



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI

*Liberté
Égalité
Fraternité*



SOMMAIRE

2 Édito

4 Les chiffres clés

6 Les temps forts

8 Nos actions

10 Loi pour le plein emploi

16 Accompagner les jeunes et les publics éloignés de l'emploi

22 Développer une société de compétences

28 Soutenir et accompagner les entreprises

34 Les outils informatiques au service du pilotage et du suivi financier des politiques publiques

38 Construire une Europe sociale

44 Sujets transverses

52 La DGEFP

56 Présentation de la gouvernance

58 Chiffres clés RH

59 Focus sur le déménagement

60 Glossaire

Édito

Parmi les nombreuses missions de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, l'innovation, la conception et l'animation des politiques publiques.



La capacité d'innovation de la DGEFP s'est traduite concrètement et depuis plusieurs années par la création d'un Lab d'innovations sociales au sein de la DGEFP. Ce Lab se fonde sur le regard de l'expérience usagers, l'évaluation des pratiques, dans une logique de co-construction.

La création de France Travail (ex Pôle emploi) et les expérimentations sur l'accompagnement rénové des allocataires du RSA ont été menées en 2023 dans cette même logique de co-construction, entre l'État, France Travail, les Missions locales, Cap emploi...

L'innovation publique de la DGEFP doit irriguer les dispositifs pour les concevoir avec celles et ceux qui vont en bénéficier mais également avec les services déconcentrés qui sont des maillons essentiels des politiques publiques de la DGEFP.

La conception. Elle débute avec la production d'analyses juridiques puis la rédaction d'un projet de loi et l'analyse des impacts en passant par la coordination des travaux parlementaires comme ce rapport le détaille pour la loi plein emploi. Ce travail de précision que les services de la DGEFP mènent, permet de présenter aux parlementaires tous les outils d'aide à la décision, au vote et à une prise de position éclairée. Mais tout ne passe pas par la loi. La conception de la politique publique passe également par la manière d'organiser les dispositifs, de les coordonner et d'en partager les champs de responsabilités. Par exemple le compte personnel de formation, qui a amené la Caisse des Dépôts à développer des compétences internes sur la gestion de la relation aux usagers qui nous sont très utiles pour orienter nos décisions. C'est dans cet esprit que nous avons également travaillé sur la sécurisation de l'accès aux comptes avec France Connect+ ou à la lutte contre le démarchage abusif. La conception passe elle aussi par une co-construction, par l'association des parties prenantes se révélant être une condition de réussite dans la conception d'une politique publique.

L'animation. Elle intervient au moment de franchir le dernier kilomètre, celui qui sépare encore nos dispositifs de leurs utilisateurs finaux. Et nous avons les moyens d'agir afin de promouvoir nos politiques. Prenons l'exemple des lives sur le compte LinkedIn du ministère du Travail que la DGEFP met en œuvre avec les opérateurs de compétences pour présenter l'apprentissage auprès des recruteurs publics et privés. L'animation de nos services déconcentrés, les DREETS et les DDETS est aussi essentielle. Il s'agit de coordonner, d'informer et d'accompagner au changement comme cela était le cas pour la loi pour le plein emploi et la réforme France Travail.

Innover, concevoir et animer mais dans un but précis : obtenir des résultats et gagner en efficacité.

Pour cela, nous devons régulièrement réinterroger nos approches et les résultats obtenus par nos politiques publiques.



Les chiffres clés

Programme national FSE+

500

appels à projets publiés sur fse.gouv.fr, en 2023, dans le cadre du programme national du fonds social européen plus (FSE+).

DARP

3 984

établissements différents ont été accompagnés par les délégués à l'accompagnement des reconversions professionnels (DARP) en 2023.

562

millions d'euros mobilisés en juillet 2023, par le comité interministériel des Outre-mer, à travers 7 pactes ultramarins d'investissements dans les compétences, pour développer des structures de formation professionnelle et d'apprentissage, favorisant ainsi l'insertion professionnelle locale.



PIC

14

milliards d'euros mobilisés dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC), pour la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés.

CEJ

300 000

jeunes engagés dans le contrat d'engagement jeune (CEJ) en 2023, pour la seconde année de mise en œuvre du dispositif.

Apprentissage

852 000

nouveaux contrats d'apprentissage.



Plein emploi et France Travail

16

textes d'application représentent le volet France Travail de la loi pour le plein emploi.

CPF

7

millions d'actifs formés grâce au compte personnel de formation (CPF), depuis le lancement de la plateforme « MonCompteFormation », il y a 4 ans.

Qualiopi

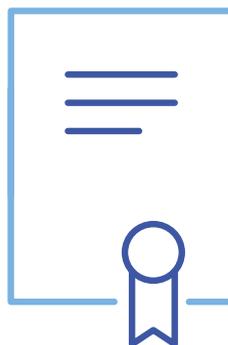
45 000

prestataires de formation détiennent la certification Qualiopi sur près de 130 000 déclarés.

Labels diversité et égalité professionnelle

94

organismes titulaires du label diversité, au 1^{er} novembre 2023, couvrant plus d'1,2 millions d'actifs. 52 institutions publiques et 59 entreprises privées étaient titulaires du label Égalité Professionnelle.



Conférence nationale du handicap

17

mesures de la conférence nationale du handicap (CNH) ont été intégrées dans la loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023.



Les temps forts 2023

Université d'hiver de la formation professionnelle

Du 25 au 27 janvier. Le ministère était présent à cette 18^e édition pour échanger notamment sur la VAE, l'hybridation de la formation, l'apprentissage ou encore la certification.

Village des initiatives FSE

16 et 17 mars. Lancement en France des nouveaux programmes du Fonds social européen + et du Fonds de transition juste (FTJ), pour la période 2021-2027.

Contrat engagement jeune

31 mars. À l'occasion des 1 an du CEJ, le ministère du Travail organisait avec France Travail et l'Union nationale des missions locales (UNML), un événement autour du dispositif et plus généralement, des solutions pour l'emploi des jeunes.

Conférence nationale du handicap

26 avril. Suite à une concertation ayant mobilisé près de 100 personnes (associations du champ du handicap, représentants du service public de l'emploi, des MDPH, de l'Agefiph et du FIPHFP, entreprises, organisations syndicales et patronales, personnes en situation de handicap, professionnels de terrain). Ce rendez-vous a abouti à de nouvelles mesures pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.



L'apprentissage, pour moi, c'est le bon choix

23 mai. Lancement d'une campagne de valorisation de l'apprentissage auprès des jeunes, de leurs parents et des entreprises.

10 ans de la promulgation de la loi relative à sécurisation de l'emploi

1^{er} juin. Colloque sur les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) avec retours d'expériences des principaux acteurs et point d'étape sur l'avancée du droit en la matière.

Finale nationale des Worldskills

Du 13 au 16 septembre. Le ministère s'est mobilisé pour les Worldskills et a présenté, aux 100 000 visiteurs, l'apprentissage comme voie d'excellence pour les jeunes. Le site 1jeune1solution a aussi été mis en avant comme outil à disposition des jeunes.

Jeunes en rupture

19 septembre. Séminaire national sur le volet jeunes en rupture du contrat d'engagement jeune. Pour faciliter l'accès à ce nouvel accompagnement, des appels à projets régionaux ont été lancés.

Compte personnel de formation (CPF)

21 novembre. Le ministère du Travail et la Caisse des Dépôts se sont rendus au salon « Nouvelle Vie Pro » pour célébrer les 4 ans du CPF et les avancées obtenues en matière de formation professionnelle.

La loi pour le plein emploi

18 décembre. Promulgation de la loi qui définit les contours de France Travail (ex Pôle emploi), nouvel opérateur du service public de l'emploi avec des missions élargies et un **accompagnement renforcé** pour les demandeurs d'emploi.



NOS ACTIONS

- 10** Loi pour le plein emploi
- 16** Accompagner les jeunes et les publics éloignés de l'emploi
- 22** Développer une société de compétences
- 28** Soutenir et accompagner les entreprises
- 34** Les outils informatiques au service du pilotage et du suivi financier des politiques publiques
- 38** Construire une Europe sociale
- 44** Sujets transverses

Loi pour le plein emploi

→ La parole à Fabrice Masi,
Chef de service, adjoint au délégué général



En 2023, la DGEFP a été pleinement mobilisée par l'élaboration de la loi pour le plein emploi autour de deux volets : l'un portant le projet de réforme dit « France Travail », l'autre, traduisant les mesures de la Conférence nationale du handicap (CNH).

« Dans son 1^{er} volet, la réforme vise à offrir un meilleur accompagnement des demandeurs d'emploi dont les allocataires du RSA via un parcours d'accompagnement renforcé et un suivi des entreprises faisant face à des difficultés de recrutement. Pour mener à bien ces objectifs, la loi prévoit la transformation du service public de l'emploi et de l'insertion, avec la création de France Travail (ex Pôle emploi), mais aussi la mise en place d'une gouvernance mieux coordonnée et adaptée aux territoires, en rapprochant au sein du « réseau pour l'emploi » : l'État, les régions et les départements, les opérateurs du service public de l'emploi...mais en permettant également la constitution de nouveaux opérateurs, désormais reconnus par la loi, intervenant dans les champs du repérage et de la remobilisation des personnes particulièrement éloignées de l'emploi.

Dans son 2^e volet, la loi inscrit certaines mesures issues de la CNH visant à aller plus loin dans l'adaptation du droit commun pour les personnes en situation de handicap afin de leur garantir le droit d'accéder à un emploi librement choisi. Cette ambition est atteignable en mobilisant les leviers de

la simplification, de la coordination des interventions des acteurs de l'emploi et de l'insertion, et en renforçant l'engagement des employeurs autour des plusieurs mesures comme par exemple la pérennisation des entreprises adaptées de travail temporaire et les contrats à durée déterminée dits tremplins constituant de nouvelles solutions de transition professionnelle vers les entreprises « classiques ».

L'implication et le professionnalisme des équipes de la DGEFP ont permis de préparer avec efficacité le projet de loi impliquant des arbitrages complexes compte tenu de la multiplicité des acteurs concernés par la réforme (collectivités territoriales, acteurs du service public de l'emploi...)

puis de participer activement à une phase parlementaire particulièrement intense (plus de 1.000 amendements en 1^{re} lecture à l'Assemblée nationale par exemple).

La conception de la réforme sous l'égide du cabinet avec une responsabilité partagée du Haut-commissariat à l'emploi et à l'engagement des

entreprises (HC3E) et de la DGEFP a conduit en interne à l'adoption d'une démarche projet transversale, afin de mobiliser les compétences de toutes les équipes concernées (avec le souhait de ne pas cloisonner les expertises), en appréhendant des enjeux métiers, juridiques, SI ou encore financiers. Mais ce travail d'expertise a fait sens également parce qu'il a été mené dans une logique d'ouverture et d'échanges avec une grande partie des acteurs de nos politiques d'emploi

En 2023 (et ce sera encore le cas en 2024), une attention forte a été portée à l'accompagnement des services déconcentrés dans l'appropriation des enjeux de la réforme et l'outillage des équipes travaillant au plus près des territoires. L'année 2024 sera marquée par la rédaction des textes réglementaires d'application par les équipes de la DGEFP, mais également par la mise en place de la gouvernance du « réseau pour l'emploi » tant au niveau national qu'au niveau territorial, pour rendre opérationnelles les mesures de la réforme et faire de la loi une réalité tangible dans la vie des Français.



Le projet dit « France Travail » : du rapport à la loi

De septembre 2022 à avril 2023, une mission de concertation et de préfiguration a été confiée à Thibaut Guilluy, Haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, par le ministre chargé de l'emploi et de l'insertion, pour élaborer des propositions concrètes et préparer le déploiement opérationnel d'une réforme dont l'ambition principale est de faire un saut qualitatif pour l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi et pour l'offre de service aux entreprises afin de résoudre les difficultés de recrutement, faire baisser le chômage et parvenir au plein emploi.

Un benchmark des systèmes déployés dans certains pays européens a été réalisé et une large concertation nationale et territoriale a été engagée avec les acteurs de l'emploi, l'insertion et la formation (neuf groupes de travail, 200 contributions écrites et 130 rencontres territoriales) et ont donné lieu à un rapport qui comporte plus de 100 propositions.

En parallèle, sont lancés des pilotes territoriaux : les uns, avec 18 départements intéressés, pour tester, à l'échelle de plusieurs bassins d'emploi, les conditions de mise en place d'une offre d'accompagnement renouvelé et plus intensive des allocataires du RSA ; les autres, avec 4 régions, pour tester de nouveau mode de gouvernance et renforcer le service aux employeurs. Un suivi de haut niveau a été confié à un comité des parties prenantes associant l'ensemble des acteurs.

