le domaine de la téléphonie mobile et de la messagerie électronique. L'effort maintenu de mutualisation permet toujours de générer des économies pérennes. De fait, à périmètre constant, la prévision 2020 reste conforme à la cible initiale.

INDICATEUR

Efficiences de la gestion immobilière

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Ratio entretien courant / SUB en administration centrale	€/m ²	25,3	23,1	29	23,1	23	23
Ratio SUN / Poste de travail en administration centrale	m ² /poste de travail	12,3	13	12,3	12,3	12,3	12

Précisions méthodologiques

Source des données : direction des finances, des achats et des services (DFAS), sous-direction des services généraux et de l'immobilier (SGI)

Mode de calcul :

Les coûts d'entretien courant comprennent les coûts engagés pour maintenir les immeubles et locaux dans un état garantissant le bon fonctionnement dans des conditions de sécurité et de confort satisfaisantes, et concernent les interventions régulières d'entretien, de :

- maintenance préventive ;
- diagnostics-audits, expertises et frais d'études gérances ;
- contrôles réglementaires gérance.

Elles n'intègrent pas les dépenses lourdes de remise à niveau d'un immeuble obsolète qui constituent des dépenses d'immobilisation, ni les travaux d'aménagements légers. Pour des locaux du parc locatif, les coûts d'entretien des surfaces communes sont inclus dans les charges locatives, sur lesquelles les ministères n'ont pas la maîtrise directe.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Un réajustement réalisé sur des dépenses prévisionnelles d'entretien courant permet d'afficher une baisse de 3€/m² soit une baisse 9,3% par rapport aux prévisions initiales.

L'objectif cible de 23 € avait été fixé en prenant en compte l'impact que devait avoir l'acquisition d'un nouveau site prévu en 2020 en remplacement des trois sites locatifs. Suite à un appel à projets déclaré sans suite en avril 2018 la décision a été prise, en lien avec la DIE, de privilégier l'option domaniale de l'ancien bâtiment de l'INSEE sur la commune de Malakoff comme future implantation des ministères sociaux fixant ainsi la nouvelle échéance à 2025.

La prévision actualisée du ratio SUN/poste de travail est conforme à la prévision initiale qui affichait une baisse par rapport à 2018 suite aux actions engagées. Ce ratio devrait rester stable jusqu'à la mise en place du nouveau SPSI d'administration centrale actuellement en cours de finalisation et dont le projet devrait permettre une réduction de ce ratio à 10 m² dès la livraison du nouvel immeuble et un regroupement des services en 2025.

En effet, il est prévu de réduire le nombre de sites actuellement occupés par les différents services des ministères et de réduire le nombre de m² occupés en appliquant les nouveaux ratios plafond demandés par la DIE. Dans le même temps, le site de Duquesne qui a déjà fait l'objet d'une densification en 2013, sera à nouveau densifié. Ainsi le ratio d'occupation cible préconisé par la DIE pourrait, selon le calendrier de mise en œuvre du scénario retenu dans le SPSI, être atteint en 2025.

INDICATEUR**Efficiency de la fonction achat**

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Efficiency de la fonction achat	M€	6,23	5,48	NC	NC	NC	NC

Précisions méthodologiques

Source des données : Direction des achats, des finances et des services (DFAS), sous-direction des achats et du développement durable (SDADD) et éléments transmis par la Direction des achats de l'État dans le cadre des rapports de résultats

Mode de calcul : la méthode interministérielle de calcul des économies achats est définie dans la note de la direction des achats de l'État (DAE) du 19 juillet 2016. Le périmètre de cet indicateur comprend les marchés des programmes de la mission « solidarité, insertion et égalité des chances » et de la mission « travail et emploi » et ce pour les services d'administration centrale et les services déconcentrés (les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale – DRJSCS – et les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – DIRECCTE).

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

En 2017 et 2018, les objectifs assignés ont été quasiment atteints.

La conférence des achats de l'État du 19 novembre 2018 a arrêté le principe d'une nouvelle approche de répartition des objectifs d'efficacité économique des achats publics. Le principe retenu repose sur la comptabilisation des économies achat réalisées au profit du service porteur de la démarche achat concernée (logique de valorisation de la performance acheteur) et non plus au profit du service effectuant la dépense (logique de suivi budgétaire).

Par exemple, une économie achat réalisée sur un marché interministériel de la Direction des achats de l'État (DAE) sera enregistrée sur le compte de la DAE et non plus sur les comptes des ministères utilisant le dit marché.

Cette nouvelle approche implique une importante réingénierie concernant tant les périmètres que les méthodes de définition des objectifs et d'affectation des résultats. Ces travaux, engagés dès le premier semestre 2019, demandent un certain temps d'autant qu'ils devront intégrer les impacts de la refonte de l'organisation territoriale de l'État. Aussi, si un suivi de l'efficacité achat reste systématiquement effectué en 2019, aucun objectif n'a été fixé à ce stade pour l'exercice. Enfin, les objectifs correspondants à la nouvelle approche ne sont pas encore fixés par la Direction des achats de l'État (DAE), ce qui ne permet pas de renseigner la cible 2020.

INDICATEUR**Respect des coûts et délais des grands projets**

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Taux d'écart calendaire agrégé (projets immobiliers)	%	SO	SO	SO	SO	SO	SO
Taux d'écart budgétaire agrégé (projets immobiliers)	%	SO	SO	SO	SO	SO	SO
Taux d'écart calendaire agrégé (projets informatiques)	%	SO	0	SO	SO	SO	0
Taux d'écart budgétaire agrégé (projets informatiques)	%	SO	0	SO	SO	SO	0

Précisions méthodologiques

Source des données :

secrétariat général des ministères sociaux / DSI / BRHAF pour les SI. Tableau de bord des projets SI sensibles pour le gouvernement.

secrétariat général des ministères sociaux / DFAS / SGI pour l'immobilier

J

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Dans le champ de la mission « Travail et Emploi », le projet de déploiement du compte personnel d'activité, conformément à la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, est le seul projet de système d'information et de communication (SIC) retenu par la Direction interministérielle du numérique et des systèmes d'information et de communication (DINSIC) en cours de déploiement pour 2019. Il ne fait l'objet d'aucun dépassement calendaire ou budgétaire sur l'exercice 2019, et sort donc du champ de l'indicateur.

Aucun nouveau projet n'est retenu pour 2020.

OBJECTIF

Améliorer la qualité du service rendu dans les autres fonctions transversales

L'objectif vise l'amélioration de la qualité du service offert par le ministère et les opérateurs. L'axe privilégié est la satisfaction des usagers et des citoyens.

