



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



L'essentiel de la

DGEFP

2022



SOMMAIRE

2 Édito

4 Les chiffres clés

7 Les temps forts

8 Nos actions

10 Accompagner les jeunes

16 Développer une société de compétences

22 Accompagner vers l'emploi les plus vulnérables

28 Soutenir et accompagner les entreprises

34 Contribuer à une Europe sociale

40 Déployer et coordonner les politiques publiques

44 Les femmes et les hommes de la DGEFP

46 Développer et valoriser la marque employeur

48 25 ans d'engagement en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle

49 La gouvernance

50 Les équipes

52 Glossaire

Édito

Bruno Lucas

Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle



Nous vivons un changement d'époque, qui nous oblige à anticiper les métamorphoses de tous les pans de la société. Il nous appartient de prendre notre part afin d'accompagner la transition écologique et la révolution technologique. Durant l'année écoulée, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle a montré qu'elle était capable d'anticiper ces mutations, notamment par la mise en œuvre des lois PACTE et Climat et Résilience sur la question écologique et en se montrant active dans la transition numérique à travers le plan d'investissement « France 2030 » qui vise à développer les technologies d'avenir.

Pour répondre aux évolutions du marché du travail, la DGEFP s'engage, avec les services déconcentrés, et avec tout l'écosystème de l'emploi, de l'insertion et la formation professionnelle.

Ainsi, grâce aux engagements développement de l'emploi et des compétences (EDEC) réalisés et conclus avec les opérateurs de compétences et les branches professionnelles en 2022, la DGEFP joue pleinement son rôle d'accompagnateur des transitions professionnelles. Citons par exemple l'EDEC Prospective compétences interindustriel ou encore l'EDEC Prospective numérique 2025 conclu avec les 13 branches du périmètre de l'OPCO Atlas. Ces accords visent à anticiper l'impact écologique et technologique et identifier les métiers à forts enjeux de demain.

Il nous appartient de prendre notre part afin d'accompagner la transition écologique et la révolution technologique.

Pour accompagner les entreprises dans ces mutations, nous avons fait évoluer notre offre de service pour proposer aux TPE/PME/ETI l'accès à une prestation de conseil RH financée en tout ou partie par des fonds publics sur ces thématiques.

Nous adaptons également le

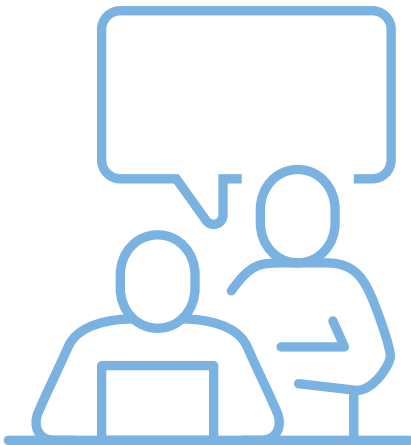
FNE-Formation en priorisant le financement de formations autour des métiers de demain.

Fidèle à sa mission de conception et de pilotage, la DGEFP est au premier plan de plusieurs initiatives transversales. Elle intervient au comité de pilotage de l'AMI Compétences et métiers d'avenir qui finance le diagnostic des besoins en compétences et formations. Elle est mobilisée avec l'Afpa sur la révision des certifications en intégrant les évolutions systématiques qu'induisent les évolutions de la société. Dans une logique d'anticipation, nous investissons également de nouveaux champs, en témoignent la participation et le soutien de la DGEFP à l'observatoire des métiers de la cybersécurité de l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) et au LaborIA en partenariat avec l'Inria dans le domaine de l'intelligence artificielle.

Face aux défis que nous affrontons, 2022 a permis d'initier des réponses. À nous tous de capitaliser sur nos réussites et la confiance réciproque que nous portons aux acteurs de l'emploi, de la formation professionnelle en 2023.

Les chiffres clés

L'emploi et la formation professionnelle



837 000

nouveaux contrats d'apprentissage.

+ 300 000

Plus de 300 000 jeunes bénéficiaires du contrat engagement jeune.

13,8

milliards d'euros

mobilisés dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) entre 2018 et 2022 pour la formation à destination des jeunes et des demandeurs d'emploi faiblement qualifié.

40 000

personnes ont été accompagnées

dans le cadre du programme « Inclusion par le travail indépendant ».

145 000

salariés sont en parcours insertion par l'activité économique (IAE).

3,6

millions d'euros

d'allocations d'activité partielle pour indemniser près de 400 entreprises.

120

délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP) au niveau départemental et régional pour accompagner les entreprises ayant des besoins de recrutement et des enjeux de transformation des emplois et des compétences.

4

milliards d'euros

de budget pour le programme national FSE+ « Emploi, inclusion, jeunesse et compétences » pour la période 2021-2027.