La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 constitue la première brique concrétisant le projet. Elle inscrit en « dur » les éléments structurant de la double transformation :

→ **Refonte du parcours d'accompagnement de toute personne à la recherche d'un emploi dont les allocataires du RSA** : inscription généralisée de toutes les personnes en recherche d'emploi auprès de l'opérateur France Travail ;

entrée rapide en parcours d'accompagnement ; intensité de l'accompagnement (de 15h ou plus) fonction de la situation individuelle ; contrat d'engagement unifié formalisant le parcours ; cadre de droits et devoirs (régime de contrôle et de sanctions) renouvelé ;

→ **Transformation de la gouvernance et du service public pour l'emploi** : création du réseau pour l'emploi réunissant tous les acteurs intervenant dans les champs de l'emploi, formation et l'insertion ; transformation de Pôle emploi en France Travail doté de nouvelles missions pour « compte commun » de tous les membres du réseau ; instauration, à tous les échelons du territoire, d'un co-pilotage État-Collectivités territoriales des nouvelles instances de gouvernance (les comités territoriaux pour l'emploi) pour une coopération renforcée.

Nombre d'évolutions relèvent de la mise en œuvre opérationnelle et ont vocation à se co-construire et s'affiner sur le terrain en lien avec l'ensemble des acteurs concernés et nourrie par les effets réels et concrets ressentis pour les personnes, les entreprises, les professionnels et les territoires.

La DGEFP a été partie prenante tout au long du déroulé de la démarche ; d'abord, contributrice active durant la concertation et pendant les débats au parlement, elle a, sous l'égide du cabinet du ministre, pris la plume pour la rédaction de la loi. Compte tenu de la complexité des sujets abordés, de la très forte intrication des enjeux métiers, juridiques et d'interopérabilité des systèmes d'information, et de l'impact sur certains acteurs (Pôle emploi, missions locales, cap emploi, ...), le projet a mobilisé la quasi-totalité des équipes de la DGEFP qui, par ailleurs, a fait le lien avec la DGCS. Il a ainsi fourni l'opportunité d'éprouver et d'adapter, au long cours un fonctionnement interne de la DGEFP qui assure la transversalité utile et nécessaire à la cohérence globale des travaux et des échanges avec l'opérateur France Travail et l'ensemble des membres du réseau pour l'emploi.

***L'année 2024 sera l'année
de l'opérationnalisation de la réforme
pour une pleine entrée en vigueur
au 1^{er} janvier 2025.***

De nombreux chantiers sont à engager, dont la réussite repose notamment sur la complémentarité des interventions et compétences entre l'opérateur France Travail et de la DGEFP : l'opérateur France Travail est en charge, d'une part, des processus et outils « métiers » du patrimoine commun du réseau pour l'emploi, prioritairement les processus attachés à l'inscription, l'actualisation, l'orientation, le diagnostic, le parcours d'accompagnement et le service aux

entreprises, d'autre part, de l'élaboration et la mise en œuvre de la feuille de route du SI-plateforme, et enfin, du déploiement des territoires pilotes de l'accompagnement renoué des bénéficiaires du RSA. La DGEFP est en charge, de la préparation des nombreux textes juridiques d'application de la loi, des arbitrages budgétaires, du suivi des expérimentations de l'accompagnement renoué dans désormais 47 départements, en lien avec département de France, de la préparation du déploiement au sein des différents réseaux, opérateurs et de la gouvernance nationale et territoriale ainsi que de l'animation et l'outillage des services de l'État. Elle veillera à la cohérence globale des travaux à réaliser dans un calendrier très contraint.

Focus sur le nouveau logo de France Travail

Ce nouveau logo porte l'image d'un service public de l'emploi renoué. Les cercles de couleurs et de tailles différentes représentent à la fois la pluralité des publics de l'établissement, celle des hommes et des femmes qui le composent, de son réseau de partenaires, des territoires où il agit et des services qu'il propose.

L'imbrication de ces cercles suggère, au-delà de la diversité, l'idée d'un maillage et d'une rencontre entre les demandeurs d'emploi, les entreprises et les différents acteurs de l'emploi. Les formes circulaires évoquent enfin l'accompagnement global des personnes

dans toutes ses composantes sociales et professionnelles, mission première de France Travail et de ses partenaires du réseau pour l'emploi.

La nouvelle identité visuelle a été déployée progressivement depuis du 2 janvier 2024.



**France
Travail**

Accompagnement juridique de la loi

La réforme issue de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi a fait l'objet de travaux juridiques d'ampleur, mobilisant l'ensemble des agents concernés par les évolutions législatives. L'accompagnement juridique de la réforme s'est concrétisé de plusieurs manières :

- **La production d'analyses juridiques relatives aux évolutions envisagées**, notamment des propositions portées par le rapport Guilluy ;
- **La rédaction du projet de loi et de l'étude d'impact qui l'accompagne** et dont le dépôt, en même temps que le projet de loi, est une exigence constitutionnelle ;
- **La présence aux réunions de travail et de section**, l'élaboration des réponses et la coordination des travaux lors de l'examen du projet de loi au Conseil d'État ;
- **La coordination des travaux parlementaires**, notamment lors du traitement des amendements des députés et des sénateurs, la rédaction

des amendements présentés en séance par le gouvernement, l'appui à la rédaction des fiches de banc en réponse aux amendements déposés par les parlementaires et la constitution du dossier de banc pour le ministre chargé de l'emploi et de son cabinet ;

- **La présence constante des agents** lors des débats parlementaires pour appuyer le ministère ;
- **La rédaction des réponses aux questions du Conseil constitutionnel**, à la suite de sa saisine par les parlementaires et avant la promulgation de la loi pour le plein emploi.

L'accompagnement juridique de la réforme se déploie désormais dans le cadre de la rédaction des textes réglementaires d'application : pour le seul volet France Travail de la loi pour le plein emploi, ce sont ainsi près de seize textes d'application, dont une ordonnance et onze décrets en Conseil d'État qui devront être rédigés en vue de leur publication à la fin du premier semestre de 2024 et, en tout état de cause, avant le 1^{er} janvier 2025.

L'offre de repérage et de remobilisation (O2R) : de l'expérimentation à la pérennisation dans le droit commun

L'offre de repérage et remobilisation, instituée par la loi Plein Emploi, est le fruit des expérimentations, des travaux d'analyse et capitalisation menés depuis 2018 par la DGEFP dans le cadre des appels à projet 100 % inclusion et Intégration Professionnelle des Réfugiés du Plan d'Investissement dans les Compétences. Ces travaux, ont permis d'identifier un référentiel d'activités commun et à définir les contours du cahier des charges de la nouvelle offre. Parallèlement, les travaux de préfiguration de la Loi pour le Plein Emploi ont mis en évidence la nécessité de conserver ce type d'offre dans le paysage pour contribuer à l'ambition de la réforme France Travail :

cibler l'ensemble des publics et apporter des réponses adaptées aux personnes les plus vulnérables.

L'article 7 de la loi a officialisé ce type d'intervention et a introduit une nouvelle catégorie d'acteurs : les organismes chargés de repérer et d'accompagner spécifiquement les personnes les plus éloignées de l'emploi, en complémentarité avec les services existants dans le domaine de l'emploi. Pour sa mise en œuvre, un décret précise les conditions de partenariat de ces opérateurs avec l'État ainsi que les modalités permettant aux personnes accompagnées de bénéficier d'une rémunération pendant leur formation.

Un arrêté détaille quant à lui les exigences spécifiques de cette nouvelle offre.

Cette offre s'inscrit **en complémentarité des accompagnements proposés par France Travail et des organismes référents du Réseau pour l'emploi**. Elle devra couvrir les besoins non couverts sur les territoires en termes de repérage, remobilisation et accompagnement des publics éloignés de l'emploi.



Retrouvez les travaux d'analyse et de capitalisation menés depuis 2018 :

<https://www.extranet-acteurs-compétences.emploi.gouv.fr>



Accompagner les jeunes et les publics éloignés de l'emploi

→ La parole à Cécile Charbaut,
Sous-directrice des parcours d'accès à l'emploi à la DGEFP



L'élaboration de la loi pour le plein emploi a marqué l'année 2023, mobilisant l'ensemble de notre délégation.

« Cette réforme, visant à renforcer l'accompagnement vers l'emploi des publics les plus éloignés, s'appuie sur l'expérience et l'ancrage territorial de nos partenaires, notamment le réseau des missions locales, des Cap emploi et les différents opérateurs, membres du nouveau réseau pour l'emploi.

Parallèlement et dans un contexte de relance du marché du travail, 2023 a permis de consolider le pilotage des dispositifs d'accès à l'emploi, en renforçant la qualité des parcours, l'entrée en formation et l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi.

En 2023, plus de 300 000 jeunes se sont engagés dans le contrat d'engagement jeune (CEJ) pour la seconde année de mise en œuvre du dispositif.

Ce chiffre démontre son appropriation par les missions locales et France travail. L'accompagnement intensif prodigué dans ce cadre a d'ailleurs inspiré la réforme France Travail, destinée à permettre à chaque demandeur d'emploi de bénéficier d'un accompagnement adapté à ses besoins.

L'Établissement pour l'Insertion dans l'Emploi (EPIDE) a admis 3 879 volontaires au sein de ses 20 centres en 2023. Une nouvelle offre de services a été mise en place pour renforcer l'attractivité du dispositif pour les jeunes résidents de quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), permettant d'intégrer 1 117 jeunes issus de ces QPV, soit un tiers des jeunes accueillis. Le taux d'insertion globale des jeunes (sorties positives et dynamiques) est en croissance de 6 points atteignant 64 %.

Les Écoles de la deuxième chance ont accueilli 16 876 stagiaires en 2023, soit une augmentation de 12,5 % par rapport à 2022, grâce au renforcement de leur maillage territorial et aux partenariats avec les missions locales et France travail. La part des jeunes femmes a augmenté de 14 %, et 28 % des jeunes accueillis sont issus des QPV. En 2023, le taux de sortie positives et dynamiques atteint 78 %.

Concernant l'insertion par l'activité économique (IAE), l'année 2023 a été consacrée à la consolidation des structures dans la suite du pacte d'ambition 2018, qui a transformé et développé le secteur. Les efforts ont porté sur la simplification, l'efficacité et la lisibilité pour les acteurs, préparant une concertation nationale en 2024 pour établir une feuille de route pour l'IAE.

Les expérimentations Seve, Convergence et Tapaj ont continué à transformer qualitativement le secteur de l'insertion par l'activité économique. Avec l'appui de la DGEFP, l'expérimentation Convergence a accompagné plus de 3 400 salariés en 2023, tandis que plus de 120 structures ont bénéficié du programme Seve (soit 320 au total depuis 2019). Le programme Tapaj a été mis en œuvre dans 5 nouveaux sites, totalisant plus de 70 sites.

La DGEFP a également poursuivi ses travaux d'animation dans le champ de l'accompagnement à la création d'entreprise pour les publics éloignés de l'emploi. Un nouvel appel à projets Inclusion par le travail indépendant a été lancé pour accompagner 20 000 nouvelles personnes supplémentaires éloignées du marché du travail, dont plus d'un tiers résidant en QPV ou en zones de revitalisation rurale (ZRR). L'expérimentation des entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) a été prolongée jusqu'à fin 2026, par la loi du 29 décembre 2023 de finances.

Dans le champ de l'emploi des travailleurs handicapés, les concertations initiées fin 2022 ont permis de co-construire dix-sept mesures, annoncées, lors de la conférence nationale du handicap (CNH) du 26 avril 2023.

Ces mesures ont été intégrées dans la loi du 18 décembre 2023 relative au plein emploi, supprimant par exemple l'orientation en milieu ordinaire, lequel devient de droit, et pérennisant les expérimentations en entreprises adaptées – contrat à durée déterminée tremplin et entreprises adaptées de travail temporaire.

Enfin, la France a organisé avec succès les 10^e Internationaux Abilympics à Metz en mars 2023. Plus de 400 candidats en situation de handicap, représentant une trentaine de pays, ont démontré leur savoir-faire dans 44 épreuves métier. La France, représentée par 43 candidats âgés de 17 à 57 ans, a terminé 2^e de cette Olympiade des métiers !



Interview d'un jeune bénéficiaire du contrat d'engagement jeune



« Le contrat d'engagement jeune pour les jeunes en rupture : la co-construction d'un accompagnement global entre le secteur associatif et les missions locales au bénéfice de l'insertion professionnelle des jeunes »

Bonjour Alexandre, peux-tu nous expliquer ton parcours ?

Après un bac professionnel en 2022 et un service civique que je n'ai pas terminé, j'étais sans solution et perdu sur mon projet professionnel. Mon souhait ? Me diriger vers le commerce ou vers le milieu équestre. C'est à ce moment-là que j'ai rencontré La Sauvegarde 95 (lauréat de l'appel à projet « Contrat d'engagement jeune – jeunes en rupture »), dans mon village, dans leur local mobile. J'ai ensuite rencontré ma conseillère à la mission locale et je suis entré en contrat d'engagement jeune.