Le choix de cet objectif correspond à la nécessité de développer une politique de mise à disposition d'informations statistiques et d'études afin de répondre à une demande croissante de connaissances et d'évaluations de la part des décideurs publics et acteurs du monde économique et social, demande portée par les évolutions du cadre législatif et réglementaire, par les mutations du marché du travail et par l'attention permanente portée à l'efficacité de la dépense publique. Plus largement, une telle politique de mise à disposition de données statistiques et d'études vise à éclairer le débat public sur les questions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

INDICATEUR

Part des publications programmées diffusées au plus tard le mois suivant la date indiquée

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des publications programmées diffusées au plus tard le mois suivant la date indiquée	%	73,4	71	68	68	72	70

Précisions méthodologiques

Source des données : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

Mode de calcul : l'indicateur mesure, pour les publications faisant l'objet d'une programmation, le respect du calendrier mis en ligne en début d'année. Sa valeur correspond à la part des publications diffusées au plus tard le mois suivant la date programmée par rapport au total des publications programmées. La publication est considérée comme ayant respecté la programmation initiale si elle a été publiée, à un mois près, le mois annoncé dans le calendrier.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La programmation annuelle des publications récurrentes de la DARES est publiée sur son site Internet. Le nombre important de publications, des retards dans la disponibilité des données mobilisées ou bien le souci de diffuser certaines publications non récurrentes en lien avec l'actualité économique et sociale, peuvent conduire à ajuster les dates de publication par rapport au calendrier prévu. Cependant, la trajectoire d'amélioration de cet indicateur, confirmée depuis 2015 devrait se poursuivre à horizon 2020. Dans ce contexte, la prévision actualisée 2019 et la prévision 2020 restent quasi-inchangées.

INDICATEUR**Notoriété des travaux d'études, statistiques, recherche et évaluation**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Notoriété des travaux d'études, statistiques, recherche et évaluation	Nb retombées médias	9122	4893	>7800	4800	5000	>8000

Précisions méthodologiquesSource des données : DARES/organisme extérieurs.

Mode de calcul: l'indicateur mesure la notoriété des travaux d'études, statistiques et de recherche, calculée par un prestataire externe de référence à partir du nombre de citations dans un panel de publications. Depuis 2007, le nombre de citations comptabilise les articles mentionnant soit la DARES (ou les services statistiques du ministère du travail), soit l'un des trois supports de publication de la DARES, soit les indicateurs sur les « chiffres du chômage » ou l'« emploi salarié » associés à la mention « ministère du travail » ou « ministère de l'emploi ».

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La Dares revoit à la baisse son indicateur de notoriété. Cela est directement lié au changement de la périodicité de la diffusion des chiffres des demandeurs d'emploi en fin de mois inscrits à Pôle emploi voulu par le ministère du Travail. De fait le nombre de publications relatives aux demandeurs d'emploi est passé de 12 à 4 dans l'année. La baisse a bien été anticipée mais elle a été sous-évaluée lors des exercices précédents. Entre 2017 et 2018, les retombées liées aux chiffres du chômage sont finalement en baisse de 66 % et donc impactent notre médiatisation globale.

Les prévisions s'appuient sur le développement et la valorisation d'actions de communication auprès des médias et des partenaires institutionnels prévus à partir du deuxième semestre 2019 et qui devraient soutenir cette politique. Ces prévisions se fondent également sur l'intérêt suscité par les travaux de la DARES dans le contexte socio-économique actuel. Le site Internet de la DARES représente enfin un levier d'action important pour faire connaître les publications de la Direction, tant au niveau des médias que des citoyens. Des travaux de refonte du site internet sont à ce titre engagés en 2019.

Dans ce contexte très évolutif, et en l'état actuel des données connues, il est proposé de confirmer en prévision l'objectif global 2019 pour envisager une amélioration de la notoriété en 2020.

Conception gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

PRÉSENTATION DES CRÉDITS 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 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0	0	0	0	10 300 000
08 – Fonctionnement des services	0	2 659 234	194 389	2 853 623	0
09 – Systèmes d'information	0	15 448 951	0	15 448 951	0
10 – Affaires immobilières	0	0	0	0	0
11 – Communication	0	7 436 380	0	7 436 380	0
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	0	14 653 722	0	14 653 722	0
13 – Politique des ressources humaines	0	29 946 227	0	29 946 227	0
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	67 929 572	0	0	67 929 572	0
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	83 483 186	0	0	83 483 186	0
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	332 954 687	0	0	332 954 687	0
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	21 364 214	0	0	21 364 214	0
18 – Personnels transversaux et de soutien	93 220 607	0	0	93 220 607	0
Total	598 952 266	70 144 514	194 389	669 291 169	10 300 000

2020 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0	0	0	0	10 300 000
08 – Fonctionnement des services	0	2 878 305	194 389	3 072 694	0
09 – Systèmes d'information	0	15 448 951	0	15 448 951	0
10 – Affaires immobilières	0	0	0	0	0
11 – Communication	0	7 509 758	0	7 509 758	0
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	0	14 257 508	0	14 257 508	0
13 – Politique des ressources humaines	0	29 013 780	0	29 013 780	0
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	67 929 572	0	0	67 929 572	0
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	83 483 186	0	0	83 483 186	0

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	332 954 687	0	0	332 954 687	0
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	21 364 214	0	0	21 364 214	0
18 – Personnels transversaux et de soutien	93 220 607	0	0	93 220 607	0
Total	598 952 266	69 108 302	194 389	668 254 957	10 300 000

Conception gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 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 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2019	FDC et ADP prévus en 2019
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0	0	0	0	9 300 000
08 – Fonctionnement des services	0	5 404 315	194 389	5 598 704	0
09 – Systèmes d'information	0	16 948 951	0	16 948 951	0
10 – Affaires immobilières	0	2 338 591	0	2 338 591	0
11 – Communication	0	7 436 380	0	7 436 380	0
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	0	14 653 722	0	14 653 722	0
13 – Politique des ressources humaines	0	28 814 585	0	28 814 585	0
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	72 085 906	0	0	72 085 906	0
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	85 833 693	0	0	85 833 693	0
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	333 271 905	0	0	333 271 905	0
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	21 752 975	0	0	21 752 975	0
18 – Personnels transversaux et de soutien	101 512 491	0	0	101 512 491	0
Total	614 456 970	75 596 544	194 389	690 247 903	9 300 000

2019 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2019	FDC et ADP prévus en 2019
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0	0	0	0	9 300 000
08 – Fonctionnement des services	0	3 355 322	194 389	3 549 711	0
09 – Systèmes d'information	0	16 948 951	0	16 948 951	0
10 – Affaires immobilières	0	4 041 419	0	4 041 419	0
11 – Communication	0	7 509 758	0	7 509 758	0
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	0	14 257 508	0	14 257 508	0
13 – Politique des ressources humaines	0	27 882 138	0	27 882 138	0
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	72 085 906	0	0	72 085 906	0
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	85 833 693	0	0	85 833 693	0

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2019	FDC et ADP prévus en 2019
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	333 271 905	0	0	333 271 905	0
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	21 752 975	0	0	21 752 975	0
18 – Personnels transversaux et de soutien	101 512 491	0	0	101 512 491	0
Total	614 456 970	73 995 096	194 389	688 646 455	9 300 000