Les moyens financiers

2 288

actes de gestion recensés par la DGEFP (actes d'engagement, attestations de services faits, mise à disposition de crédits...), ce qui équivaut à environ 9 actes par jour ouvré. C'est le résultat d'un nombre important d'opérations financières menées cette année.

Les dépenses liées aux programmes budgétaires 102 « accès et retour à l'emploi », 103 « accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » et 356 « Prise en charge du dispositif exceptionnel de chômage partiel à la suite de la crise sanitaire » se sont maintenues à un niveau élevé, pour soutenir les ambitions fortes portées par le Gouvernement en matière d'accès à l'emploi et de formation professionnelle. L'année 2022 a en particulier été marquée par le lancement du contrat d'engagement jeune et par la prolongation du soutien exceptionnel à l'apprentissage mis en place dans le cadre du plan de relance.



20

milliards d'euros en crédits de paiements (CP) pour les dépenses dans le champ DGEFP en 2022.

Le programme 364 « Plan de relance – volet Cohésion » a continué à être mobilisé pour atténuer les effets de la crise, à hauteur de 3,8 milliards d'euros en CP pour les dispositifs relevant de l'emploi et de la formation professionnelle (notamment le soutien à l'apprentissage).

Les crédits mobilisés par le Gouvernement sur le périmètre de la DGEFP représentent en 2022 le double de leur niveau en 2019, en mobilisant quatre programmes budgétaires différents contre deux auparavant.

La trajectoire de chaque mesure a fait l'objet d'un réexamen attentif afin d'assurer une utilisation optimale des crédits ouverts par le Parlement. Le taux d'exécution des crédits a ainsi pu être maintenu à un niveau supérieur à 95 % sur le programme 102 comme sur le programme 103 (hors plan d'investissement dans les compétences, pour lequel le mécanisme de versement du Fonds de concours France Compétences est à l'origine d'un écart structurel entre dotation et exécution).

93

rapports à la disposition des utilisateurs.

En matière de pilotage, la DGEFP produit et publie des rapports, tableaux de bord et différents outils de reporting à destination des administrations centrales, des services déconcentrés du ministère et de ses partenaires institutionnels. De nouveaux rapports sont régulièrement publiés, notamment sous un format « datavisualisation » pour décupler les capacités d'analyse et ainsi répondre au mieux aux besoins des utilisateurs.

Enfin, la DGEFP assure la maîtrise d'ouvrage et le pilotage de plusieurs systèmes d'informations clés pour le déploiement des dispositifs de politique publique. Dans ce cadre, elle opère directement 31 systèmes d'information pour un montant annuel de 27,5 millions d'euros et supervise 20 produits développés par des startup d'État et Groupements d'intérêt public (GIP) pour un montant total annuel de 25,7 millions d'euros. Elle assure enfin ses missions de tutelle des opérateurs et concessionnaires de service public qui gèrent 9 systèmes d'information permettant le versement d'aides et le déploiement des politiques publiques du Ministère.

L'activité législative et réglementaire

210

textes règlementaires,
soit 4 textes par semaine.



2, 14 et 32

2 ordonnances, 14 décrets en Conseil d'État et 32 décrets simples (hors arrêtés ministériels ou interministériels ou mesures nominatives).

Le début d'année 2023 confirme cette dynamique avec la publication de deux décrets en deux mois dont le décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage.

En parallèle, la DGEFP a également contribué à une dizaine de textes législatifs, parmi lesquels on retrouve :

- La loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat ;
- 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 ;
- La loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi.

FOCUS

Bilan de l'activité de la sous-commission de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (SC EOFP) de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) en 2022.

- La SC EOFP de la CNNCEFP a été consultée à **22** reprises sur un total de **56** projets de textes dont des ordonnances, des décrets en Conseil d'État, des décrets simples et des avenants à des conventions. Les saisines n'ont donné lieu à de réunion physique mais six consultations ont pu se tenir en visioconférence.
- Parmi les différentes consultations, **11** d'entre elles portant sur un total de **20** textes se sont déroulées en urgence et par voie électronique afin de respecter les délais de publication des textes concernés.
- L'ensemble des partenaires sociaux partagent presque systématiquement leurs avis sur les textes soumis à consultation. Un renouvellement des représentants des régions et départements aux réunions de la sous-commission eu lieu mi-2022.

Pour l'année 2023, le format par visioconférence présentant davantage de souplesse que le présentiel, il reste privilégié pour les réunions à venir.

Les temps forts 2022



Les rencontres de l'apprentissage, 15 septembre 2022.



Bruno Lucas aux Rencontres nationales du réseau des missions locales, 13 octobre 2022.

JANVIER

- **20 et 21 janvier** : salon du Travail et de la Mobilité professionnelle. Conférences en lien avec Pôle emploi sur les métiers du care et métiers en tension.
- **20 janvier** : conférence « Nouvelle génération Erasmus : développer la mobilité européenne des apprentis ».