Quel accompagnement as-tu reçu de la part de La Sauvegarde et la mission locale ?

J'ai pu suivre des ateliers sur la mobilité à la mission locale et avec La Sauvegarde, ce qui m'a permis de préparer et de réussir mon code. Je commence maintenant la conduite. J'ai aussi pu utiliser le service « Roul'vers » de l'association pour me déplacer quand il n'y avait pas de transports en commun. J'ai suivi des ateliers avec l'association pour m'aider dans mes démarches de logement mais également des ateliers de théâtre et plusieurs séances avec un psychologue, ce qui m'a aidé à avancer sur mon projet, à m'organiser un peu mieux.

Où en es-tu aujourd'hui ?

Je suis toujours en contrat d'engagement jeune. En ce moment, je participe à un chantier d'insertion, où le but est de vendre des fruits et légumes à prix coûtants de producteurs locaux de Cergy. Ce n'est pas vraiment mon métier favori, mais j'aime bien découvrir. J'ai également pu faire un stage de deux mois dans une écurie grâce à la mission locale et je vais commencer un apprentissage avec cette écurie, en lien avec le CFA de Rambouillet.

Pour conclure, que dirais-tu à d'autres jeunes ?

J'ai déjà conseillé La Sauvegarde et le CEJ à des copains. Je les conseillerai sans hésitation à d'autres jeunes.

Quand je suis arrivé, j'étais un peu perdu et aujourd'hui, je vais pouvoir débiter un apprentissage et poursuivre dans le milieu équestre, ce qui me motive beaucoup.

1jeune1solution

Lancée en 2020, la plateforme 1jeune1solution a pour objectif d'apporter des solutions concrètes aux jeunes de 15 à 30 ans, en matière d'emploi, de formation, de logement, etc. En 2023, la plateforme 1jeune1solution est toujours une référence pour les jeunes avec plus d'un million de visiteurs uniques. Et ce site ne cesse d'évoluer et d'enrichir ses fonctionnalités. Cette année a vu la création d'une rubrique pour l'apprentissage dans le cadre de la campagne de communication annuelle.

Cet espace encapsule dorénavant un simulateur de rémunération des apprentis et un autre pour le coût d'embauche d'un apprenti (en partenariat avec le portail de l'alternance).

En 2024, les activités occupées par le Haut-Commissariat à l'emploi et l'engagement des entreprises rejoindront les équipes de la DGEFP. Parmi ces activités, le pilotage et la gestion du portail 1jeune1solution qui ne cessera de s'enrichir avec par exemple, la plateforme 1jeune1permis.

30 ans de parrainage vers l'emploi

Le 3 juillet 2023, à l'occasion des 30 ans du dispositif de parrainage, une rencontre nationale des acteurs a été organisée. Cet événement a rassemblé l'ensemble des acteurs impliqués dans le parrainage – bénévoles, entreprises, réseaux de parrainage, services déconcentrés de l'État – afin de saluer « leur engagement au service de l'emploi des publics les plus éloignés ».

À la suite des résultats de l'évaluation du dispositif en 2023, **cette rencontre a mis en lumière l'attachement des acteurs et des bénéficiaires à cet accompagnement perçu comme qualitatif et complémentaire aux autres dispositifs des politiques publiques de l'emploi.** Le parrainage dépasse la seule question de l'accès à l'emploi, en luttant contre les discriminations, en créant du lien social et de nouvelles solidarités, et en faisant évoluer les pratiques de recrutement.

Trois facteurs de réussite ont été particulièrement soulignés :

→ **La légitimité du parrain ou de la marraine,** auprès du filleul, fondée sur son parcours professionnel et son statut, pour transmettre son expérience et ses connaissances ;

→ **La dimension « hors institution » du parrainage,** facilitant l'engagement d'une nouvelle dynamique en complément de l'accompagnement existant ;

→ **L'importance du temps consacré par le parrain ou la marraine** et la spécificité de la relation individuelle établie avec le filleul.

Piloté par l'Agence nationale de la cohésion des territoires et la DGEFP, le parrainage est déployé au niveau régional par des structures associatives conventionnées par les DREETS, dont un grand nombre de missions locales. **En 2023, plus de 30 000 personnes ont été accompagnées, au titre du parrainage, vers et dans l'emploi.**

Améliorer l'accompagnement des personnes en situation de handicap

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est passé de 19 % à 12 % entre 2017 et 2023. Cette évolution résulte d'une politique volontariste qui combine des mesures visant à garantir la liberté des personnes en situation de handicap, de choisir leur environnement professionnel et à accompagner les employeurs dans le renforcement de leur engagement.

La conférence nationale du handicap (CNH), tenue le 26 avril 2023, a renforcé cette démarche. **Organisée tous les trois ans, la CNH poursuit une ambition : cesser d'enfermer les personnes dans des dispositifs et des parcours spécifiques et rendre l'environnement professionnel ordinaire accessible à tous, quel que soit le handicap.** Dix-sept mesures sur l'emploi co-construites par le groupe de travail « emploi » composé de nombreux acteurs (collectivités territoriales, les partenaires sociaux, les personnes en situation de handicap), ont été définies de novembre 2022 à février 2023. Ces mesures se répartissent en quatre axes :

→ **Améliorer l'accès à l'emploi** notamment par la suppression de l'orientation vers le milieu ordinaire, qui devient un droit universel, et en conférant au

service public de l'emploi la pleine responsabilité d'accompagner les demandeurs d'emploi handicapés qui souhaitent être accompagnés, par exemple pour définir l'environnement professionnel le plus adapté ;

- **Favoriser l'accès aux droits des personnes handicapées**, en étendant les droits liés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) à tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et en établissant l'équivalence de la RQTH pour les jeunes de 15 à 20 ans identifiés en MDPH ;
- **Améliorer l'accès à la formation de droit commun** pour tout apprenant en situation de handicap ;
- **Renforcer l'engagement des employeurs** en facilitant la mise en relation avec les demandeurs d'emploi handicapés notamment en enrichissant les offres d'emploi par des informations sur l'environnement de travail et du poste.

La loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi a intégré dix mesures de la CNH.

Encourager l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés par le contrat d'apprentissage aménagé

Pour faciliter la formation des travailleurs handicapés, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées :

- La conclusion du contrat est accessible sans limite d'âge maximum,
- La durée de formation peut être augmentée d'un an maximum,
- Le temps de formation au CFA et/ou en entreprise peut faire l'objet d'aménagements,
- Il peut être conclu dès le début de la formation ou faire l'objet d'un avenant dès reconnaissance

de la qualité de travailleur handicapé (ou droit équivalent),

- Une majoration du niveau de prise en charge est effectuée par l'OPCO jusqu'à 4 000 euros par année d'exécution du contrat.

Plusieurs événements importants ont marqué l'année 2023 pour développer l'apprentissage des personnes en situation de handicap :

- **Publication d'un guide** : en septembre 2023, la DGEFP, avec l'appui de l'Agefiph et du FIPHFP, a publié un guide apprentissage et handicap. À destination des apprentis, CFA et employeurs, il vise à informer et sensibiliser sur l'opportunité

de l'apprentissage aménagé et à faciliter les démarches.

→ **Extensions des droits liés à la RQTH** : la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi étend les droits liés à la RQTH à toutes les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), à l'exception des ayants droits de victimes ou pensionnés de guerre. Pour les personnes âgées de 15 à 20 ans, l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AAEH) ou de la prestation de compensation (PCH) ainsi que le bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS) valent RQTH. Ainsi, ces publics peuvent bénéficier d'un contrat d'apprentissage aménagé sans avoir à en faire la demande auprès des MDPH.

→ **Plan d'actions DGEFP** : la DGEFP, en collaboration avec l'Agefiph et le FIPHFP, a lancé un plan d'actions pour promouvoir l'alternance pour les personnes en situation de handicap. Le COPIAL Alternance et Handicap du 1^{er} décembre 2023 a rassemblé plusieurs parties prenantes pour accélérer ce développement.

Ces mesures visent à rendre l'apprentissage plus accessible et mieux adapté aux besoins des travailleurs handicapés, facilitant ainsi leur insertion professionnelle.

Retrouvez le guide apprentissage et handicap :



<https://travail-emploi.gouv.fr/apprentissage-et-handicap-un-guide-pour-les-employeurs-et-les-apprentis>



Développer une société de compétences

→ La parole à Stéphane Remy,
sous-directeur des politiques de formation
et du contrôle à la DGEFP.



**Concilier la poursuite
du développement de
l'accès à la formation
et les exigences de
régulation.**

La DGEFP poursuit son engagement dans la construction d'une société de compétences, en maintenant le cap de la réforme du système de formation professionnelle issue de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel : faciliter l'accès à la formation et renforcer les modes de régulation. Les résultats sont là.

Le compte personnel de formation (CPF) a permis l'accès à la formation de plus de 7 millions d'actifs depuis le lancement de la plateforme « MonCompteFormation » et l'apprentissage continue sa progression en France avec plus de 850 000 contrats conclus en 2023.

Les modalités d'accès à la certification professionnelle ont en outre été facilitées par la mise en place de France VAE.

En matière d'apprentissage, afin de renforcer sa dimension européenne et internationale, la signature d'un premier accord entre la France et l'Allemagne relatif à la mise en œuvre de l'apprentissage transfrontalier est à saluer, ainsi que la promulgation de la loi du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un « Erasmus de l'apprentissage ».

Ces succès quantitatifs s'accompagnent d'une exigence accrue de qualité des prestations mises en œuvre. C'est dans ce cadre que des mesures réglementaires ont été adoptées, permettant notamment une plus grande transparence de l'activité des organismes certificateurs délivrant Qualiopi. Cette certification qualité est aujourd'hui détenue

par près de 45 000 prestataires de formation sur près de 130 000 déclarés. Par ailleurs, un renforcement des pouvoirs de contrôle et de sanction des opérateurs de compétences (OPCO) a été mis en œuvre. L'année 2023 a également été marquée par la mise en œuvre opérationnelle des dispositions de la loi du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au compte personnel de formation et à interdire le démarchage de ses titulaires, ainsi que la préparation de l'encadrement réglementaire de la sous-traitance exercée dans le cadre du CPF.

Constitue également un objectif prioritaire, une meilleure maîtrise de la trajectoire financière afin d'optimiser les ressources disponibles tout en maintenant un haut niveau d'investissement économique et social avec plus de 14,6 milliards d'euros répartis par France compétences et financés par les contributions des entreprises et par les dotations de l'État.

En ce qui concerne la politique de certification professionnelle, France compétences et la commission de la certification professionnelle, qui lui est rattachée, ont poursuivi leur action de régulation de l'écosystème de la certification professionnelle. La forte exigence de qualité a permis une baisse significative du nombre de certifications professionnelles enregistrées dans le RNCP, confortant ainsi l'objectif de rationalisation du paysage de la certification professionnelle poursuivi par la loi. Au 1^{er} janvier 2024, 5 017 certifications professionnelles étaient ainsi enregistrées dans ce répertoire, contre 7 966 au 1^{er} janvier 2019 (soit une baisse de 37 %).

France compétences a poursuivi en 2023 le chantier d'identification des passerelles entre les certifications professionnelles. L'objectif étant que les ministères et organismes certificateurs mettent en place des correspondances totales ou partielles entre la certification professionnelle dont ils sont responsables et les certifications professionnelles équivalentes et de même niveau de qualification.

Enfin, France compétences a remis un rapport avec différentes recommandations qui doivent permettre aux commissions professionnelles consultatives (CPC), chargées d'examiner les projets de certifications professionnelles publiques, de fluidifier leurs activités, notamment pour mieux intégrer les questions relatives au handicap, au développement durable et à la transition numérique.

L'année 2023 a aussi été marquée par la signature des nouvelles conventions d'objectifs et de moyens conclues avec les onze OPCO.

Dans un contexte financier contraint, les missions des OPCO sont essentielles pour accompagner les entreprises dans les transformations auxquelles elles sont confrontées (attractivité, compétences, développement durable, tensions de recrutement...). Dans ce contexte, le rôle des OPCO dans le développement des compétences des salariés pour favoriser les objectifs de politique publique portés par l'État (transition écologique, transition numérique, transition agro-alimentaire, transition démographique) s'est traduit concrètement par la délégation des crédits du FNE-Formation à hauteur de 265 millions d'euros en 2023.

Enfin, le Plan d'Investissement dans les compétences (PIC), pour la période 2018-2023, a produit un effet levier indéniable : il a activement contribué à l'augmentation de l'effort de formation en direction des plus éloignés de l'emploi et a permis d'amorcer la transformation du marché de la formation professionnelle aux côtés des régions via la contractualisation. Il a mobilisé près de 14 milliards d'euros entre 2018 et 2023 pour la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés. Fort de cette dynamique, la poursuite de cet effort a été confortée et inscrite dans la loi pour le plein emploi.