Conception gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE

Titre ou catégorie	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 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 2 – Dépenses de personnel	614 456 970	598 952 266	2 800 000	614 456 970	598 952 266	2 800 000
Rémunérations d'activité	371 426 239	363 712 823	2 800 000	371 426 239	363 712 823	2 800 000
Cotisations et contributions sociales	238 530 731	230 739 443	0	238 530 731	230 739 443	0
Prestations sociales et allocations diverses	4 500 000	4 500 000	0	4 500 000	4 500 000	0
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	75 596 544	70 144 514	7 500 000	73 995 096	69 108 302	7 500 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	60 773 789	55 321 759	7 500 000	59 172 341	54 285 547	7 500 000
Subventions pour charges de service public	14 822 755	14 822 755	0	14 822 755	14 822 755	0
Titre 6 – Dépenses d'intervention	194 389	194 389	0	194 389	194 389	0
Transferts aux autres collectivités	194 389	194 389	0	194 389	194 389	0
Total	690 247 903	669 291 169	10 300 000	688 646 455	668 254 957	10 300 000

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
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0	0	0	0	0	0
08 – Fonctionnement des services	0	2 853 623	2 853 623	0	3 072 694	3 072 694
09 – Systèmes d'information	0	15 448 951	15 448 951	0	15 448 951	15 448 951
10 – Affaires immobilières	0	0	0	0	0	0
11 – Communication	0	7 436 380	7 436 380	0	7 509 758	7 509 758
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	0	14 653 722	14 653 722	0	14 257 508	14 257 508
13 – Politique des ressources humaines	0	29 946 227	29 946 227	0	29 013 780	29 013 780
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	67 929 572	0	67 929 572	67 929 572	0	67 929 572
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	83 483 186	0	83 483 186	83 483 186	0	83 483 186
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	332 954 687	0	332 954 687	332 954 687	0	332 954 687
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	21 364 214	0	21 364 214	21 364 214	0	21 364 214
18 – Personnels transversaux et de soutien	93 220 607	0	93 220 607	93 220 607	0	93 220 607
Total	598 952 266	70 338 903	669 291 169	598 952 266	69 302 691	668 254 957

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		-74 823	-28 729	- 103 552	-4 889 337	-4 889 337	-4 992 889	-4 992 889
Prise en charge des postes de travail au sein des DDI	► 216	-74 823	-28 729	- 103 552	-2 600	-2 600	- 106 152	- 106 152
Extension des crédits de fonctionnement du programme 333 aux territoires ultra-marins	► 354				-4 886 737	-4 886 737	-4 886 737	-4 886 737

Conception gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

TRANSFERTS EN ETPT

	Prog Source / Cible	ETPT ministériels	ETPT hors État
Transferts entrants			
Transferts sortants		-1	
Prise en charge des postes de travail au sein des DDI	► 216	-1	

En 2020, les crédits de titre 2 du programme 155 intègrent un transfert sortant de 103 552€ (74 823€ hors CAS Pensions et 28 729€ CAS Pensions) pour 1 ETPT vers le programme 216 "Conduite et Pilotage des politiques de l'intérieur" de la mission "Administration générale et territoriale de l'Etat". Ce transfert intervient au titre de la prise en charge des postes de travail au sein des directions départementales interministérielles (DDI).

Les crédits hors titre 2 du programme 155 intègrent :

- un transfert sortant de 2 600€ en AE et CP vers le programme 216 "Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur". Ce transfert vient compléter le transfert de titre 2 susmentionné.
- un transfert sortant de 4 886 737 € en AE et CP vers le nouveau programme 354 "Administration territoriale de l'Etat" porté par le ministère de l'Intérieur, relatif aux crédits de fonctionnement et d'immobilier des DIECCTE.

EMPLOIS ET DÉPENSES DE PERSONNEL

EMPLOIS RÉMUNÉRÉS PAR LE PROGRAMME

(en ETPT)								
Catégorie d'emplois	Plafond autorisé pour 2019	Effet des mesures de périmètre pour 2020	Effet des mesures de transfert pour 2020	Effet des corrections techniques pour 2020	Impact des schémas d'emplois pour 2020	dont extension en année pleine des schémas d'emplois 2019 sur 2020	dont impact des schémas d'emplois 2020 sur 2020	Plafond demandé pour 2020
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = 6-1-2-3-4			(6)
Emplois fonctionnels	159	0	0	+2	-3	-3	0	158
A administratifs	1 389	0	0	+41	-16	-7	-9	1 414
A techniques	2 370	0	-1	+370	-38	-21	-17	2 701
B administratifs	759	0	0	+100	+19	0	+19	878
B techniques	1 831	0	0	- 360	- 112	-39	-73	1 359
Catégorie C	2 344	0	0	- 153	- 102	-28	-74	2 089
Total	8 852	0	-1	0	- 252	-98	- 154	8 599

EMPLOIS REMUNERES PAR LE PROGRAMME

Le plafond d'emplois de la mission « Travail et emploi » pour 2020 est fixé à 8 599 ETPT. Il est en baisse de 253 ETPT par rapport au plafond de la LFI 2019 (8 852 ETPT) qui prenait en compte une réduction de 160 ETPT en application de l'article 11 de la LPFP (correction technique liée à la non saturation du plafond d'emplois).

Cette baisse résulte de :

a) la poursuite de l'effort de maîtrise des effectifs de l'Etat sur le quinquennat qui se traduit par une réduction de 252 ETPT se décomposant ainsi :

- extension en année pleine du schéma d'emplois 2019 sur 2020 : -98 ETPT
- impact du schéma d'emplois 2020 sur 2020 : -154 ETPT

b) du transfert sortant (-1 ETPT) décrit au paragraphe précédent.

Par ailleurs, les corrections techniques tiennent compte de la répartition des postes structurellement vacants et supprimés par amendement en LFR 2018 au titre de l'article 11 de la LPFP, ainsi que des effets de repyramidage liés à la poursuite du plan de requalification concernant les contrôleurs du travail (qui a conduit à diminuer les effectifs de B techniques, cf. mesures catégorielles infra).

ÉVOLUTION DES EMPLOIS

(en ETP)

Catégorie d'emplois	Sorties prévues	dont départs en retraite	Mois moyen des sorties	Entrées prévues	dont primo recrutements	Mois moyen des entrées	Schéma d'emplois du programme
Emplois fonctionnels	20	11	7,00	20	0	7,00	0,00
A administratifs	145	21	7,00	137	42	7,40	-8,00
A techniques	120	80	7,00	111	79	8,40	-9,00
B administratifs	96	46	7,00	170	112	8,30	74,00
B techniques	158	135	7,00	12	0	7,00	- 146,00
Catégorie C	306	256	7,00	169	30	7,40	- 137,00
Total	845	549	7,00	619	263	7,81	- 226,00

EVOLUTION DES EMPLOIS

Le schéma d'emplois, solde des entrées et sorties prévues en 2020, s'élève à -226 ETP.