MARS

- **1^{er} mars** : lancement du contrat engagement jeune.
- **2 mars** : participation de Bruno Lucas à la conférence ministérielle « Les politiques d'insertion en réponse aux défis de la relance » dans le cadre de la présidence française du Conseil de l'Union européenne.
- **10 mars** : lancement du baromètre national Emploi et Handicap.

AVRIL

- **12 et 13 avril** : participation au salon Jeunes d'avenir.

JUIN

- **21 juin** : ouverture nationale de la plateforme « Place des entreprises ».

JUILLET

- **1^{er} juillet** : séminaire bilan et perspectives EDEC.

SEPTEMBRE

- **15 septembre** : les rencontres de l'apprentissage et lancement de la campagne de communication nationale.
- **28 septembre** : comité des parties prenantes du contrat engagement jeune.

OCTOBRE

- **13 octobre** : participation de Bruno Lucas aux Rencontres nationales du réseau des missions locales qui fête ses 40 ans.

NOVEMBRE

- **8 novembre** : salon nouvelle vie professionnelle. Intervention de la DGEFP lors d'une conférence sur les transitions professionnelles.
- **17 novembre** : web-émission « Handicap, 1h pour passer à l'action ».
- **29 novembre** : salon des transitions professionnelles (Medef IDF).

DÉCEMBRE

- **1^{er} décembre** : 20 ans de la revitalisation.

NOS ACTIONS

- 10** Accompagner les jeunes
- 16** Développer une société de compétences
- 22** Accompagner vers l'emploi
les plus vulnérables
- 28** Soutenir et accompagner les entreprises
- 34** Contribuer à une Europe sociale
- 40** Déployer et coordonner
les politiques publiques

Accompagner les jeunes

→ La parole à **Rachel Bécuwe** et **Fabrice Masi**,
chefs de service à la DGEFP.



S’inscrivant dans la continuité du plan « 1 jeune 1 solution », le contrat d’engagement jeune (CEJ) est entré en vigueur le 1^{er} mars 2022 pour être mis en œuvre par les Missions locales et Pôle emploi. Il propose aux jeunes de 16 à

25 ans, et jusqu’à 29 ans pour les personnes en situation de handicap, qui ne sont ni en scolarité, ni en formation, ni en emploi, un accompagnement intensif et individuel dans l’optique de leur trouver un emploi durable. Avec plus de 300 000 jeunes bénéficiaires du CEJ et près de 76 % d’entre eux ayant pu accéder à un emploi dans les 9 mois qui ont suivi leur parcours, le CEJ marque l’engagement de la DGEFP en faveur de l’emploi des jeunes.

L’année 2022 est également une année importante pour le développement de l’apprentissage avec 837 000 nouveaux contrats d’apprentissage signés. L’apprentissage est ainsi devenu un moyen pour des milliers de jeunes de se former et d’apprendre concrètement un métier. Les équipes de la DGEFP ont accompagné les évolutions de ce dispositif central pour la jeunesse. Informer les jeunes mais aussi les entreprises ont été parmi les grands axes de développement de 2022. Pour ce faire, des cellules régionales ont aidé jeunes et entreprises à assurer le rapprochement entre l’offre et la demande. Enfin, des actions de mobilisation des conseillers CEJ, sous format de webinaires, ont permis de mailler deux dispositifs de la politique publique en faveur de la jeunesse : le contrat d’engagement jeune et l’apprentissage. L’objectif d’un million d’apprentis d’ici à 2027 est un cap à tenir et la DGEFP est pleinement engagée pour faire de l’apprentissage une voie de formation d’excellence.

Pour continuer dans la voie de l’insertion durable des jeunes, plusieurs défis sont à relever en 2023. En s’appuyant sur les résultats positifs des dispositifs existants, nous pourrons les développer davantage en

Avec plus de 300 000 jeunes bénéficiaires, [...] le CEJ marque l’engagement de la DGEFP en faveur de l’emploi des jeunes.

ciblant les publics prioritaires. À ce titre, le CEJ est véritablement un dispositif sur lequel il faut capitaliser pour accélérer son déploiement. Venu remplacer la « Garantie jeunes », le CEJ peut encore être amélioré pour cibler

plus particulièrement les jeunes les plus en rupture. Pour concrétiser la démarche « d’aller vers » ces jeunes et les raccrocher à un circuit d’insertion durable, l’appel à projet « CEJ Jeunes en rupture » est à mobiliser, dans le cadre du dernier kilomètre des politiques publiques. C’est en repensant la manière de concevoir nos politiques publiques que nous pourrons adapter les dispositifs au bon public cible.