L'apprentissage à l'international



Le développement du volet international de l'apprentissage est une priorité gouvernementale, s'inscrivant dans le soutien au développement de l'apprentissage, initié depuis 2018. Il contribue à la qualité et à l'attractivité des formations par apprentissage.

Une expérience à l'international, notamment européenne, est un atout majeur pour l'insertion des apprentis sur le marché du travail. Elle renforce leurs aptitudes citoyennes, leur capacité d'adaptation et d'engagement, ainsi que leur adhésion aux valeurs européennes.

Dans ce cadre, deux dispositifs ont été mis en œuvre :

→ Le développement de l'apprentissage transfrontalier initié par la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale. Le 21 juillet 2023, la France et l'Allemagne ont signé un

accord bilatéral sur l'apprentissage transfrontalier, permettant aux apprentis français et allemands de réaliser la partie pratique ou théorique de leur formation dans le pays voisin.

→ La loi du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants a introduit diverses simplifications, visant à créer un « Erasmus de l'apprentissage ».

En 2024 :

→ La mise en œuvre de l'apprentissage transfrontalier franco-allemand, avec une loi approuvant l'accord signé en 2023, devrait être votée à l'été 2024, en France comme en Allemagne.

→ Des accords transfrontaliers similaires seront discutés avec la Belgique, le Luxembourg et la Suisse.

→ L'année 2024 sera également consacrée à la traduction opérationnelle des dispositions relatives à la mobilité internationale des alternants.

Bilan et perspectives du Plan d'investissement dans les compétences

Le précédent cycle du Plan d'Investissement dans les compétences (2018-2023) a eu un impact significatif, contribuant à l'augmentation de l'effort de formation pour les publics les plus éloignés de l'emploi et amorçant la transformation du marché de la formation professionnelle.

Grâce à de nombreux appels à projets, ce plan a été particulièrement moteur en matière d'expérimentations, permettant à des associations, collectivités et établissements publics de tester de nouvelles modalités d'accompagnement.

S'appuyant sur cette dynamique, la poursuite de cet effort a été confirmée et inscrite dans les articles 7 et 8 de la loi pour le plein emploi (cf. partie Loi pour le plein emploi p. 38).

En 2023, les travaux du département se sont concentrés sur la structuration de ces deux enjeux, à partir des travaux de capitalisation, afin d'assurer dès début 2024 :

- La définition de la nouvelle « offre repérage et remobilisation » (O2R) en complémentarité des actions du réseau pour l'emploi et de ses modalités de mise en œuvre ;
- La définition du nouveau cycle de contractualisation avec les Régions sur la formation des demandeurs d'emploi pour la période 2024/2027.

Pour renforcer l'effort en direction des métiers en tension de recrutement, un important travail de simplification a été mené également en direction du dispositif de formation préalable à l'emploi individuelle (POEI).

La certification "Qualiopi, processus certifié"

La loi du 5 septembre 2018 a instauré une obligation de certification par un organisme certificateur (OC) pour la qualité des processus mis en œuvre par les prestataires d'actions de développement des compétences sur la base d'un référentiel national qualité (RNQ). Cette certification, nécessaire pour bénéficier de fonds publics ou mutualisés, est effective depuis le 1^{er} janvier 2022.

En 2023, après une année de mise en œuvre, la DGEFP a relancé des travaux sur la qualité de la formation avec les membres du groupe permanent (partenaires sociaux, régions, financeurs, offre de formation, COFRAC). L'objectif était de tirer les premiers enseignements du dispositif et définir des pistes d'évolution pour renforcer les garanties de qualité et

faciliter la compréhension des attendus de la certification.

Ces travaux ont conduit la DGEFP à préciser et encadrer davantage les modalités d'audit de la certification par un arrêté entré en vigueur en septembre 2023.

L'arrêté harmonise les pratiques des OC et renforce les moyens d'actions du COFRAC. Il précise les exigences de présentation, par les organismes de formation, de leur activité et de sa justification et facilite les signalements auprès des OC. De plus, il restreint l'activité des OC avant l'obtention de son accréditation afin de limiter l'impact potentiel d'un certificateur défaillant.

En parallèle, des travaux ont été menés pour clarifier les attendus du RNQ, afin de faciliter son appréhension par les acteurs. Les modalités d'audit ont été détaillées, précisant pour chaque indicateur le niveau attendu, les éléments de preuves et le traitement des non-conformités. Le référentiel a également été adapté pour les prestataires intervenant en tant que sous-traitants.

Ces travaux visent à renforcer la qualité de l'offre de formation et marquent une première étape dans le développement d'une culture d'amélioration continue de la qualité auprès des prestataires d'actions de développement des compétences. Les travaux se poursuivront en 2024 pour consolider cette dynamique.



Accompagner ceux qui n'ont pas encore trouvé de contrat d'apprentissage

Au sortir de la crise sanitaire, le gouvernement a proposé d'assouplir les règles d'entrée en apprentissage. Ainsi, les jeunes, pour ne pas manquer la rentrée, ont la possibilité d'intégrer une formation sans obligatoirement avoir signé un contrat. Dans ce cadre, ils ont ainsi deux mois pour trouver une entreprise afin de ne pas avoir de conséquences financières sur leur scolarité. C'est pourquoi, la DGEFP a renforcé son accompagnement auprès des jeunes sans contrat d'apprentissage à travers des initiatives et dispositifs concrets, pour faciliter leur insertion professionnelle :

- **Une campagne de sensibilisation des employeurs** à déposer leurs offres d'apprentissage sur 1jeune1solution.gouv.fr a été lancée. En parallèle, une sélection d'offres a été envoyée aux jeunes sans contrat, par la Bonne alternance, en fonction de leur secteur de recherche.
- Le 16 novembre 2023, **la DGEFP a organisé un webinaire, en partenariat avec le GIP Les entreprises s'engagent, à destination des employeurs** afin de promouvoir des solutions et des opportunités de passer à l'action pour recruter un futur apprenti.
- **L'annuaire des cellules régionales interministérielles de suivi et d'appui a également été renforcé** pour assurer un accompagnement de proximité et répondre aux besoins spécifiques des jeunes dans chaque région.

Ces initiatives visent à offrir un soutien renforcé et adapté, permettant à chaque jeune de trouver sa voie professionnelle et de s'insérer durablement dans le marché du travail.

La DGEFP poursuivra son accompagnement des jeunes sans contrat en leur proposant à la rentrée 2024 des opérations de découverte des métiers, de job dating, de recrutement. Le portail [1jeune1solution](https://1jeune1solution.gouv.fr), piloté à partir de 2024 par la DGEFP, deviendra aussi la plateforme de référence pour ces jeunes sans contrat, afin de découvrir les actions proposées, les mettre en relation avec des entreprises ou avec les cellules régionales mobilisées sur ces thématiques.

Pour réviser le webinaire du 16 novembre 2023 : Accompagner ceux qui n'ont pas encore trouvé de contrat d'apprentissage - Ministère du Travail et de l'Emploi (travail-emploi.gouv.fr)





Soutenir et accompagner les entreprises

→ La parole à Stéphanie le Blanc et Mathieu Guibard, Sous-directrice et adjoint à la sous-directrice des mutations économiques et de la sécurisation de l'emploi à la DGEFP



L'élaboration de la loi pour le plein emploi a marqué l'année 2023, mobilisant l'ensemble de notre délégation.

Après trois années marquées par les conséquences économiques de la crise sanitaire, le déclenchement de la guerre en Ukraine et la crise énergétique, ainsi que par le « quoi qu'il en coûte », l'année 2023 a été celle d'un retour progressif à la normale dans le champ de l'accompagnement des entreprises face aux mutations économiques.

Cette année a également vu le lancement de la négociation des partenaires sociaux concernant la définition des règles d'indemnisation du chômage, l'emploi des seniors et les transitions professionnelles.

En 2023, la DGEFP a renforcé, dans une logique d'anticipation à moyen et long terme, son action prioritaire en faveur de l'accompagnement des branches et des entreprises face aux grandes transitions numérique et écologique.

À ce titre et dans le cadre de France 2030, la DGEFP s'est positionnée aux côtés des acteurs économiques ayant des projets de diagnostic ou de formation dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) « compétences et métiers d'avenir » dont la première saison s'est achevée en 2023. Cet AMI a vocation à accélérer la formation initiale et continue vers des

métiers alignés avec les priorités de France 2030, telles que la réindustrialisation verte, le nucléaire, la batterie, la santé numérique, la digitalisation des mobilités et les solutions pour une ville durable.

Par ailleurs, la DGEFP participe également aux travaux sur l'intelligence artificielle (IA) menés dans le cadre du « LaborIA », un laboratoire de recherche-action créé en partenariat avec l'Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique (Inria). Ce laboratoire a pour objectif de mieux cerner les enjeux liés à l'usage et à l'impact de l'IA sur le travail, l'emploi, les compétences et le dialogue social afin d'animer le débat public et éclairer les décideurs publics et privés. La première phase du LaborIA, conclue en 2023, s'est concentrée sur la compréhension des problématiques que l'intégration des systèmes d'IA (SIA) au travail soulève.

En outre, en 2023, la DGEFP a poursuivi l'élaboration de sa feuille de route « transition écologique », initiée fin 2022. Cette initiative vise notamment à conduire le changement auprès de l'écosystème de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle et à explorer des leviers normatifs et financiers pour « verdier » les politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Cette démarche bénéficie du soutien de l'Union européenne, dans le

cadre de l'instrument d'appui technique financé par l'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Dans ce contexte, les dispositifs de prévention des licenciements économiques tels que l'activité partielle et le FNE-Formation, bien identifiés depuis la crise sanitaire, incluent désormais parmi leurs objectifs l'incitation des entreprises à adapter leur activité pour réussir leur transition écologique. Cela passe par la formation des salariés et la nécessité pour les entreprises de s'engager à adapter leur modèle économique en cas de recours à l'activité partielle face aux conséquences structurelles du changement climatique.

Enfin, s'agissant de l'accompagnement des restructurations d'entreprises, deux faits ont marqué l'année 2023 : le retour aux volumes de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) et de suppressions d'emploi observés avant la crise, et l'organisation par la DGEFP d'un colloque à l'occasion du 10^e anniversaire de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, qui a permis de renforcer le rôle de la négociation collective dans la gestion des conséquences des restructurations en matière d'emploi.





FNE-Formation

L'année 2023 a marqué une transition significative pour le dispositif FNE-Formation, distinguée des précédentes années marquées par la crise sanitaire du Covid-19 et la reprise économique.

En effet, les besoins de formation se sont recentrés sur une politique de croissance durable, éloignée des urgences et perturbations économiques passées. Le FNE-Formation a ainsi été réorienté vers le financement de formations permettant d'accompagner plusieurs cibles structurelles :

- **La transition écologique** (transition énergétique, ...)
- **La transition alimentaire et agricole** (développement de l'agriculture biologique, ...)
- **La transition numérique** (projets innovants ou à forte technicité numérique, ...)

Une priorité a été donnée aux formations favorisant le maintien dans l'emploi et l'employabilité des seniors.

Le FNE-Formation 2023 a également accompagné les besoins en formation liés à l'organisation de la Coupe du monde de rugby en 2023 et des Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024.

En 2024, l'enveloppe budgétaire allouée au dispositif FNE-Formation a été réduite en raison de mesures budgétaires demandées (décret du 21 février 2024 portant annulation de crédits). Malgré cette réduction, les cibles des projets de formation restent toutefois identiques à celles de 2023 avec quelques ajustements :

- La poursuite des priorités structurelles définies en 2023 que sont les transitions écologique, agricole et alimentaire.
- Un resserrement de la transition numérique sur les nouveaux enjeux stratégiques comme l'intelligence artificielle et la prise en compte des risques cyber.
- L'ajout de la transition démographique, centrée sur la petite enfance et l'accompagnement du grand-âge dans le secteur médico-social.
- Enfin, conjoncturellement, la poursuite des besoins liés à l'organisation des JOP 2024, et ceux liés aux WorldSkills 2024.

Le verdissement des outils d'accompagnement des mutations économiques

La transition écologique a été intégrée dans les instructions encadrant la mobilisation des outils d'accompagnement des branches professionnelles et des entreprises face aux grandes mutations. Cette thématique, en lien avec l'élaboration de la feuille de route « transition écologique » de la DGEFP, est un axe prioritaire des engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) depuis 2022. Ont ainsi été conclus, en 2023, **un EDEC relatif à la « Transition écologique et énergétique » qui concerne les 53 branches couvertes par l'Opco EP ; un EDEC intitulé « Objectif Transition 2025-Employeurs de l'ESS » avec l'UDES, Uniformation et Afdas ; et un EDEC « Climat et métiers de l'ingénierie » avec Atlas.** D'autres EDEC comprennent des actions en lien avec la transition écologique tel que l'EDEC « Métiers du cycle » signé avec l'Opco Mobilités.