HYPOTHESES DE SORTIES

Les sorties prévues pour 2020 (hors promotions vers la catégorie d'emplois supérieure à s'élèvent à 845 ETP:

- 549 départs à la retraite;
- 296 autres sorties (détachements sortants, fins de détachement entrants, etc.).

HYPOTHESES D'ENTREES:

Les entrées prévues en 2020 (hors promotions vers la catégorie d'emplois supérieure) s'élèvent à 619 ETP:

- 263 primo recrutements;
- 356 autres entrées (réintégrations, détachement entrants, etc.).

EFFECTIFS ET ACTIVITÉS DES SERVICES

RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR SERVICE

(en ETPT)

Service	LFI 2019	PLF 2020
Administration centrale	1 030	1 068
Services régionaux	7 761	7 458
Opérateurs	3	3
Services à l'étranger	0	0
Services départementaux	0	0
Autres	59	70
Total	8 852	8 599

La répartition présentée à ce stade entre l'administration centrale et les services déconcentrés est totalement indicative.

Elle a été calculée non pas à partir du PAP 2019, mais à partir du RAP 2018 pour être au plus près possible de la dernière réalité connue.

Les données du RAP 2018 ont donc été actualisées des transferts et des schémas d'emplois 2019 et 2020, répartis pour ces derniers de façon homothétique entre administration centrale et services déconcentrés dans l'attente des décisions de notification d'effectifs dans les services pour 2020.

La catégorie « Autres » correspond aux élèves inspecteurs du travail en formation à l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). Ces agents ont tous vocation à rejoindre les services déconcentrés après leur formation.

RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR ACTION

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	ETPT
07 – Fonds social européen - Assistance technique	60
08 – Fonctionnement des services	0
09 – Systèmes d'information	0
10 – Affaires immobilières	0
11 – Communication	0
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	0
13 – Politique des ressources humaines	0
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	956
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	1 191
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	4 667
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	265
18 – Personnels transversaux et de soutien	1 460
Total	8 599

La présente répartition est elle aussi indicative. Elle est établie, avant schéma d'emplois, sur la base du poids des effectifs affectés à la mise en oeuvre de chaque politique publique et aux fonctions soutien tel qu'observé au 31 décembre 2018, notamment sur la base des résultats de l'enquête "Affectations opérationnelles" menée dans les services déconcentrés et de la situation constatée au 31 décembre 2018 des effectifs en administration centrale.

Cette répartition n'est nullement prescriptive et ne vaut pas autorisation de recrutements ; elle ne préjuge en rien de la répartition finale des effectifs qui sera arrêtée et notifiée en ETP à la fois aux services d'administration centrale et aux services déconcentrés en 2020, qui tiendra naturellement compte des priorités gouvernementales relatives à la proximité des administrations vis à vis des citoyens.

RECENSEMENT DU NOMBRE D'APPRENTIS

Nombre d'apprentis pour l'année scolaire 2019-2020 : 92

INDICATEURS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'indicateur 11669 du volet performance précise le ratio d'efficience de la gestion des ressources humaines du programme 155.

■ PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR CATÉGORIE ET CONTRIBUTIONS EMPLOYEURS

Catégorie	LFI 2019	PLF 2020
Rémunération d'activité	371 426 239	363 712 823
Cotisations et contributions sociales	238 530 731	230 739 443
Contributions d'équilibre au CAS Pensions :	182 938 738	176 856 245
- Civils (y.c. ATI)	182 938	176 856
	738	245
- Militaires		
- Ouvriers de l'État (subvention d'équilibre au FSPOEIE)		
- Autres (Cultes et subvention exceptionnelle au CAS Pensions)		
Cotisation employeur au FSPOEIE		
Autres cotisations	55 591 993	53 883 198
Prestations sociales et allocations diverses	4 500 000	4 500 000
Total Titre 2 (y.c. Cas pensions)	614 456 970	598 952 266
Total Titre 2 (hors Cas pensions)	431 518 232	422 096 021
FDC et ADP prévus en T2	2 800 000	2 800 000

Les prestations sociales et allocations diverses sont estimées à 4,5 M€ en 2020, dont 1 M€ au titre du versement de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

■ ÉLÉMENTS SALARIAUX

(en millions d'euros)	
Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	
Socle Exécution 2019 retraitée	423,46
Prévision Exécution 2019 hors CAS Pensions	425,96
Impact des mesures de transfert et de périmètre 2019-2020	-0,07
Débasage de dépenses au profil atypique :	-2,42
- GIPA	-
	0,0
	2
- Indemnisation des jours de CET	-
	2,0
	0
- Mesures de restructurations	-
	0,4
	0
- Autres	0,0
	0
Impact du schéma d'emploi	-9,72
EAP schéma d'emplois 2019	-3,92
Schéma d'emplois 2020	-5,79
Mesures catégorielles	3,35
Mesures générales	0,02
Rebasage de la GIPA	0,02
Variation du point de la fonction publique	0,00
Mesures bas salaires	0,00
GVT solde	2,58
GVT positif	6,26
GVT négatif	-3,68
Rebasage de dépenses au profil atypique - hors GIPA	2,40
Indemnisation des jours de CET	2,00
Mesures de restructurations	0,40
Autres	0,00
Autres variations des dépenses de personnel	0,00
Prestations sociales et allocations diverses - catégorie 23	0,00
Autres	0,00
Total	422,10
Socle Exécution 2019 retraitée	

Les mesures de restructurations (-0,4 M€) correspondent aux versements prévisionnels de l'indemnité de départ volontaire (IDV) et de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat (PARRE).

Mesures générales

Il est prévu de verser au titre de l'indemnité dite de garantie individuelle de pouvoir d'achat (décret n° 2008-539 du 6 juin 2008) un montant de 0,02 M€ au bénéfice de 200 agents environ.

GVT solde

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) positif, hors CAS Pensions, est estimé à 6,3 M€, soit 1,5% des crédits hors CAS Pensions prévus en 2020.

Le GVT négatif, économie réalisée au titre de l'écart de rémunération entre les entrants et les sortants, est estimé quant à lui à -3,7 M€, soit -0,9% des crédits hors CAS Pensions prévus en 2020.

Rebasage de dépenses au profil atypique – hors GIPA

Les mesures de restructurations (0,4 M€) correspondent aux versements prévisionnels de l'indemnité de départ volontaire (IDV) et de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat (PARRE).

COÛTS ENTRÉE-SORTIE

Catégorie d'emploi	Coût moyen chargé HCAS			dont rémunérations d'activité		
	Coût d'entrée	Coût global	Coût de sortie	Coût d'entrée	Coût global	Coût de sortie
Emplois fonctionnels	101 337	106 566	109 901	90 057	95 919	98 440
A administratifs	49 704	59 582	55 231	43 324	49 998	48 353
A techniques	45 650	53 756	52 292	39 729	46 941	45 639
B administratifs	32 576	36 791	36 061	28 184	31 834	31 319
B techniques	40 608	44 755	45 779	35 180	39 353	39 787
Catégorie C	30 091	33 050	33 135	25 989	28 736	28 730

Le coût global correspond au coût moyen par agent, hors catégorie 23, tel que constaté en RAP 2018.