À l’instar du CEJ qui a mobilisé plusieurs missions de la DGEFP, la transversalité entre acteurs est une des conditions nécessaires sur laquelle nous devons nous appuyer pour un meilleur maillage des politiques publiques. Cette nouvelle configuration amène d’une part à repenser les rôles et positionnements de chaque acteur et d’autre part à interroger les modalités de contact avec le public cible. Ainsi, la stratégie d’intervention digitale se poursuit depuis le déploiement de l’application du contrat d’engagement jeune et avec l’enrichissement du site de référence pour la jeunesse, 1jeune1solution.gouv.fr qui reçoit les offres en apprentissage issues de la plateforme « La Bonne alternance ».

Parce que l’action publique s’inscrit dans la durée, et que l’accès à l’emploi passe aussi par la prise en compte d’autres enjeux, comme la santé ou le logement, un changement de focal s’opère pour privilégier une architecture de parcours et une ouverture de l’écosystème. Une nouvelle comitologie est à inventer pour développer des partenariats, faire des ponts entre les différents domaines et faire en sorte que les dispositifs se complètent et que les différents acteurs se répondent.



Assemblage d'un ULM lors d'une session de formation pratique pour les jeunes de la 6^e promotion de la prépa-apprentissage Les Ailes de l'Avenir.

La prépa-apprentissage, une escale vers la réussite

Construire un avion au cours d'une prépa-apprentissage ? Voici le projet pédagogique original mené par l'Arseaa et son centre de formation d'apprentis spécialisé – CFAS Occitanie Ouest en partenariat avec Aviation Sans Frontière.

Âgés de 16 à 29 ans, en situation de handicap et/ou issus de quartiers prioritaires de la ville ou de zones rurales à redynamiser, 13 jeunes se sont engagés en mars 2021 dans un projet original : l'assemblage d'un petit appareil ULM à partir d'un kit conçu par les élèves de Sup'Aero à Toulouse.

Un objectif : voler avec et acquérir quelques notions de pilotage pour les volontaires.

Pour y parvenir, les jeunes ont alterné des sessions de formation théorique portant sur les différentes techniques de l'aéronautique et des sessions de formation pratique (mécanique, électricité, soudure etc.).

Le projet est un véritable succès collectif ! Après plusieurs mois de travail, les jeunes de la prépa-

apprentissage Les Ailes de l'Avenir ont pu voler dans leur aéronef en septembre 2022. Une fois achevé, l'ULM servira à Aviation sans frontières pour la réalisation de ses missions.

En 2022, environ 1 000 sites d'accueil en France métropolitaine et ultramarine proposent une prépa-apprentissage. Pour les lieux d'accueil, les objectifs sont simples : rendre possible l'accès en apprentissage à des jeunes qui n'ont pas cette possibilité en vue, développer l'apprentissage dans les métiers porteurs, diminuer le taux de rupture des contrats d'apprentissage en préparant le binôme apprenti-maître d'apprentissage.

En 2023, un nouveau kit ULM est à la disposition des nouveaux bénéficiaires de la prépa-apprentissage de l'Arseaa/CFAS Occitanie en attendant les dispositions pour une pérennisation du dispositif prépa-apprentissage dès 2024.

i Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr>

L'apprentissage en milieu pénitentiaire : se former pour la réinsertion

L'apprentissage en détention est une expérimentation co-pilotée par l'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle des personnes placées sous main de justice (ATIGIP) et la DGEFP, prévue par l'article 12 de la loi du 5 septembre 2018 pour cinq ans. Elle donne la possibilité à des détenus âgés de 16 à 29 ans de suivre une formation en apprentissage afin d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle. Dans un objectif de prévention de la récidive notamment, il est important pour ce public cumulant des difficultés d'insertion significatives au moment de la libération, de bénéficier de dispositifs de droit commun tels que l'apprentissage, dont l'efficacité en termes d'insertion professionnelle est avérée. La formation en CFA est financée par l'OPCO EP ou par l'administration pénitentiaire.

Depuis le début de l'expérimentation, 42 apprentis ont débuté une formation par apprentissage. En septembre 2022, cinq détenus ont obtenu leur certification dont trois au centre pénitentiaire de Liancourt dans l'Oise et deux au centre de détention d'Eysse dans le Lot-et-Garonne.

Cette expérimentation fêtera son 3^e anniversaire en 2023. Les résultats s'annoncent encourageants. En effet, malgré un faible nombre de projets, l'expérimentation dispose d'une bonne image auprès des détenus. Une évaluation sur les effets de ces formations sur les parcours de réinsertion des détenus sera réalisée afin d'envisager une pérennisation au bout des cinq ans.

i Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr>

Un accompagnement individuel et intensif avec le CEJ

Le contrat d'engagement jeune (CEJ) est entré en vigueur le 1^{er} mars 2022. Premier dispositif commun aux missions locales et à Pôle emploi, il vise à accompagner les jeunes de 16 à 25 ans (29 ans pour les personnes en situation de handicap) en recherche d'une insertion professionnelle durable.