De la même manière, le FNE-Formation est prioritairement orienté depuis 2023 vers le financement de formations permettant d'accompagner notamment la transition écologique, et plus précisément les formations nécessaires à la transition énergétique des modes de production, à l'adaptation à l'épuisement des ressources et aux impératifs de la protection de l'environnement, y compris des formations de sensibilisation à la conduite de projets à forte dimension écologique. Plus de 98 000 actions de formation de ce type ont été financées en 2023.

Enfin, l'accompagnement RH à la transition écologique est devenu une thématique à part entière de la prestation conseil en ressources humaines à destination des PME.

Le LaborIA : bilan 2023 et perspectives 2024

Le ministère du Travail et de l'Emploi et Inria ont fondé ensemble en 2021 le LaborIA, un laboratoire visant à mieux cerner les effets de l'intelligence artificielle (IA) sur le travail, l'emploi, les compétences et le dialogue social. Il s'agit notamment de développer et accompagner des projets de recherche-action, des expérimentations et des études sur l'utilisation de l'intelligence artificielle en entreprise. L'enjeu est d'identifier la rupture provoquée par l'IA dans le monde du travail par rapport aux évolutions technologiques déjà rencontrées dans le passé, en amont de la définition des politiques publiques en matière de travail et d'emploi.

La phase une du LaborIA s'est concentrée sur l'impact très concret de l'IA sur les organisations et les missions des salariés. Il s'agissait de comprendre les problématiques que l'intégration de systèmes d'intelligence artificielle (SIA) au travail soulève.

En 2024, le LaborIA poursuivra les investigations qualitatives et quantitatives de manière sectorielle notamment dans les industries culturelles et créatives, avec un focus sur l'impact de l'IA générative. En parallèle, le LaborIA s'attachera à développer des projets de recherche-action sur des problématiques transverses comme le recrutement ou l'inclusion. À terme, le LaborIA s'est donné pour ambition de devenir le centre de ressources spécialisé sur les questions de l'impact de l'IA au travail, notamment en concevant et rassemblant des ressources et méthodes pour outiller l'écosystème des politiques de l'emploi et du travail.

Pour lire le rapport et la synthèse des travaux :



<https://travail-emploi.gouv.fr/laboria-resultats-de-letude-exploratoire-sur-intelligence-artificielle-au-travail>

Un colloque pour les 10 ans de la loi de sécurisation de l'emploi

L'année 2023 a marqué le 10^e anniversaire de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (LSE). Cette loi visait à renforcer le dialogue social dans les procédures de licenciement, à améliorer le contenu des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) et à encadrer les procédures d'information et de consultation dans des délais spécifiques.

À cette occasion, la DGEFP a organisé un colloque réunissant divers acteurs : représentants des employeurs et des salariés, avocats, juristes, magistrats et agents des services régionaux et départementaux du ministère du Travail. Cette journée de réflexion a offert une perspective complète sur l'évolution des PSE depuis 2013. Elle a permis de dresser un bilan de la loi, mettant en lumière ses réussites et les défis rencontrés par les entreprises et les salariés.

Les débats ont offert aux participants l'opportunité de faire une évaluation approfondie de la loi et de réfléchir à ses implications concrètes sur les entreprises et les salariés. L'apport principal de la LSE demeure

le développement de la négociation collective dans le champ des restructurations, l'ensemble des intervenants remarquant que la voie négociée est désormais ancrée dans les pratiques.

Ce colloque a également permis de prolonger les discussions sur la pratique quotidienne et les améliorations possibles des PSE. Les interventions de spécialistes renommés comme le professeur Jean-Emmanuel Ray et le professeur Pascal Lokiec de l'École de droit de la Sorbonne (Université Paris I Panthéon-Sorbonne) ont approfondi les analyses et suscité des échanges animés entre les participants.

Lors de la conclusion de l'événement, la DGEFP a souligné l'importance de ces échanges pour l'avenir de la législation sur l'emploi.

Retrouvez la rediffusion des échanges :



<https://travail-emploi.gouv.fr/les-plans-de-sauvegarde-de-lemploi-10-ans-apres-la-promulgation-de-la-loi-relative-la-securisation-de-lemploi-lse-rediffusion-des-echanges>



Jean-Emmanuel Ray, professeur Emérite à l'Université Paris I Panthéon- Sorbonne lors du colloque pour les 10 ans de la loi de sécurisation de l'emploi.

Les outils informatiques au service du pilotage et du suivi financier des politiques publiques

→ La parole à Boris Supiot,
Sous-directeur du financement et de la modernisation



Le développement de systèmes d'information constitue aujourd'hui un élément indispensable de la mise en œuvre de nos politiques publiques. En facilitant l'interconnexion entre les acteurs et opérateurs, ces systèmes permettent de répondre à l'objectif « dites-le nous une fois » grâce au partage d'informations et de données.

Ainsi, dans le domaine de l'alternance, la DGEFP met en œuvre le système DECA de gestion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Dans le domaine de l'alternance, la DGEFP utilise le système DECA pour gérer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. DECA nous offre deux interfaces principales :

- Une interface technique (API) permettant aux Opérateurs de Compétences (OPCO) de déposer et de mettre à jour les contrats,
- Une interface web permettant un accès autonome aux contrats.

DECA est donc au cœur de la gestion des données sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Il assure la qualité des informations par des contrôles de cohérence et de conformité, identifie les contrats éligibles aux aides et transmet des données nécessaires à l'ASP pour le versement des aides. DECA alimente également des partenaires tels que la DARES, France compétences et l'ACOSS en données essentielles pour le pilotage de l'alternance.

En 2023 :

- Plus de 1,3 million de contrats et d'avenants enregistrés.
- Mise en place d'un flux quotidien entre l'ASP et DECA pour un suivi réel des dossiers, des points de blocage et du versement des aides.
- Déploiement des nouvelles aides aux employeurs conformément au décret 2022-1714 du 29 décembre 2022.

- Renforcement de la stratégie de circulation des données pour de nouveaux partenaires

AGORA : le système de partage de données pour la formation professionnelle. Il constitue la plateforme de référence pour l'échange et le partage de données sur la formation professionnelle.

AGORA est devenue un véritable « data hub » centralisant les informations sur les parcours de formation de millions d'individus en temps réel.

AGORA se fixe des objectifs clairs en réunissant tous les organismes financeurs de la formation professionnelle et les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) :

- Simplifier les démarches administratives,
- Briser les silos de données,
- Améliorer le suivi des parcours et l'accompagnement des individus,
- Éclairer les politiques de formation avec des données consolidées sur les parcours et leurs impacts,
- Devenir le référentiel national sur les parcours de formation professionnelle.



Fort de son succès, le positionnement d'AGORA comme outil collectif de pilotage des politiques publiques dans le domaine de la formation professionnelle sera renforcé en 2024. Les prochains mois seront consacrés à la consolidation de la plateforme et à la création d'outils de suivi des politiques publiques.

L'accès à des données permet de suivre quasiment en temps réel le déploiement de nos dispositifs. Les données ainsi rassemblées permettront d'ajuster nos politiques publiques (ex : fonds d'inclusion dans l'emploi - FIE) ou de mesurer leur impact sur l'accès à l'emploi de nos publics (ex : contrat d'engagement jeune - CEJ). Ces données sont partagées aux services déconcentrés de l'État et aux partenaires, notamment à travers la plateforme dématérialisée POP.

En 2023, une centaine de nouveaux rapports ont ainsi mis à la disposition des utilisateurs sur le portail POP :

- les rapports des entrées en formation, via AGORA,
- la note mensuelle CEJ paramétrable au niveau régional et départemental,
- le rapport CEJ qui permet aux utilisateurs d'analyser les résultats par croisement de données (datavisualisation),
- le tableau de bord FNE-Formation,
- les tableaux de bord TB alternance : apprentissage, professionnalisation (datavisualisation) ,
- le tableau de bord de suivi de consommation physico financière de l'IAE.

Plus de 19 400 visites sur la plateforme (dont 95 % hors DGEFP) ont donné lieu à près de 88 000 vues et 20 000 téléchargements. Ces rapports sont, la plupart, publiés sous un format « datavisualisation » pour augmenter les possibilités de filtrage et de croisement des données et ainsi de répondre au maximum de besoins utilisateurs.

Le pilotage des politiques publiques portées par la DGEFP requiert aussi par une budgétisation précise et une maîtrise dans l'exécution de la dépense.

À cette fin des prévisions d'exécution sont réalisées à partir des données disponibles. Ainsi, plus de 99 % de nos dépenses de guichet sont aujourd'hui modélisées. Ces travaux permettent d'ouvrir les crédits au plus juste dans le cadre des lois de finance et de limiter le risque de sur ou de sous-exécution budgétaire. La bonne anticipation de nos dépenses constitue une obligation démocratique. Le reste de nos crédits, hors dépenses de guichet, est alloué à des tiers (ex : opérateurs de l'État) qui assurent la mise en œuvre de nos politiques publiques pour le compte de l'État.

En 2023, la mission des affaires financières a assuré la bonne exécution des crédits de l'ensemble de la DGEFP, avec une dépense totale se montant à plus de 20 milliards d'euros.

Le pilotage des politiques publiques par la DGEFP inclut une budgétisation précise et une maîtrise de l'exécution des dépenses. Des prévisions d'exécution basées sur les données disponibles permettent d'ouvrir les crédits.





Construire une Europe sociale

→ La parole à Malissa Marseille,
Sous-directrice Europe et international à la DGEFP



« La DGEFP mène diverses actions dans les domaines européens et internationaux.

- Gestion des fonds européens : la DGEFP est autorité de gestion des programmes nationaux du fonds social européen plus (FSE+) « emploi, insertion, jeunesse et compétences », et du fonds de transition juste (FTJ) « emploi et compétences », dotés respectivement de 4 milliards d'euros et 309 millions d'euros pour la période 2021-2027 ;
- Mise en œuvre du plan national de relance et de résilience (PNRR) : la DGEFP participe depuis 2021 à la mise en œuvre du plan national de relance et de résilience (PNRR), financé par des crédits européens (fonds pour la facilité, la reprise et la résilience – FRR). Dans ce cadre, elle doit garantir l'atteinte des cibles associées aux 18 mesures du PNRR pilotées par la DGEFP ;
- Contribution aux travaux européens et internationaux : la DGEFP contribue aux initiatives en matière d'emploi et de compétences au niveau de l'Union européenne et des organisations internationales.

Concernant les fonds européens, l'année a été marquée par le déploiement des programmes nationaux FSE + et FTJ, adoptés par la Commission européenne fin 2022. Les principales actions de la DGEFP, en 2023, incluent :

- L'appui aux services FSE des D(R)EETS et aux organismes intermédiaires dans la mise en œuvre des programmes ;
- L'outillage méthodologique pour encadrer et sécuriser la gestion des crédits européens ;
- L'accompagnement des porteurs de projets ;
- La poursuite du déploiement du système d'information « Ma Démarche FSE+ » dédié à la gestion et au pilotage des programmes ;
- La communication sur les programmes, dont l'organisation du « Village des initiatives FSE » en mars 2023 ;
- L'élaboration du plan d'évaluation des programmes en lien avec un comité de pilotage dédié rassemblant une quarantaine de membres aux profils variés ;
- La préparation de la clôture de la programmation 2014-2020 afin d'assurer une consommation optimale des crédits.

Des travaux importants ont également été conduits en 2023 dans le cadre du plan national de relance et de résilience.

La DGEFP a tout d'abord contribué à la révision du PNRR approuvée par le Conseil de l'Union européenne en juillet 2023, puis à la préparation de deux demandes de paiements de la France au titre du PNRR. L'atteinte des cibles pour les 13 mesures pilotées par la DGEFP participant à ces demandes a été validée par la Commission européenne.

Au titre de la coordination des politiques européennes, la DGEFP a continué à assurer en 2023 la représentation française au sein du « Comité de l'Emploi », le comité consultatif des ministres européen de l'emploi et des affaires sociales, et la contribution de la DGEFP aux exercices relevant du « Semestre européen », le processus de coordination des politiques sociales et d'emploi de l'Union européenne. La DGEFP a également contribué à l'animation de l'Année européenne des compétences.

En 2024, la DGEFP va amplifier la mobilisation des programmes nationaux FSE+ et FTJ en cohérence avec les priorités nationales.

Elle va également poursuivre sa participation aux travaux en matière d'emploi et de compétences au niveau européen et international, en contribuant notamment à la négociation de plusieurs textes européens proposés par la présidence belge du Conseil de l'Union européenne au 1^{er} semestre 2024.