MESURES CATÉGORIELLES

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2020	Coût 2020	Coût en année pleine
Effets extension année pleine	0					293 349	320 017
<i>Requalification des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail</i>	250	A	Contrôleurs du travail	12-2019	11	293 349	320 017
Mesures statutaires	0					3 059 184	3 059 184
<i>Mise en oeuvre du protocole relatif aux Parcours Professionnels, aux Carrières et aux Rémunérations (PPCR)</i>	0	A, B, C	Tous les agents	01-2020	12	1 453 584	1 453 584
<i>mesure relative aux restructurations (30 agents de ex pôles 3E des Direccte)</i>	30	A, B		01-2020	12	1 605 600	1 605 600
Total						3 352 533	3 379 201

Les mesures catégorielles prévues en 2020 s'élèvent à 3,35 M€ hors CAS Pensions et concernent les mesures statutaires suivantes:

- l'effet d'extension en année pleine de la requalification des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail pour un coût estimé à 0,29 M€ hors CAS Pensions
- la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) au titre de 2020, pour un coût estimé à 1,45 M€

- enfin une mesure indemnitaire d'un montant de 1,61M€ HCAS, destinée essentiellement à accroître la rémunération au mérite des agents.

ACTION SOCIALE - HORS TITRE 2

Type de dépenses	Effectif concerné (ETP)	Prévision Titre 3	Prévision Titre 5	Total
Restauration collective		3 100 000		3 100 000
Logement, prêt immobilier				
Famille dont arbre de Noël, centre de vacances, colonies		930 000		930 000
Œuvres sociales, prêts sociaux, secours et soutien de toute nature (juridique, mutuelle, etc.)		910 000		910 000
Santé (soins et prévention)		1 370 000		1 370 000
Autres		561 627		561 627
Total		6 871 627		6 871 627

Les crédits d'action sociale -hors titre 2- se composent de cinq postes :

1. Le poste *Restauration collective* représente environ 45% du budget dédié à l'action sociale.
2. Le poste *Famille* regroupe les dépenses liées à l'organisation des arbres de Noël et à la distribution des Chèques Emploi Service Universel préfinancés.
3. Le poste *Oeuvres sociales* concerne l'aide du ministère à la protection sociale complémentaire des agents ainsi que l'ensemble des subventions versées aux associations du personnel pour les activités culturelles et sportives proposées aux agents affectés aussi bien en administration centrale qu'en services déconcentrés.
4. Le poste *Santé* couvre les dépenses qui ne sont pas des dépenses d'action sociale au sens strict, mais qui accompagnent des objectifs conduits par la DRH. Ainsi sont financées des actions liées aux conditions de travail avec la mise en place d'un réseau de psychologues du travail pour les risques psycho-sociaux, une cellule d'écoute et d'alerte afin de lutter contre la discrimination ainsi que des actions liées à l'obligation de l'employeur et qui concernent la médecine de prévention y compris la mise en place d'une application destinée à gérer les comités médicaux et les commissions de réforme.
5. Le poste *Autres* correspond majoritairement aux prestations d'action sociale liées à l'insertion professionnelle des agents handicapés.

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
28 863 719	0	92 981 010	98 158 696	21 044 731

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
21 044 731	9 227 808 0	10 256 923	780 000	780 000
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
70 338 903 7 500 000	60 074 883 7 500 000	6 324 823	3 939 197	0
Totaux	76 802 691	16 581 746	4 719 197	780 000

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
86.8%	8.1%	5.1%	0%

Commentaire

L'évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31 décembre 2019 est de 21 044 731€.

46% concernent les sommes dues au titre des systèmes d'information.

23% concernent les dépenses relatives aux études, statistiques, évaluations et recherches compte-tenu du caractère pluriannuel de ces opérations.

15% concernent les dépenses de l'action n°13 "politique des ressources humaines" correspondant essentiellement à des remboursements liés aux agents mis à disposition par divers organismes et à des dépenses relatives à la formation des apprentis.

Enfin, dans le cadre du transfert au programme 354 des crédits de fonctionnement et d'immobilier des DIECCTE, un retraitement de 1 M€ a été effectué sur le montant du reste à payer en immobilier en considérant que ces crédits seront consommés sur le programme recevant le transfert.

L'évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31 décembre 2020 est de 21 080 942€.

L'essentiel de ces restes à payer concernerait les dépenses liées aux études, statistiques, évaluations et recherches et aux systèmes d'information.

JUSTIFICATION PAR ACTION

ACTION n° 07 0,0%**Fonds social européen - Assistance technique**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	0	0	10 300 000
Crédits de paiement	0	0	0	10 300 000

L'action n°07 permet d'assurer la traçabilité des crédits européens reçus au titre de l'assistance technique du Fonds social européen (FSE).

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

L'action n°07 est uniquement dotée, par rattachement de fonds de concours, de crédits en provenance du Fonds social européen (FSE), afin de financer des opérations d'assistance technique.

Pour l'exercice annuel 2020, le montant total est estimé à 10,3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sur la base du montant à programmer et à réaliser au titre de la programmation FSE 2014-2020.

Les montants du FSE inscrits sur cette action concourent pour 7,5 M€ au financement d'opérations telles que :

- l'appui à la gestion et au contrôle des programmes communautaires (prestations de contrôle de service fait, d'audits d'opérations, de contrôle de supervision sur les délégataires de gestion, prise en charge des déplacements liés à la gestion des programmes, prestations de formation et d'appui aux porteurs de projets, etc.) ;
- la communication et l'évaluation des programmes (études générales d'évaluation et d'impact, colloques, séminaires, publications, etc.) ;
- l'appui à la mise en œuvre du programme ;
- l'assistance à maîtrise d'ouvrage informatique, l'amélioration des systèmes d'information (dématérialisation des dossiers de gestion, interface de saisie des indicateurs d'évaluation et de pilotage des programmes, Ma-démarche-FSE, etc.).

Ces crédits permettent également, pour 2,8 M€, de rémunérer 60 agents contractuels recrutés sur des crédits d'assistance technique et affectés en services déconcentrés (métropole et outre-mer) au suivi des actions financées par le FSE.

ACTION n° 08 0,4%**Fonctionnement des services**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	2 853 623	2 853 623	0
Crédits de paiement	0	3 072 694	3 072 694	0

L'action n°08 ne porte plus que les dépenses de fonctionnement courant de la collectivité de Wallis-et-Futuna ainsi que les frais de justice et la subvention à Expertise France. Elle inclut également les crédits Plan d'investissement dans les compétences (PIC) mobilisés au titre d'actions de modernisation.

En effet, à compter du 1er janvier 2020, les dépenses de fonctionnement et d'immobilier des DIECCTE seront portées par le nouveau programme 354 "Administration territoriale de l'Etat" et ont donné lieu à un transfert au bénéfice de ce programme.