Cet accompagnement personnalisé se caractérise par son intensité, puisqu'au moins 15 heures d'activités doivent être réalisées par le jeune chaque semaine pendant toute la durée de son parcours. Il se caractérise aussi par sa fluidité, diverses solutions d'accompagnement pouvant être proposées au jeune dans le cadre du contrat, en fonction de ses souhaits et de ses besoins. L'accompagnement est par ailleurs jalonné de contacts réguliers entre le jeune et son conseiller. La signature du contrat, pour une durée

maximale de 12 mois, engage son bénéficiaire à suivre de manière assidue l'accompagnement qui lui est proposé.

La conception et le déploiement du contrat d'engagement jeune a été permise par un travail collectif au sein de la DGEFP, notamment pour les aspects métiers, pour la partie relative au système d'information des missions locales, pour les données de pilotage ou encore pour les premières animations d'ateliers autour du déploiement du dispositif.

En un an plus de 300 000 contrats ont été signés conformément à l'engagement du gouvernement. Olivier Dussopt ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion souligne « l'efficacité de ce dispositif ainsi que l'engagement des parties-prenantes ».

Le parrainage, outil complémentaire à la politique de l'emploi

Dès sa création en 1993 par le ministère du Travail pour lutter contre l'exclusion affectant les jeunes issus de l'immigration en recherche d'emploi, le parrainage est envisagé comme un outil complémentaire à la politique de l'emploi, destiné, au-delà de la seule question de l'accès à l'emploi et de la consolidation des procédures d'embauche, à lutter contre les discriminations, créer du lien social et de nouvelles solidarités.

Le parrainage vise en effet à faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi de personnes en difficulté en raison de leur situation sociale, de leur faible niveau de formation, de leur absence de réseaux ou susceptibles d'être confrontées à des risques de discriminations. Il s'agit de les faire accompagner par des bénévoles, actifs ou retraités. Ces parrains et marraines partagent leur expérience et leurs réseaux, apportant à leurs filleuls les leviers qui leur font défaut et encouragent leur développement personnel et professionnel. Le

parrainage apporte une réelle plus-value réciproque aux parrainés comme aux parrains et marraines.

Piloté par l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT) et la DGEFP, il est déployé au niveau régional par des structures associatives conventionnées par les DREETS. Chaque année, 30 000 bénéficiaires sont parrainés par un peu plus de 400 opérateurs du dispositif.

L'engagement des acteurs s'est illustré de nombreuses fois, notamment à l'occasion de la journée régionale du parrainage organisée par la DREETS Occitanie au mois de novembre 2022 en présence des 57 réseaux de parrainage locaux.

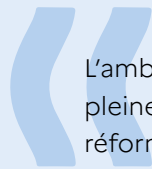
En 2022, le parrainage a fait l'objet d'une évaluation dont les travaux contribueront à une connaissance plus fine des pratiques et permettra de faire un point d'étape sur ses avantages et ses potentielles améliorations.



Job dating lors des rencontres de l'apprentissage organisé au ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, 15 septembre 2022.

Développer une société de compétences

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



L'ambition d'une nouvelle société de compétences est pleinement portée par la DGEFP dans le cadre de la réforme de notre système de formation professionnelle lancée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les premiers résultats sont incontestables avec le succès massif que constitue le compte personnel de formation (CPF), qui a permis une véritable démocratisation de l'accès à la formation avec près de 6 millions de dossiers acceptés et le développement inédit de l'apprentissage en France avec plus de 800 000 contrats conclus en 2022. Depuis, un nouveau cap a été fixé avec notamment l'objectif d'atteindre 1 million d'apprentis d'ici à la fin du quinquennat et 100 000 bénéficiaires du nouveau système de validation des acquis de l'expérience (VAE) qui se met progressivement en place dans le cadre d'une réforme et d'une expérimentation portées par la loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail.

L'enjeu de régulation, eu égard à l'importance des sommes mobilisées, est essentiel pour assurer la qualité de l'offre de formation. Il faut rappeler que depuis le 1^{er} janvier 2022, tout prestataire qui concourt au développement des compétences (actions de formation, bilans de compétences, actions de VAE et formations en apprentissage) et qui entend bénéficier des fonds publics ou mutualisés, doit être détenteur d'une certification de qualité.

En matière de politique de certification, un travail important a été conduit au niveau des commissions professionnelles consultatives (CPC) qui, d'après le Code du travail « émettent des avis conformes sur la création, la révision ou la suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiel ».

En ce qui concerne les certifications professionnelles, celles-ci sont « constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées ». Chaque bloc de compétence a donc bien une valeur certifiante. L'un des axes d'amélioration pour permettre les passerelles entre les certifications réside dans l'application du pouvoir d'injonction que le législateur a confié à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle. 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.