Village des initiatives du Fonds social européen+, mars 2023

Année européenne des compétences

Les États-membres, le Parlement européen et la Commission européenne se sont accordés pour lancer le 9 mai 2023, l'Année européenne des compétences, qui a pris fin le 8 mai 2024. **Cette « Année européenne » avait pour objectif de mettre l'accent sur les enjeux liés à l'accès à la formation et au développement des compétences en Europe, pour permettre à chacun de maîtriser son parcours et à l'Europe de se doter en compétences d'avenir dans le contexte des transitions écologiques et numériques.**

Lors du Sommet social de Porto en 2022, les États membres ont fixé l'objectif de 60 % des adultes participant à des activités de formation chaque année d'ici 2030, contre 46,6 % en 2022. L'Année européenne visait à donner un nouvel élan à la réalisation de cet objectif ambitieux.

En organisant divers événements et actions de communication à travers l'Europe, l'Année européenne

des compétences a mobilisé les acteurs concernés et mis en lumière de nombreuses initiatives au sein des États membres.

En France, l'animation de cette année a été assurée par Gilles Gateau, directeur général de l'Apec et président du Haut Conseil du dialogue social, et Marianne de Brunhoff, du Secrétariat général des ministères sociaux, respectivement coordinateur national et coordinatrice adjointe, avec le soutien de la DGEFP.

En France, 160 événements ont été labellisés « Année européenne des compétences », avec comme moment fort le Colloque « Avenir du travail et souveraineté européennes des compétences » organisé en décembre 2023 au Conseil économique, social et environnemental (CESE). Cet événement de portée européenne a mis en avant l'importance des compétences pour répondre aux nouveaux besoins du marché du travail et contribuer à la construction d'une Europe plus compétitive et souveraine dans le cadre des transitions écologiques et numériques.

Focus sur le village des initiatives FSE 2023

L'édition 2023 du Village des Initiatives du FSE, organisée par la DGEFP, en partenariat avec Régions de France, s'est déroulée les 16 et 17 mars 2023, au CENTQUATRE à Paris. Cet événement a réuni plus de 800 participants, marquant le lancement en France des programmes du Fonds social européen plus (FSE +) et du Fonds de transitions juste (FTJ) pour la période 2021-2027.

Trois conférences plénières ont mis en lumière des enjeux transversaux à l'ensemble des programmes FSE + et du FTJ en France : l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale des personnes les plus éloignées du marché du travail, l'impact de la transition écologique sur les besoins en compétences, et l'insertion des jeunes. Parallèlement, des tables rondes ont permis de partager des expériences et des bonnes pratiques sur des thèmes tels que l'orientation tout au long

de la vie, la lutte contre la précarité alimentaire, et l'inclusivité dans le monde de l'entreprise. Des ateliers participatifs ont également été organisés, portant sur l'innovation sociale, l'évaluation des programmes et la simplification des procédures.

La remise des Trophées des initiatives FSE, qui a clôturé l'événement, a récompensé 12 projets soutenus par le FSE, répartis en quatre catégories : inclusion, transition numérique, égalité et jeunes. Le prix du public a été décerné à la Communauté de Communes de Petite-Terre, à Mayotte, pour son projet de médiation auprès des jeunes en difficulté.

Interview de Stéphanie Lagalle-Baranès, directrice générale de l'OPCO 2i sur la mobilisation du fonds de transition juste (FTJ)



Comment OPCO 2i aborde la transition écologique et de quelles manières le FTJ contribue-t-il de façon globale à la transition écologique de l'industrie vers des métiers décarbonés ?

La loi Climat et résilience d'août 2021 confère aux OPCO des missions en matière de transition écologique, ayant pour objectif d'accompagner les entreprises dans le développement des compétences de leurs salariés. OPCO 2i est pleinement engagé dans ces nouvelles responsabilités. Une étude de son observatoire, l'Observatoire Compétences Industries, publiée en 2022, permet de mieux appréhender l'impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie, qui compte près de 80 000 entreprises et plus de 2,9 millions de salariés. Les défis à relever en matière de transition écologique sont majeurs.

Avec le Fonds de Transition Juste, OPCO 2i s'inscrit dans les priorités fixées par l'Union Européenne en matière de décarbonation.

Le FTJ permet la formation des salariés pour les entreprises les plus concernées : les centrales à charbon, la chimie, la sidérurgie, le verre, le secteur des tuiles et briques, celui des matériaux de construction, ainsi que leurs sous-traitants, dans six régions correspondant à des bassins d'emploi spécifiques (Hauts-de-France, Grand Est, Normandie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Auvergne-Rhône-Alpes, Pays de la Loire).

Composante de notre offre de services, le dispositif contribue à notre stratégie globale dans le domaine de la transition écologique. Nos conseillers agissent en proximité par la sensibilisation des entreprises sur ces enjeux, en leur proposant si besoin un accompagnement via un diagnostic compétences. Elles ont ensuite à disposition notre catalogue d'actions de formation et peuvent bénéficier de financements de leur plan de formation. OPCO 2i propose ainsi un accompagnement de bout en bout.

Qu'est-ce qui a motivé OPCO 2i à recourir au FTJ et à répondre aux appels à projets locaux ?

Nous avons répondu à ces appels à projets pour permettre aux entreprises et à leurs partenaires de développer les compétences des salariés les plus impactés par la décarbonation. La DGEFP a consulté OPCO 2i avant la phase de rédaction des appels à projets, nous permettant ainsi de préciser le besoin des entreprises ciblées. Nous avons ensuite rencontré les équipes en charge du déploiement du FTJ dans les services déconcentrés, nous avons discuté de la cible, du chiffrage, des modalités de déploiement. Le dispositif a donc été conçu en concertation.

Quels types d'actions accompagnez-vous au titre du FTJ et quels sont leurs objectifs ?

Nous partons du besoin exprimé par les entreprises, en fonction de leur stratégie de décarbonation. Les formations les plus suivies à ce jour sont celles liées au management (conduite du changement...), au domaine règlementaire (CACES, habilitations...), essentielles pour développer l'employabilité des salariés, et celle dites « métier » (procédés de fabrication...).

Pour les six régions, avec un budget de 73 millions d'euros sur six ans, nous visons la formation d'au moins 32 000 salariés. Ce chiffre peut évoluer, la durée des conventions varie de 12 à 48 mois.

Avez-vous d'ores et déjà des résultats suite au financement par le FTJ de ces actions ? Un retour des entreprises qui ont pu en bénéficier ?

Les premiers engagements ont eu lieu fin 2023, nous sommes donc au début de la concrétisation de la démarche. Citons l'exemple d'ArcelorMittal France. Le groupe vise, pour ses activités en Europe, la réduction de ses émissions de CO² de 35 % à l'horizon 2030 et la neutralité carbone d'ici 2050. Cela exige une mutation profonde de leur outil et de leurs méthodes de production. Le groupe a mis l'accent sur le recyclage de l'acier, en adoptant de nouvelles technologies. La formation des salariés est donc primordiale et les aides apportées par le FTJ sont un appui essentiel à la réalisation de leur objectif. OPCO 2i accompagne le groupe sur cet enjeu stratégique majeur.

De manière globale, si nous observons des craintes au départ face à la complexité administrative, nous intégrons le plus possible cette complexité au service des entreprises, qui sont très satisfaites de l'accompagnement proposé.

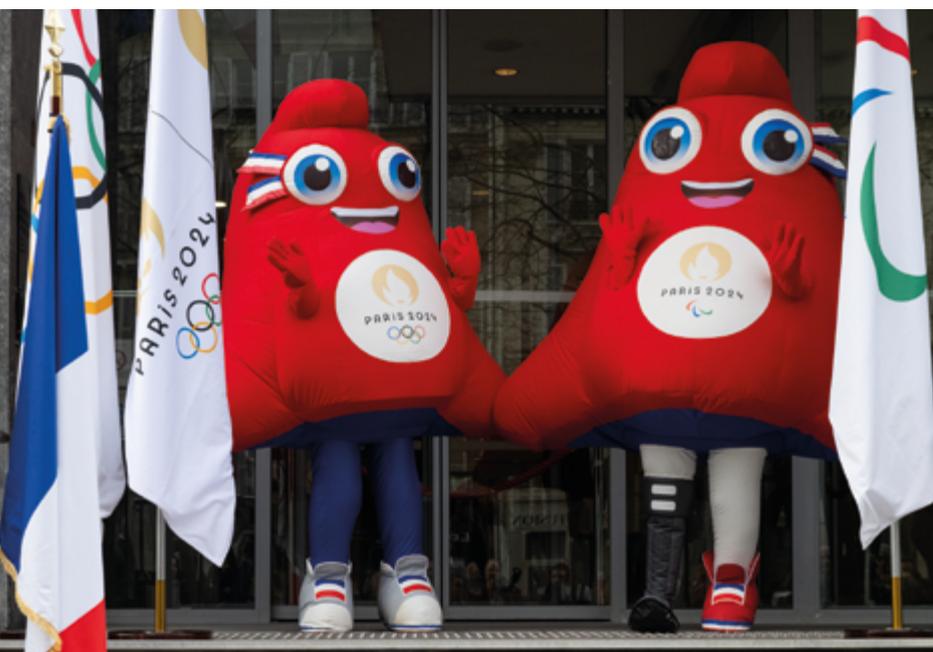
Découvrir l'étude de l'Observatoire Compétences Industries :



www.observatoire-competences-industries.fr/etudes/impact-de-la-transition-ecologique-sur-les-metiers-et-competences-de-l-industrie

Sujets transverses

Les JOP Paris 2024



Le 14 mars 2023 a marqué le début du compte à rebours : 500 jours avant les Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) de Paris 2024. Cette

période représente un double défi et une double opportunité :

- Accompagner les secteurs concernés pour que les 151 000 emplois directement mobilisés dans l'organisation et le tourisme par les jeux soient pourvus ;
- Faire que ces emplois bénéficient à des personnes éloignées du marché du travail.

Sous la direction de la DGEFP, des travaux sectoriels et interministériels ont été menés en coopération avec France Travail, afin de favoriser le sourçage et la formation des personnes en situation de réinsertion

ou de reconversion professionnelle avec les employeurs.

En effet, **selon les projections issues de la mise à jour de la cartographie des emplois directement mobilisés pour les JOP**, finalisée en juin 2023, les JOP Paris 2024, ce sont par exemple :

- **48 000 emplois** mobilisés dans les **métiers de la cuisine et du service en restauration/bar** ;
- **26 000 emplois** mobilisés dans les **métiers de la sécurité privée** pour les besoins propres à Paris 2024.

Ces chiffres mettent en évidence de nombreuses opportunités dans des secteurs confrontés à des défis d'attractivité. **Cette cartographie a**

été réalisée dans le cadre de l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) « grands événements culturels et sportifs », co-financé par le ministère du Travail et réunissant 19 branches professionnelles.

Par ailleurs, les jeux ont constitué un tremplin vers l'emploi pour 3 842 personnes. À la fin de 2023, **plus de 2 700 000 heures d'insertion avaient été réalisées** sur les chantiers des ouvrages olympiques supervisés par la Solidéo.



Retrouvez la cartographie réalisée dans le cadre de l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) « grands événements culturels et sportifs »

Un réseau des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP) pérennisé

Le réseau des DARP, initialement lancé pour deux ans (2022-2023), et constitué de plus de 100 agents au niveau départemental et régional, a été pérennisé durant l'été 2023. **Interlocuteurs privilégiés des entreprises sur le terrain, les DARP ont pour mission d'accompagner, en collaboration avec les autres acteurs sur les territoires, les entreprises confrontées à des enjeux de transformation des emplois et des compétences ou ayant des besoins de recrutement.** Ils leur offrent un accompagnement adapté et personnalisé dans la durée.

En 2023 les DARP ont accompagné 3 984 établissements différents et réalisés 3 151 visites. Parmi ces établissements, 35 % étaient issus du secteur de l'industrie, 8,2 % du secteur commerce-distribution, 7,8 % de l'automobile, 7,4 % de l'agro-alimentaire et 6,6 % du BTP. De plus, 38 % des établissements en relation avec les DARP comptaient entre 10 à 49 salariés, 22 % moins de 10 salariés, 15 % de 100 à 249 et 15 % de 50 à 99.

Concernant les problématiques rencontrées, 32,8 % des établissements exprimaient une problématique de tensions de recrutement, 26 % des difficultés économiques, 8,4 % des emplois fragilisés et 6 % des besoins de formation.

L'animation nationale s'est poursuivie en 2023 avec le lancement de trois groupes de travail thématiques : « Premiers contacts et bonnes pratiques », « Projets

territoriaux » et « Filière automobile ». Ces groupes ont produit des guides pratiques à destination du réseau, dont un premier « Cibler les entreprises et initier l'accompagnement » a été publié en mars 2024. Pour la première fois depuis la création du réseau, un séminaire a réuni l'ensemble des DARP départementaux et régionaux à Duquesne le 14 septembre 2023.