Les dépenses de fonctionnement des DIRECCTE sont, quant à elles, portées depuis 2018 par le programme 333 "Moyens mutualisés des administrations déconcentrées" de la mission "Direction de l'action du gouvernement" et basculeront sur le programme 354 en 2020.

Enfin, les dépenses de l'administration centrale sont mutualisées sur le programme 124 "Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative" de la mission "Solidarité, insertion et égalité des chances".

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	2 659 234	2 878 305
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	2 659 234	2 878 305
Dépenses d'intervention	194 389	194 389
Transferts aux autres collectivités	194 389	194 389
Total	2 853 623	3 072 694

Le fonctionnement courant : 0,05 M€ en AE et CP

Ces dépenses correspondent aux coûts de fonctionnement du Service de l'Inspection du Travail et des Affaires Sociales (SITAS) de la collectivité de Wallis-et-Futuna.

Modernisation : 1,11 M€ en AE et 1,33 M€ en CP

Dans le cadre notamment de la mise en oeuvre du PIC, les crédits de modernisation financent le recours à des prestataires extérieurs principalement pour des missions de conseil ou d'études.

Les frais de justice et réparations civiles : 1,5 M€ en AE et CP

Les frais de contentieux et, de manière générale, les réparations civiles concernent principalement la mise en œuvre de la responsabilité de l'Etat en matière de santé et de sécurité au travail (amiante) et de licenciement (pour faute ou économique) de salariés protégés. Ils résultent également de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle des agents publics poursuivis devant les juridictions et, plus particulièrement, des agents du service de l'inspection du travail. Ils permettent enfin l'indemnisation des préjudices subis par les agents des services de l'administration du travail et de l'emploi à l'occasion d'accidents de la circulation.

DEPENSES D'INTERVENTION

Subvention à Expertise France : 0,19 M€ en AE et CP

Une contribution d'un montant de 194 389 € en AE et CP est prévue en 2020 en faveur de l'opérateur de coopération technique internationale Expertise France (projets « travail »).

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	0	0	0	500 000	500 000
Crédits de paiement	0	0	0	0	500 000	500 000

Le programme 155 accompagne le déploiement du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), déclinaison du Grand plan d'investissement dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'action n°08 contribue à hauteur de 0,5 M€ en AE et CP, à travers l'UO Modernisation, au financement des missions de conseil ou d'études.

ACTION n° 09 2,3%**Systèmes d'information**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	15 448 951	15 448 951	0
Crédits de paiement	0	15 448 951	15 448 951	0

L'action n°09 permet de financer les dépenses liées aux systèmes d'information du ministère du travail sur le champ des projets applicatifs liés aux politiques publiques et à l'informatique statistique.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	15 448 951	15 448 951
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	15 448 951	15 448 951
Total	15 448 951	15 448 951

Les crédits informatiques pilotés par la Direction des systèmes d'information (DSI) s'élèvent à 13 984 651 € en AE et CP. Ils sont destinés au financement d'applicatifs et produits numériques de politique publique dans le champ du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Il s'agira, notamment en 2020, de la refonte du système d'information de l'inspection du travail, de la montée en puissance du centre de calcul sécurisé (CCS) pour les services statistiques de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de la mise en service du code du travail numérique, cofinancé par le Fonds de transformation de l'action publique (FTAP).

La part des crédits mobilisables pour l'informatique statistique pilotés par la DARES s'élève, quant à elle, à 1 464 300€ en AE et CP.

Le projet de suivi de l'insertion des apprentis et lycéens sortant de formation professionnelle, initié en 2019 et réalisé conjointement avec la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'éducation nationale se poursuit en 2020. Il bénéficie de financements provenant du Fonds de transformation de l'action publique (FTAP) et a vocation à être déployé jusqu'en 2021.

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	0	0	0	2 500 000	2 500 000
Crédits de paiement	0	0	0	0	2 500 000	2 500 000

Le programme 155 accompagne le déploiement du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), déclinaison du Grand plan d'investissement dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'action n°09 contribue à hauteur de 2,5 M€ en AE et CP aux dépenses du PIC relatives aux systèmes d'information. Ces dernières participeront de l'objectif de développer l'interconnexion entre les systèmes d'information de la formation professionnelle par le biais de divers projets informatiques :

- Le système d'information « Outil de collecte », portail permettant de collecter l'ensemble des données liées aux actions réalisées par les porteurs de projets lauréats d'appels à projets dans le cadre du PIC
- Le système d'information « SI AAP / Conventionnement », solution permettant de prendre en charge dans un même outil toutes les étapes, allant de la communication sur un appel à projets et la réception et la gestion des candidatures au conventionnement avec les lauréats et le rendu-compte sur la réalisation des objectifs fixés
- l'outil dématérialisé OuiForm d'orientation vers la formation développé par Pôle emploi en collaboration avec la région Grand-Est (financement de l'assistance à maîtrise d'ouvrage)

ACTION n° 10 0,0%**Affaires immobilières**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	0	0	0
Crédits de paiement	0	0	0	0

En 2020, l'action n°10 n'est plus abondée suite au transfert en base des crédits immobiliers des DIECCTE vers le programme 354 "Administration territoriale de l'Etat". Le programme 155 "Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail" ne porte donc plus aucun crédit se rattachant aux affaires immobilières.

ACTION n° 11 1,1%**Communication**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	7 436 380	7 436 380	0
Crédits de paiement	0	7 509 758	7 509 758	0

L'action n°11 couvre les dépenses de communication se rapportant aux champs du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	7 436 380	7 509 758
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	7 436 380	7 509 758
Total	7 436 380	7 509 758

Les dépenses de communication peuvent être réparties en trois catégories :

- **Les dépenses transversales de socle correspondent aux prestations de communication venant en appui de l'activité de tous les services tout au long de l'année.** Elles recouvrent la production et la diffusion de documents imprimés ou en ligne (tels les bilans annuels sur la négociation collective et les relations de travail) ; la gestion du site internet du ministère (maintenance, évolutions techniques, animation éditoriale) ; la fourniture de services audiovisuels et photographiques, les abonnements à des services d'agence de presse ou de veille média et réseaux sociaux.
- **Les dépenses de communication pour accompagner des réformes et des politiques publiques :** la campagne « Formation, je passe à l'action » initiée en 2019 se poursuivra en 2020. Elle vise à faire connaître l'application « mon compte formation » dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC). La campagne de communication sur l'apprentissage « *Démarre ta story* » se poursuivra elle aussi en 2020 avec de nouveaux épisodes de la série sur *Youtube* pour découvrir des métiers de l'apprentissage.
- **Les dépenses relatives à l'organisation de manifestations publiques :** les principales manifestations publiques recouvrent des colloques techniques organisés par les services centraux des ministères à l'attention de publics internes ou externes et dont l'objet est de diffuser des études ou de partager des bonnes pratiques. En 2020 auront lieu, notamment, la 7ème édition des *Journées des initiatives territoriales de l'emploi* réunissant acteurs locaux et services de l'Etat et la 2ème session « *Réussites du dialogue social* ». Le ministère participera également à des salons ayant trait à l'accès à l'emploi, la création ou la reprise d'activité ou encore la formation professionnelle tel que le Salon du travail et de la mobilité professionnelle.