Dans ce cadre, France compétences a lancé depuis fin 2022 un chantier visant à inciter les ministères et organismes certificateurs à identifier les équivalences possibles entre leurs certifications professionnelles et les autres certifications professionnelles du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ce recensement doit être réalisé sur le premier semestre 2023 et a pour objectif de faciliter les mobilités professionnelles des actifs par un accès simplifié aux parcours de qualification.

S'agissant de la mise en place des nouveaux opérateurs de compétences, les conventions d'objectifs et

Un nouveau cap a été fixé avec notamment l'objectif d'atteindre 1 million d'apprentis d'ici à la fin du quinquennat et 100 000 bénéficiaires du nouveau système de validation des acquis de l'expérience (VAE).

de moyens (COM) conclues pour 2020-2022 ont montré que celles-ci constituaient un outil de pilotage partagé permettant de mettre en visibilité les orientations stratégiques des branches professionnelles et les moyens accordés en croisement avec les objectifs de politiques publiques.

Par ailleurs, certaines missions portées par les OPCO ont été largement essentielles, notamment dans le contexte de la crise sanitaire puis économique dans le cadre du plan de relance avec la mobilisation du FNE-Formation par exemple. À l'avenir, outre les missions précitées et la poursuite du développement de l'alternance, il a été confié aux OPCO une nouvelle mission d'accompagnement des entreprises sur les besoins en compétences liées à la transition écologique. La COM 2023-2025 devra donc s'attacher à suivre l'activité des OPCO sur leur capacité à accompagner les entreprises et leurs salariés dans l'acquisition des compétences nécessaires pour répondre aux enjeux du développement durable.

Enfin, annoncé en 2017 et lancé en 2018, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) a mobilisé quant à lui près de 14 milliards d'euros entre 2018 et 2022 pour la formation à destination des jeunes et des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés. Ce plan d'investissement constitue un instrument majeur au service de l'insertion professionnelle de ces publics, dans le cadre d'un effort financier coordonné sans précédent. Plus largement, le PIC répond aux besoins en compétences des entreprises et concourt à la transformation de l'offre de formation, grâce à un travail d'analyse territoriale et à une offre plus agile. Les démarches d'innovation permises dans le cadre du PIC se poursuivront en 2023, pour continuer à construire notre société de compétences de demain.

La validation des acquis de l'expérience évolue

Créée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) permet, aux côtés de l'enseignement scolaire et de la formation continue, à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience et constitue une voie d'accès à la certification. Toutes les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peuvent être obtenues par la voie de la VAE, dès lors que le certificateur l'autorise.

Au niveau économique, la VAE contribue à résoudre les tensions de recrutement. Elle est un levier efficace d'évolution et de transitions professionnelles. Elle revêt également une dimension sociale importante, en permettant l'accès à la qualification, à l'insertion durable, et la valorisation des compétences acquises tout au long de la vie.

Vingt ans après sa création, des études ont permis d'identifier les freins à son recours : les lourdeurs administratives, les pratiques hétérogènes selon les acteurs impliqués, les difficultés à mobiliser les jurys ou encore les faiblesses dans le pilotage et le suivi du dispositif sont autant de raisons qui empêchent le recours à la VAE.

La loi du 21 décembre 2022 portée par Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion et Carole Grandjean, ministre déléguée à la formation et l'enseignement professionnels entend concrétiser l'expérimentation engagée en 2022 par Elizabeth Borne ministre du Travail d'alors qui visait à raccourcir les délais des parcours VAE, en agissant sur trois leviers :

- Moderniser le dispositif par la création d'un service public national numérique de la VAE : en déployant une plateforme numérique unique permettant d'informer, de promouvoir et de centraliser les données afin de faciliter l'orientation, le suivi et le pilotage du dispositif ;
- Simplifier les démarches en passant d'une démarche administrative à une logique d'individualisation de l'accompagnement et de valorisation des parcours professionnels : en passant de la recevabilité à l'entretien de faisabilité, en individualisant l'accompagnement des candidats et en mettant en place un accompagnement au financement ;
- Sécuriser les parcours : en ouvrant la possibilité de réaliser des compléments de formation en cours de parcours, en augmentant la durée d'absence autorisée pour la préparation, en renforçant l'adaptabilité et la mobilisation des jurys et en instaurant un suivi post jury.

CPF : France connect + pour sécuriser l'achat de formation

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a permis une véritable démocratisation dans l'accès à la formation avec l'utilisation massive du compte personnel de formation (CPF). Cependant, le succès du CPF s'est accompagné également de pratiques commerciales agressives voire abusives visant à pousser les individus à acheter des formations contre leur gré. Cela se traduit par des appels, SMS, ou courriels, de la part de centres d'appels ou d'organismes de formation, effectués dans une démarche potentiellement frauduleuse et véhiculant bien souvent des informations erronées sur les droits de l'individu et, ou, sur l'objet réel poursuivi par l'organisme.