En Outre-mer, l'enjeu de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle vise à accompagner ces territoires, tout en s'inscrivant dans les politiques nationales, avec parfois une adaptation des mesures, et dans des financements dédiés propres à ces territoires.

En juillet 2023, le comité interministériel des Outre-mer (CIOM) a acté des mesures pour :

- L'emploi : réduction de 40 000 chômeurs et accompagnement de 33 000 jeunes volontaires vers l'emploi par le Service Militaire Adapté (SMA) ;
- La formation : mobilisation de 562 millions d'euros à travers 7 pactes ultramarins d'investissements dans les compétences, pour développer des structures de formation professionnelle et d'apprentissage, favorisant ainsi l'insertion professionnelle locale.

La DGEFP contribue aux 2 mesures du CIOM relatives au plan de rattrapage de l'apprentissage et à une meilleure détection de l'illettrisme et formation savoirs de base.

Mise en place d'une plateforme de signalement pour les lanceurs d'alerte : un téléservice innovant de la DGEFP en 2023

Fin octobre 2023, la DGEFP a déployé, sur le site internet du ministère du Travail, une plateforme dédiée à la collecte et au traitement des signalements effectués par les lanceurs d'alertes, sous la forme d'un téléservice. Cette initiative répond aux exigences du décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 désignant la DGEFP comme autorité externe pour recueillir des signalements de lanceurs d'alerte dans les champs

de l'emploi et de la formation professionnelle (hors réclamations et situations individuelles).

Ce dispositif est conçu pour traiter les alertes émanant de publics extérieurs aux ministères sociaux. La gestion et l'instruction des alertes sont assurées par la DGEFP, en raison de sa vision transversale et de son positionnement

Le recueil et l'instruction des alertes sont assurés par la DGEFP en raison de sa vision et de son

positionnement, transversaux. Ainsi, les agents instruisent et transmettent aux services compétents, internes ou au sein des services déconcentrés, les informations nécessaires au traitement des alertes qui leur sont transmises. Lorsque l'alerte ne relève pas de la compétence de la DGEFP, le dossier est transmis à l'autorité externe identifiée comme compétente ou, le cas échéant, aux services du Défenseur des droits. Un lien avec le lanceur d'alerte est maintenu tout le long de la procédure afin de le tenir informé de l'état d'avancement du traitement de son alerte.

Outre les informations publiées sur le site, qui rappellent la définition d'une alerte, **le régime juridique applicable aux lanceurs d'alerte, les possibles suites données aux signalements ainsi que les garanties de protection et de confidentialité** accordées aux lanceurs d'alerte, il y est également fait état de **la procédure adoptée par la DGEFP pour gérer ce nouveau dispositif**.

Si le lancement de la procédure a connu des débuts timides en 2023, la plateforme recueille désormais davantage de signalements.

Fin 2023, la DGEFP a transmis son premier rapport au Défenseur des droits sur ce dispositif.



Pour plus d'informations, consultez :
<https://travail-emploi.gouv.fr/lanceurs-dalerte-quand-et-comment-adresser-une-alerte-la-dgef>

Promouvoir l'excellence de la formation professionnelle via la compétition WorldSkills

Le mouvement Worldskills vise à promouvoir les métiers et à valoriser les voies professionnelles auprès des jeunes. Cette valorisation se réalise à travers l'organisation de concours régionaux, nationaux et internationaux, où des jeunes talents se confrontent dans divers métiers.

La démarche d'ensemble des compétitions WorldSkills, en raison de leur impact, est de contribuer à la dynamisation des voies technologiques et professionnelles, à l'orientation des jeunes, et à leur insertion dans les métiers, en misant sur l'exemple des meilleurs. Elles sont financées en partie par la DGEFP.

En 2023, plusieurs événements majeurs ont marqué l'année :

- Les 10^e Internationaux Abilympics, compétition mondiale des métiers des personnes en situation de handicap, ont eu lieu à Metz en mars 2023 et l'équipe de France a terminé deuxième.
- La France a également obtenu la deuxième place lors des Euroskills à Gdansk en Pologne.
- La 47^e compétition nationale a eu lieu à Lyon du 14 au 16 septembre 2023. Près de 800 jeunes, originaires de toutes les régions de France, se sont affrontés dans 69 métiers devant 60 000 visiteurs dont 40 000 scolaires et huit ministres présents pour l'occasion.



La DGEFP prépare l'élaboration d'une feuille de route « transition écologique »

Les enjeux liés à l'emploi et aux compétences dans le cadre de la décarbonation et de la transition écologique s'intègrent de plus en plus aux politiques publiques. Les travaux de planification écologique incitent les ministères à aligner leurs actions sur les objectifs climatiques et environnementaux de la France. **La circulaire du 21 novembre 2023 relative à l'engagement pour la transformation écologique de l'État encourage également tous les ministères à adopter des pratiques exemplaires en la matière.**

Dans ce contexte, la DGEFP poursuit sa démarche d'élaboration d'une feuille de route « transition écologique », initiée fin 2022, autour de cinq axes prioritaires :

- Conduire le changement auprès de l'écosystème de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle ;
- Explorer des leviers normatifs et financiers pour « verdir » les politiques publiques ;
- Mesurer et suivre l'efficacité des actions contribuant de manière directe ou indirecte à la transition écologique ;

- Explorer les moyens de coordination interne et avec les acteurs de l'écosystème de la DGEFP ;
- Sensibiliser, former ou inciter à la formation.

Pour mener à bien ce projet et la conduite du changement qu'il nécessite, des agents ont été spécifiquement mobilisés et des groupes de référents « Transition écologique » ont été constitués au sein de la DGEFP et des DREETS. L'envoi d'un questionnaire à une partie des agents de la DGEFP a permis d'identifier des actions prioritaires pour la feuille de route, notamment la définition d'une doctrine lorsqu'un dispositif est « verdi » et d'indicateurs d'évaluation.

La démarche engagée entend également répondre aux demandes des DREETS de disposer de lignes directrices en matière de transition écologique et d'une meilleure coordination entre l'administration centrale et les services déconcentrés.

La DGEFP bénéficiera de l'accompagnement de l'OCDE pour l'élaboration de cette feuille de route à partir du second semestre 2024, grâce à un instrument d'appui technique financé par la Commission européenne, sollicité en 2023.

La Communauté « Les entreprises s'engagent »

Lancé en 2019, le programme « Les entreprises s'engagent ! » s'est depuis avril 2022, structuré en groupement d'intérêt public dans lequel la DGEFP représente la parole de l'État.

Basé sur le principe du dialogue public et privé, ce groupement accueille 85 000 entreprises membres, engagées en faveur de l'inclusion des publics les plus fragiles. C'est dans cet état d'esprit que la DGEFP collabore aux rendez-vous proposés aux entreprises

afin de leur partager notre expertise sur les dispositifs. Nous poursuivons également à l'intégration des 101 clubs départementaux auprès des acteurs publics des territoires dont nos services déconcentrés, les DREETS et les DDETS.

Le succès de cette communauté repose sur un dialogue nourri entre l'État et les acteurs économiques des territoires qui font de l'emploi inclusif une priorité.

Mars 2023

LES ENTREPRISES S'ENGAGENT



 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Le Mois de l'Innovation Publique au sein des ministères sociaux

Temps fort de l'année 2023 pour le Lab DGEFP, **le mois de l'innovation publique a mis en lumière les innovations au sein des ministères sociaux**. Cette initiative a permis de mobiliser diverses missions de la DGEFP pour co-construire des événements tout au long du mois de novembre.

Les résultats de cette première édition au sein des ministères sociaux sont encourageants :

- **14 webinaires** sur des thématiques telles que le partage de la donnée, la transition écologique, l'égalité professionnelle, l'intelligence artificielle, l'animation de communautés, les parcours d'accompagnement, le co-développement ;
- Près de **450 participants** ;
- Le lancement de **la Communauté de l'Innovation Publique** sur La Place ;

→ **Une exposition** présentant les restitutions graphiques des webinaires.

Le mois de l'innovation publique a atteint son objectif de renforcer la dynamique collaborative au sein des ministères sociaux. L'ambition pour 2024 est de renouveler l'expérience en mettant l'accent sur les enjeux de transformation autour de nos méthodes de travail en s'appuyant sur les remontées de terrain et en renforçant la transversalité interne et en inter-DAC (dispositifs d'appui à la coordination) des ministères sociaux.



Pour plus d'informations :

www.extranet-acteurs-competences.emploi.gouv.fr/jcms/p1_584740/fr/mois-de-l-innovation-publique



Vers une mixité et une égalité accrues : engagements et projets de la DGEFP pour 2023-2024

L' égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations sont des enjeux forts du service public de l'emploi et de l'action de la DGEFP. Aujourd'hui, seuls 20 % des travailleurs exercent un métier considéré comme « mixte ». **Promouvoir la mixité est donc un enjeu essentiel pour élargir le vivier des candidatures potentielles, répondre aux transformations du marché du travail et aux besoins des acteurs économiques.**

En 2023, la DGEFP s'engage activement dans le suivi du nouveau plan interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027).

Ce plan inclut plusieurs mesures visant à améliorer l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle, avec un accent particulier sur la mixité des métiers notamment dans les secteurs de l'industrie et du numérique.

Depuis la loi du 5 septembre 2018, placer l'égalité et la lutte contre les discriminations au cœur des missions des centres de formations d'apprentis (CFA) est un objectif essentiel. En partenariat avec le Réseau des Carif-Oref (RCO), la DGEFP a développé des outils destinés à favoriser la mixité des filières et la diversité dans les CFA. Ces outils incluent un cycle de webinaires intitulé « L'apprentissage n'a pas de genre » et une boîte à outils dédiée.

Enfin, la DGEFP pilote le Label diversité et participe activement à la commission du label Égalité Professionnelle. Ces labels, grâce à leurs exigences,

sont au cœur des préoccupations du ministère. En 2023, les cahiers des charges de ces labels ont été révisés pour intégrer de nouvelles problématiques telles que les violences faites aux femmes, l'évolution des modes de travail et l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les ressources humaines. Au 1^{er} novembre 2023, 94 organismes étaient titulaires du Label diversité, couvrant plus d'1,2 million d'actifs. Par ailleurs, 52 institutions publiques et 59 entreprises privées ont obtenu le label Égalité Professionnelle.

Afin de coordonner les actions de la délégation en matière d'égalité femmes-hommes, un poste dédié a été créé en juin 2023.

En 2024, la DGEFP prévoit de poursuivre ses initiatives en faveur d'une plus grande mixité à travers plusieurs projets majeurs. L'un des principaux chantiers sera la montée en puissance des actions de l'accord-cadre entre l'État et France Travail sur l'égalité. Cet accord vise notamment à renforcer la gouvernance nationale et locale de la politique d'égalité femmes-hommes en matière d'emploi. Ainsi, en 2024, la DGEFP souhaite développer la structuration d'un réseau de référents égalité femmes-hommes au sein des pôles Entreprises Économie Emploi des DREETS et fournir des outils aux Délégués à l'Accompagnement à la Reconversion Professionnelle pour traiter les questions d'égalité en entreprise.

LA DGEFP

- 56** Présentation de la gouvernance
- 58** Chiffres clés RH
- 59** Focus sur le déménagement

Une politique RH au service des dispositifs publics

→ La parole à Rachel Becuwe,
Cheffe de service, adjointe du délégué général



Le secteur public, à l'instar du secteur privé, fait face depuis quelques années à de grands défis en matière de ressources humaines comme des difficultés pour recruter sur un marché du travail en tension. Forte concurrence avec le secteur privé mais également besoins croissants de compétences spécifiques, nous ont amené en 2023 à adopter une stratégie RH offensive. Cela s'est traduit par un travail engagé sur la marque employeur intégrant deux volets : celui de la notoriété de notre administration centrale et celui des carrières et des valeurs portées par le secteur public. Enfin, nous ancrons notre volonté de fidéliser nos talents avec une communication interne efficace alliant transversalité des projets et convivialité dans les relations internes.

Pour cela, nous avons commencé par associer la ligne managériale afin de rendre nos fiches de poste plus attractives et challenger notre process de recrutement. De plus, nous avons développé des vidéos témoignages des collaborateurs sur les réseaux sociaux afin de mieux faire connaître, concrètement, les parcours et profils de la délégation. Enfin, nous avons mené des conférences auprès des demandeurs d'emploi pour faire connaître les métiers et les besoins de la délégation comme le salon du travail, par exemple.