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	0	0	0	3 640 000	3 640 000
Crédits de paiement	0	0	0	0	3 640 000	3 640 000

Le programme 155 accompagne le déploiement du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), déclinaison du Grand plan d'investissement dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'action n°11 contribue à hauteur de 3,64 M€ en AE et CP au financement des actions de communication liées au déploiement et à la mise en oeuvre du PIC.

ACTION n° 12 2,2%**Études, statistiques évaluation et recherche**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	14 653 722	14 653 722	0
Crédits de paiement	0	14 257 508	14 257 508	0

L'action n°12 regroupe les dépenses de production de statistiques, études et recherches du ministère du travail et de l'emploi. Les services responsables de cette action sont la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et les services chargés des études, statistiques et évaluations des DI(R)ECCTE.

Cette action porte également la subvention pour charge de service public (SCSP) versée au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ).

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	14 653 722	14 257 508
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	13 739 581	13 343 367
Subventions pour charges de service public	914 141	914 141
Total	14 653 722	14 257 508

Dépenses de fonctionnement : 13 739 581 € en AE et 13 343 367 € en CP

Les crédits de fonctionnement financent les travaux menés d'une part par la DARES (13,25 M€ en AE et 12,85 M€ en CP) et, d'autre part par les services chargés des études, statistiques et évaluations (SESE) des DI(R)ECCTE (0,49 M€ en AE et CP).

Les crédits mobilisés en administration centrale permettent de couvrir deux grands types de dépenses :

- Dépenses du socle statistique*

Il s'agit des coûts de production et de diffusion de données statistiques conjoncturelles, utiles aux ministères comme aux acteurs économiques et sociaux (enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, suivi des bénéficiaires des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, indicateurs sur les mouvements de main d'œuvre qui se substituent aux déclarations de mouvements de main-d'œuvre, suivi de l'emploi intérimaire, enquête sur le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, etc.). Depuis 2016, la DARES poursuit son effort pour le déploiement de la Déclaration sociale nominative (DSN) qui vient se substituer à certaines modalités de collecte de données existantes.

- Dépenses destinées aux études et à la recherche sur le champ des politiques publiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle*

Afin d'éclairer le débat économique et social et d'apporter un appui à la conception et la mise en œuvre des politiques publiques relevant des champs de compétence du ministère, la DARES conduit ou diligente des travaux d'évaluation, d'études et de recherche, dont certains s'appuient sur des enquêtes statistiques reconnues d'intérêt général. Ces crédits correspondent à des opérations dont la réalisation est pour tout ou partie confiée à des équipes de chercheurs ou à des prestataires.

Subvention pour charges de service public : 914 141 € en AE et CP

Il est prévu d'accorder une subvention pour charges de service public d'un montant de 914 141 € au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ). Des éléments de justification complémentaires figurent dans la partie « Opérateurs » du projet annuel de performances du programme 214 « Soutien de la politique de l'éducation nationale » de la mission « Enseignement scolaire ».

CONTRIBUTION AU GRAND PLAN D'INVESTISSEMENT

	Exécution 2019 au 30 Juin			Prévision 2020		
	Titre 2	Hors Titre 2	Total	Titre 2	Hors Titre 2	Total
Autorisations d'engagement	0	0	0	0	4 000 000	4 000 000
Crédits de paiement	0	0	0	0	4 000 000	4 000 000

Le programme 155 accompagne le déploiement du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), déclinaison du Grand plan d'investissement dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'action n°13 contribue à hauteur de 4 M€ en AE et CP au financement des actions d'évaluation du PIC programmées par la DARES.

ACTION n° 13 4,5%

Politique des ressources humaines

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	29 946 227	29 946 227	0
Crédits de paiement	0	29 013 780	29 013 780	0

L'action n°13 regroupe l'ensemble des dépenses de personnel hors masse salariale dont :

- les dépenses de formation et d'action sociale de l'ensemble des personnels rémunérés par le programme ;
- les frais relatifs à la médecine de prévention et aux actions liées aux conditions de travail ;
- les dépenses de remboursement des personnels mis à disposition des ministères et de gratification des stagiaires.

Cette action porte également la subvention pour charge de service public (SCSP) versée à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP).

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	29 946 227	29 013 780
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	16 037 613	15 105 166
Subventions pour charges de service public	13 908 614	13 908 614
Total	29 946 227	29 013 780

Les dépenses de fonctionnement courant se répartissent ainsi :

L'action sociale: 7,11 M€ en AE et 6,89 M€ en CP

La ventilation de ces crédits est décrite dans la partie « Emplois et dépenses de personnel / Action sociale – hors titre 2 » du présent document.

La formation : 1,06 M€ en AE et 0,88 M€ en CP

Les crédits de la formation continue sont destinés à financer l'offre ministérielle pilotée et organisée par le bureau de la formation (administration centrale et services territoriaux). Le budget de la formation couvre également les dépenses de formation mises en œuvre par les directions régionales au titre de leur plan régional de formation.

Les crédits participent enfin au financement du coût pédagogique de la formation des apprentis recrutés par le ministère du travail.

Le remboursement des personnels mis à disposition du ministère et la gratification des stagiaires : 6,71 M€ en AE et 6,19 M€ en CP

Ces crédits permettent principalement le remboursement des personnels mis à disposition du ministère, notamment pour disposer de personnels ayant des compétences techniques spécifiques qui ne se trouvent pas parmi les corps du ministère.

Subvention pour charges de service public : 13,9 M€ en AE et CP

Cette subvention, d'un montant de 13 908 614 € est versée à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), établissement public administratif de l'État, en charge de la formation initiale et continue des agents de la mission « Travail et emploi ». Des éléments de justification complémentaires figurent dans la partie « Opérateurs » du présent document.

L'accompagnement dans le cadre des réorganisations territoriales de l'Etat (1,15 M€ en AE et CP) : ces crédits sont destinés à accompagner les conséquences de la réforme territoriale de l'Etat qui concerne les DIRECCTE. En effet, ces dernières seront intégrées au sein d'une nouvelle direction régionale qui regroupera également les missions de cohésion sociale des DRJSCS. Le déploiement d'un dispositif RH à la hauteur des enjeux s'impose, lequel prévoira, en cas de besoin, des mesures d'accompagnement collectif et individuel des agents, la mise en place de bilans de compétences, l'établissement d'un plan de formation des agents, le recours à des consultants et à des experts de la transformation. Ces crédits seront complétés par un cofinancement du Fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines (FAIRH).