Face à l'augmentation des cas de fraude, la stratégie développée par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion avec l'appui de la Caisse des Dépôts et des consignations (CDC), consiste d'une part à introduire plus de sélectivité et de contrôle des organismes de formation pour leur accès à la plateforme MonCompteFormation (MCF) et d'autre part, à se doter d'outils et de moyens pour sécuriser et améliorer la plateforme MCF.

À cette fin, depuis le 25 octobre 2022, est mis en place un renforcement de la sécurisation du parcours

d'inscription en formation sur Mon Compte Formation (MCF) via FranceConnect +, version plus sécurisée de FranceConnect qui utilise l'identité numérique et qui permet aux utilisateurs de sécuriser les démarches les plus sensibles réalisées en ligne comme l'achat de formation sur MCF.

FranceConnect +, via l'identification numérique de La Poste, propose une authentification renforcée (confirmation de l'opération d'achat de formation via un code secret à renseigner sur une application mobile dédiée) permettant ainsi de limiter les risques d'usurpation d'identité. Pour pouvoir bénéficier de FranceConnect +, les utilisateurs doivent pouvoir faire vérifier leur identité au préalable en face à face ou via une procédure équivalente sur un smartphone.

Pour les titulaires de CPF qui n'ont pas encore réalisé les démarches pour créer leur identité numérique, il n'y a eu aucune interruption d'accès à la plateforme MCF. Ces derniers peuvent toujours se connecter et consulter leurs droits, le catalogue, gérer leur inscription ou évaluer leur formation. En revanche, il leur est impossible de souscrire à une nouvelle formation tant que leur identité numérique n'est pas créée et activée.



Le Plan d'investissement dans les compétences

+ de
1,5 million

d'entrées en formation
pour les personnes en recherche d'emploi
et les jeunes (dont plus 400 000 financées
directement par le PIC).

+ de
600 projets


retenus dans le cadre
des différents appels à projets
d'expérimentation du PIC.

3

rapports d'évaluation
délivrés par le comité scientifique du PIC.

1

rapport de capitalisation

 Le rapport « Du repérage vers l'emploi durable »
est disponible sur
www.extranet-acteurs-competences.emploi.gouv.fr

13,8 milliards d'euros ont été mobilisés durant le quinquennat pour financer des actions visant à développer les compétences des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et des jeunes sans qualification. Piloté par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) porte 4 objectifs :

- Garantir un socle de compétences de base ;
- Répondre aux besoins des entreprises et qualifier la main d'œuvre ;
- Accompagner et sécuriser les parcours ;
- Transformer le système de formation.

Le Plan a activement contribué à l'augmentation de l'effort de formation en direction des plus éloignés de l'emploi et notamment les jeunes. Il a également permis d'amorcer la transformation du marché de la formation professionnelle et a été particulièrement moteur en matière d'expérimentations grâce aux multiples appels à projets. Cette approche par « le faire » a ouvert l'opportunité à des associations, collectivités, établissements publics de tester des nouvelles modalités d'accompagnement sur des aspects aujourd'hui peu ou insuffisamment pris en compte.

L'année 2022 a été marquée par des travaux de capitalisation sur l'ensemble des démarches d'innovation et d'expérimentation déployées dans le cadre du PIC, au niveau national comme au niveau régional, afin d'identifier les pratiques et dispositifs à valoriser et poursuivre en 2023 et au-delà.



Accompagner vers l'emploi les plus vulnérables

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



« L'année 2022 a été marquée par la consolidation de l'effort de relance dans le champ de l'insertion dans l'emploi des personnes qui sont les plus éloignées du marché du travail.

Dans le champ de l'insertion par l'activité économique, ce sont autant de chantiers visant à accompagner et soutenir la croissance et la transformation du secteur :

- élaboration, en lien étroit avec les acteurs qui concourent à l'insertion par l'activité économique, d'un guide des prescripteurs habilités pour soutenir les recrutements ;
- mise en place du contrôle a posteriori des recrutements réalisés directement par les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) ;
- simplification des déclarations des SIAE grâce à la dématérialisation des suivis d'activité des structures ;
- revalorisation des aides versées aux groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification (GEIQ) et lancement des travaux d'intégration des GEIQ à la plate-forme « Les emplois de l'inclusion ».

Les expérimentations Seve, Convergence et Tapaj contribuent à la transformation qualitative du secteur de l'insertion par l'activité économique en soutenant respectivement la médiation active en emploi, l'accompagnement de publics en situation de grande exclusion ou l'accompagnement global à bas seuil de jeunes grands exclus ou souffrant de problématiques d'addictions. Ces démarches ont poursuivi leur déploiement en 2022 avec l'appui de la DGEFP : l'expérimentation Convergence est déployée sur huit territoires, permettant à plus de 1 800 salariés d'être accompagnés, plus de 180 SIAE bénéficient du

programme Seve et plus de 60 sites mettent en œuvre le programme Tapaj.