Mais l'année 2023 est aussi une année marquée par le déménagement de la DGEFP, du site de Montparnasse au site de Duquesne, permettant ainsi un rapprochement géographique avec le ministère de la Santé et des Solidarités. Ces deux ministères, communément appelés ministères sociaux, partagent ce cadre de travail spacieux qui contribue en grande

partie à la qualité de vie au travail. D'ailleurs, pour la référence historique, ce bâtiment construit en 1929 à l'initiative de Louis Loucheur, à l'époque ministre du Travail, de l'Assistance et de la prévoyance sociale, est un bâtiment public très vaste avec ses 83 000 m².

En 2024, la Direction générale du travail emménagera à son tour dans ces locaux, rassemblant ainsi les deux directions d'administration centrale du ministère du Travail en un même lieu afin de réimpulser des dynamiques au service des politiques publiques.

Force première dans la capacité d'accompagnement des politiques publiques, les collaborateurs de la DGEFP bénéficient de toutes nos attentions afin de garder et garantir une haute qualité de service au bénéfice de nos usagers.



Présentation de la gouvernance

Pour veiller à la transversalité des missions, donner les grands axes d'orientation à venir et s'engager pour de nouveaux projets, le comité de direction se réunit chaque semaine, sous la présidence du délégué général.

Instance fondamentale de la délégation, le CODIR se compose de :



- **Anne-Christine Afonso**,
cheffe de la Mission
Ressources humaines
et Affaires générales

- **Kathleen Agbo**,
directrice de cabinet

- **Rachel Bécuwe**,
cheffe de service
et adjointe
au Délégué général

- **Pauline Bourdin**,
cheffe du Département
de la Stratégie

- **Cécile Charbaut**,
sous-directrice Parcours
d'Accès à l'Emploi

- **Barbara Chazelle**,
cheffe du Département
de l'Action territoriale



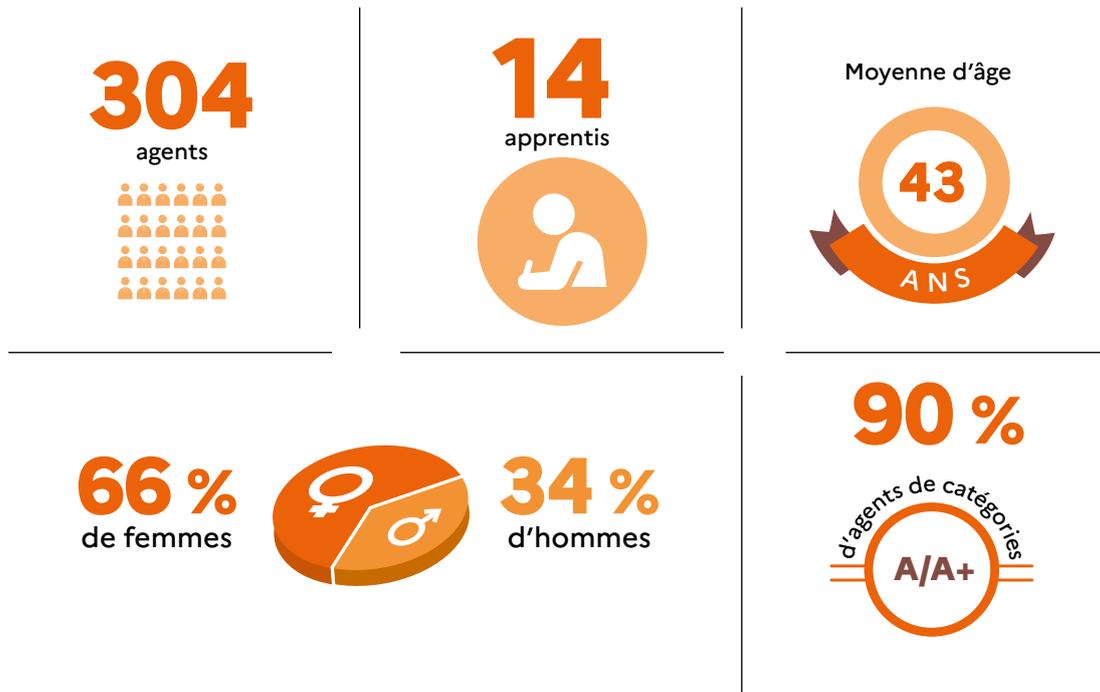
- **Stéphanie le Blanc**, sous-directrice Mutations économiques et Sécurisation de l'emploi
- **Isabelle Grandgérard-Rance**, cheffe du pôle juridique
- **Laurent Kazmierczak**, chef de la Mission Communication

- **Stéphane Lhéroult**, chef du Département Pôle emploi
- **Malissa Marseille**, sous-directrice Europe et International
- **Cécile Martin**, directrice de projet JOP Paris 2024

- **Fabrice Masi**, chef de service et adjoint au Délégué général
- **Myriam Mesclon-Ravaud**, directrice de projet accompagnement dans l'emploi
- **Stéphane Rémy**, sous-directeur Politiques de Formation et du Contrôle

- **Boris Supiot**, sous-directeur Financement et Modernisation
- **Françoise Riboulet-Travers**, cheffe de cabinet

Chiffres clés RH



Profil des agents de la DGEFP en 2023



Déménagement de la DGEFP en avril 2023 : une transition réussie

L'année 2023 a marqué une étape importante pour la DGEFP et ses agents avec le déménagement de ses locaux à Montparnasse, vers le site des Ministères sociaux situé avenue Duquesne dans le 7^e arrondissement de Paris.

Un déménagement est un bouleversement dans le quotidien des agents : changement de cadre de travail, modification des habitudes professionnelles, adaptation des trajets... 10 mois ont permis de préparer cette transition.

Initié à l'été 2022, ce déménagement a fait l'objet de plusieurs étapes nécessaires à l'accompagnement de cette opération pour les plus de 300 agents de la délégation, nos prestataires, nos apprentis et stagiaires.

1/ Premier temps : la préparation et la communication

Afin d'impliquer les agents dans la préparation de ce changement, un important travail collaboratif a été engagé.

La création d'un groupe de « référents déménagement », volontaires au sein de chaque entité de la direction, représentant les agents et permettant le dialogue entre les agents et la direction.

Ces référents ont pu ainsi participer à diverses réunions au niveau de la direction avec la mission des ressources humaines et des affaires générales, leur permettant de faire remonter leurs besoins et questionnements et relayer les informations à l'ensemble des agents de la direction.

Tout comme le groupe de référents, le comité directeur a aussi été un espace d'échange pour permettre d'identifier les sources de questionnements, d'inquiétude et de pouvoir y répondre.

Enfin, la CLC (commission locale de concertation), réunissant la direction et les représentants syndicaux internes, ont pu échanger régulièrement sur le sujet.

Le changement de locaux a permis de revoir les espaces de travail et d'organiser les bureaux. Les nouveaux plans d'implantation ont été travaillé conjointement avec les services du secrétariat général des ministères sociaux, la DFAS, la DNUM, la direction, le CODIR et les agents afin d'allier au maximum les contraintes et les besoins.

2/ Deuxième temps : la gestion logistique

La mobilisation des équipes des services du secrétariat général, la DFAS et la DNUM a permis d'assurer une bonne coordination entre les différents services et d'éviter une interruption de service. Les équipes de la MRHAG ont été au rendez-vous, permettant un relai interne auprès de chaque agent. Un important travail d'inventaire des équipements, du mobilier, a été effectué et a demandé une adaptation aux nouveaux espaces.

Une grande réussite pour ce collectif de travail inter-direction.

3/ Déménagement et installation

Programmé au printemps 2023, le déménagement s'est déroulé en avril. Organisé en plusieurs vagues, aucune difficulté majeure n'a été rencontrée. La majorité des agents a pu rejoindre le nouveau site et leur nouveau bureau.

La collaboration entre les différents services et l'accompagnement renforcé auprès des agents ont permis l'installation dans les nouveaux locaux de manière optimale.

Cette nouvelle implantation a permis à la DGEFP mais aussi à d'autres directions de se regrouper et de faciliter leur organisation dans un environnement nouveau, en conservant des relations fonctionnelles fortes inter directions. La Direction générale du travail (DGT) rejoindra d'ailleurs le site de Duquesne en 2024.



Glossaire

A

AAP : appel à projets

Afpa : Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes

AFPR : action de formation préalable au recrutement

Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

AMI : appel à manifestation d'intérêt

AMIGE : appel à manifestation d'intérêt pour la promotion des groupements d'employeurs

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

AP : activité partielle

Apec : Association pour l'emploi des cadres

APLD : Activité partielle de longue durée

ASP : Agence de services et de paiement

C

CACES : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité

CASP : Cellule d'appui à la sécurisation professionnelle

CEJ : Contrat d'engagement jeune

CESE : Conseil économique, social et environnemental

CET : Compte épargne temps

CFA : Centre de formation d'apprentis

CIOM : Comité interministériel des Outre-mer

CNH : Conférence nationale du handicap

CPC : Commissions professionnelles consultatives

CPF : Compte personnel de formation

Crefop : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

CSP : Contrat de sécurisation professionnelle

D

DARP : Délégué à l'accompagnement des reconversions professionnelles

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DDETS : Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités

DELD : Demandeur d'emploi longue durée

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DIF : Droit Individuel à la formation

DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

E

EATT : Entreprise adaptée de travail temporaire

EDEC : Engagement de développement de l'emploi et des compétences

EI : Entreprise individuelle

EPIDE : Établissement pour l'insertion dans l'emploi

ETTI : Entreprise de travail temporaire d'insertion

F

FDI : Fonds de développement de l'inclusion

FSE : Fonds social européen

FTJ : Fonds de transition juste

G

GE : Groupement d'employeurs

GEIQ : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

GEPP : Gestion des emplois et des parcours professionnels

GIP : Groupement d'intérêt public

I

IA : Intelligence artificielle

IAE : Insertion par l'activité économique

IFC : Indemnité de fin de carrière

J

JOP : Jeux olympiques et paralympiques

L

LCAP : Liberté de choisir son avenir professionnel

LSE : Loi relative à la sécurisation de l'emploi

LUA : Lieu unique d'accompagnement

O

OC : Organisme certificateur

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

OF : Organisme de formation

OPCO : Opérateur de compétences

OTE : Organisation territoriale de l'État

P

PACEA : Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie

PCRH : Prestation de conseil en ressources humaines

PFUE : Présidence française du Conseil de l'Union européenne

PIC : Plan d'investissement dans les compétences

PGL : Plan grand licenciement

PMSMP : Période de mise en situation en milieu professionnel

PNRR : Plan national de relance et de résilience

POEI : Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

PRIC : Pacte régional d'investissement dans les compétences

PSE : Plan de sauvegarde de l'emploi

PTP : Projet de transitions professionnelles

Q

QPV : Quartier prioritaire de la politique de la ville

R

RCC : Rupture conventionnelle collective

RCO : Réseau des Carif-Oref

RNQ : Référentiel national de qualité

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

S

SIAE : Structure d'insertion par l'activité économique

SPE : Service public de l'emploi

SPE-D : Service public de l'emploi départemental

SPIE : Service public de l'insertion et de l'emploi

T

TH : Travailleur handicapé

Transco : Transitions collectives

U

UDES : Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire

UNML : Union nationale des missions locales

V

VAE : Validation des acquis de l'expérience

Z

ZRR : Zone de revitalisation rurale

Ce rapport d'activité est édité par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) - Ministère du Travail et de l'Emploi.

DIRECTEURS DE PUBLICATION

Fabrice Masi et Rachel Becuwe

RÉDACTION

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

CONCEPTION GRAPHIQUE

Délégation à l'information et à la communication (DICOM) des Ministères sociaux.

REMERCIEMENTS À L'ENSEMBLE DES CONTRIBUTEURS ET CONTRIBUTRICES :

Les équipes de la DGEFP et les membres du CODIR pour leurs éditos introductifs de nos grandes actions.

COPYRIGHT VISUELS

Couverture : GettyImages, Shutterstock, Ministères sociaux / Nicolo Revelli
Beaumont / DICOM / Sipa Press

Photos d'illustration :

Les entreprises s'engagent : Ministères sociaux / DICOM / Bufkens / SIPA
Conférence - Année européenne des compétences : Ministères sociaux / DICOM /
Isa Harsin / SIPA

Codir élargi : Ministères sociaux JEANNE ACCORSINI/DICOM/SIPA PRESS

Assemblée générale de la DGEFP : © Ministères Sociaux / DICOM / Nicolo Revelli
Beaumont / Sipa Press

Cérémonie des drapeaux – JOP 2024 : Ministères sociaux / Dicom /
Jeanne Accorsini / Sipa

WorldSkills Lyon 2023 : Ministères sociaux / DICOM / KONRAD K. / SIPA

Conférence CEJ – Jeunes en rupture 2023 : Gabrielle CEZARD / SIPA

Autres pages : GettyImages, Shutterstock

Rapport d'activité de l'année 2023, édité en octobre 2024.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI**

*Liberté
Égalité
Fraternité*