ACTION n° 14 10,1%

Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	67 929 572	0	67 929 572	0
Crédits de paiement	67 929 572	0	67 929 572	0

Constitués d'une partie des effectifs de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelles (DGEFP) et d'une partie des effectifs des services déconcentrés, les effectifs de l'action n° 14 contribuent aux politiques de lutte contre le chômage et l'exclusion durable du marché du travail. Leur nombre est estimé de façon indicative à 11% du plafond d'emplois autorisé pour 2020, soit 956 ETPT annuels.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	67 929 572	67 929 572
Rémunérations d'activité	42 109 914	42 109 914
Cotisations et contributions sociales	25 232 126	25 232 126
Prestations sociales et allocations diverses	587 532	587 532
Total	67 929 572	67 929 572

ACTION n° 15 12,5%

Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	83 483 186	0	83 483 186	0
Crédits de paiement	83 483 186	0	83 483 186	0

Constitués d'une partie des effectifs de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelles (DGEFP) et d'une partie des effectifs des services déconcentrés, les effectifs de l'action n° 15 contribuent aux politiques visant à prévenir et à prévoir l'impact des restructurations économiques. Leur nombre est estimé de façon indicative à 14% du plafond d'emplois autorisé pour 2020, soit 1 191 ETPT annuels.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	83 483 186	83 483 186
Rémunérations d'activité	51 222 698	51 222 698
Cotisations et contributions sociales	31 661 157	31 661 157
Prestations sociales et allocations diverses	599 331	599 331
Total	83 483 186	83 483 186

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	0	0	1 155 990	0	1 155 990
Crédits de paiement	0	0	0	1 155 990	0	1 155 990

Dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC), 1 155 990 € sont destinés au recrutement temporaire de 15 emplois (dont 2 statisticiens) financés sur la durée du plan.

Conception gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

ACTION n° 16 49,7%

Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	332 954 687	0	332 954 687	0
Crédits de paiement	332 954 687	0	332 954 687	0

Les effectifs de l'action n° 16 sont les plus nombreux. Ils participent à l'action de l'Etat en matière de santé et de sécurité au travail, d'amélioration de la qualité et de l'effectivité du droit, de développement du dialogue social et de démocratie sociale, ainsi que de lutte contre le travail illégal. Ils regroupent les effectifs de la direction générale du travail (DGT) et des agents des services déconcentrés notamment les effectifs de l'inspection du travail affectés dans les unités de contrôle. Leur nombre est estimé de façon indicative à 54% du plafond d'emplois autorisé pour 2020, soit 4 667 ETPT annuels.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	332 954 687	332 954 687
Rémunérations d'activité	199 958 132	199 958 132
Cotisations et contributions sociales	130 969 004	130 969 004
Prestations sociales et allocations diverses	2 027 551	2 027 551
Total	332 954 687	332 954 687

ACTION n° 17 3,2%

Personnels de statistiques, études et recherche

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	21 364 214	0	21 364 214	0
Crédits de paiement	21 364 214	0	21 364 214	0

Les effectifs de l'action n°17 participent, en administration centrale (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques – DARES) et dans les services en charge des études, des évaluations et des statistiques des services déconcentrés, aux activités de production et de mise à disposition d'informations statistiques sur l'emploi, le travail et la formation professionnelle, à la conduite et à la diffusion de travaux d'évaluation des politiques publiques de la mission et au développement de travaux de recherche et d'études. Leur nombre est estimé de façon indicative à 3% du plafond d'emplois autorisé pour 2020, soit 265 ETPT annuels.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	21 364 214	21 364 214
Rémunérations d'activité	13 554 348	13 554 348
Cotisations et contributions sociales	7 476 183	7 476 183
Prestations sociales et allocations diverses	333 683	333 683
Total	21 364 214	21 364 214

ACTION n° 18 13,9%**Personnels transversaux et de soutien**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	93 220 607	0	93 220 607	0
Crédits de paiement	93 220 607	0	93 220 607	0

Constitués des agents chargés des fonctions d'état-major et de soutien des cabinets ministériels, des agents des directions support du secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales et des agents des services déconcentrés exerçant des fonctions analogues, les effectifs de l'action n°18 sont estimés de façon indicative à 17 % du plafond d'emplois autorisé pour 2020, soit 1 460 ETPT annuels.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	93 220 607	93 220 607
Rémunérations d'activité	56 867 731	56 867 731
Cotisations et contributions sociales	35 400 973	35 400 973
Prestations sociales et allocations diverses	951 903	951 903
Total	93 220 607	93 220 607

Conception gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 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
Universités et assimilés (P150)	0	0	0	0
INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (P155)	13 909	13 909	13 909	13 909
Subvention pour charges de service public	13 909	13 909	13 909	13 909
INSERM - Institut national de la santé et de la recherche médicale (P172)	0	0	0	0
INED - Institut national d'études démographiques (P172)	0	0	0	0
CEREQ - Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (P214)	914	914	914	914
Subvention pour charges de service public	914	914	914	914
CNRS - Centre national de la recherche scientifique (P172)	0	0	0	0
Total	14 823	14 823	14 823	14 823
Total des subventions pour charges de service public	14 823	14 823	14 823	14 823
Total des dotations en fonds propres	0	0	0	0
Total des transferts	0	0	0	0

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	dont contrats aidés	dont apprentis			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés	dont apprentis
INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle		3	90	10	5			3	88	10	5	
Total		3	90	10	5			3	88	10	5	

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

■ PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME

	ETPT
Emplois sous plafond 2019	90
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2019	-1
Impact du schéma d'emplois 2020	-1
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2020	88
Rappel du schéma d'emplois 2020 en ETP	-2

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 ».

INTEFP - INSTITUT NATIONAL DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'INTEFP est un établissement public de l'État à caractère administratif, placé sous la tutelle de la ministre du travail. Son budget annuel est de l'ordre de 17 M€, financé essentiellement par une subvention pour charge de service public versé par le programme 155. Son plafond d'emploi en 2019 est de 90 ETPT.

Ces moyens servent à financer la formation professionnelle initiale et continue des agents du ministère, notamment des inspecteurs du travail, et le plan de transformation de l'emploi (PTE) concernant les contrôleurs du travail. Les actions de formation sont priorisées annuellement à la suite d'une concertation entre les directions d'administration centrale métier, le secrétariat général des ministères sociaux et l'opérateur.

Il a été confié à l'INTEFP, par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, une nouvelle mission relative à la création de formations communes aux représentants des organisations syndicales salariées et aux employeurs ou leurs représentants. L'INTEFP développe une expérimentation relative au déploiement prochain de ces formations.

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
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	0	0	0	0
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	13 909	13 909	13 909	13 909
Subvention pour charges de service public	13 909	13 909	13 909	13 909
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
Total	13 909	13 909	13 909	13 909

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2019	PLF 2020
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :	100,00	98,00
– sous plafond	90,00	88,00
– hors plafond	10,00	10,00
<i>dont contrats aidés</i>	<i>5,00</i>	<i>5,00</i>
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :	3,00	3,00
– rémunérés par l'État par ce programme	3,00	3,00
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI ou LFR le cas échéant

Le schéma d'emploi de l'INTEFP est de -2 ETP pour 2020, ce qui porte le plafond d'emploi à 88 ETPT.