La DGEFP a poursuivi ses travaux d'animation dans le champ de l'accompagnement à la création d'entreprise des publics éloignés de l'emploi : à la suite du plan « Marseille

en grand », le programme « Capital Jeunes créateurs » a été lancé. En outre, plus de 40 000 personnes ont été accompagnées dans le cadre du programme « Inclusion par le travail indépendant », qui sera poursuivi en 2023.

Enfin, la DGEFP contribue activement à la mise en œuvre du « Plan national des achats durables », la première vague de l'appel à projets visant au renforcement du réseau des facilitateurs de la clause sociale et à la création de postes de coordinateurs. Près de 90 postes de facilitateurs et coordinateurs ont ainsi été créés, les marchés « clausés » offrant des débouchés nouveaux pour les SIAE et les entreprises adaptées.

L'année 2023 s'annonce comme une année de consolidation, orientée vers le renforcement de la qualité des parcours, l'entrée en formation et le ciblage des personnes les plus éloignées de l'emploi, dans un contexte de relance du marché du travail : des travaux seront engagés en vue de l'élaboration d'une nouvelle feuille de route de l'insertion par l'activité économique.

Dans le champ de l'emploi des travailleurs handicapés, le comité interministériel du handicap a poursuivi l'effort du Gouvernement pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi :

- Les expérimentations en entreprises adaptées – contrat à durée déterminée tremplin et entreprises adaptées de travail temporaire – ont été prolongées d'une année jusqu'au 31 décembre 2023 ;
- L'implantation d'entreprises adaptées en établissement pénitentiaire s'est poursuivie ;

L'année 2023 s'annonce comme une année de consolidation, orientée vers le renforcement de la qualité des parcours, l'entrée en formation et le ciblage des personnes les plus éloignées de l'emploi.

- La création d'un baromètre « emploi et handicap » permet aux employeurs volontaires de publier leur engagement sur le handicap.

Le lieu unique d'accueil est généralisé à l'ensemble des agences Pôle emploi depuis septembre 2022. L'offre de service des Cap emploi a par ailleurs

été renouvelée pour les cinq ans à venir dans le cadre du renouvellement de la convention pluriannuelle d'objectifs passée entre l'État, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP et chaque Cap emploi. Pour favoriser l'accès à l'emploi, et en particulier l'accès à l'apprentissage, des jeunes en situation de handicap, les jeunes titulaires d'un droit à la compensation de leur handicap se voient reconnus automatiquement comme ayant la qualité de travailleur handicapé depuis la loi dite « 3DS » du 21 février 2022. Les dispositifs d'emploi accompagnés sont désormais organisés en mode plate-forme afin de mutualiser les savoir-faire des acteurs du médico-social et de l'emploi.

Enfin, la France a été désignée pays organisateur de l'Olympiade des métiers Abilympics, qui s'est déroulée en mars 2023 à Metz.

En 2023, la concertation engagée au titre de la Conférence nationale du handicap devrait se concrétiser et constituera la feuille de route à venir en termes d'emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, dans la continuité des expérimentations du service public de l'insertion et de l'emploi, le Gouvernement a engagé, sous l'égide du haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, une concertation relative à France travail visant à améliorer l'accompagnement proposé aux demandeurs d'emploi les plus éloignés et à mieux répondre aux besoins des entreprises : le rapport de concertation sera remis en 2023. Dix-huit départements pilotes ont été sélectionnés pour expérimenter de nouvelles formes d'accompagnement des allocataires du revenu de solidarité active.

Améliorer l'accompagnement des personnes en situation de handicap

Généralisation du lieu unique d'accompagnement

Depuis septembre 2022, un lieu unique d'accompagnement (LUA) est généralisé à l'ensemble des agences Pôle emploi et Cap emploi. Grâce à ce LUA, l'accompagnement des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) est amélioré. Les bénéficiaires sont suivis par des conseillers Cap emploi pour les DEBOE les plus en difficultés au regard de leur handicap ou par des conseillers Pôle emploi formés aux questions de handicap.

Ces LUA voient le jour dans le cadre d'une convention cadre, signée en 2018, entre l'État, Pôle emploi, Chéops (représentant du réseau Cap emploi), l'Agefiph et le FIPHFP. Les ambitions de cette convention : le rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi et la co-construction d'une nouvelle offre de service dite « intégrée ».

Déploiement des entreprises adaptées en milieu pénitentiaire

Depuis la publication des décrets du 31 mars 2021 relatifs au travail adapté en milieu pénitentiaire et d'un guide pratique sur l'implantation des entreprises adaptées en milieu pénitentiaire, sept entreprises adaptées (EA) ont ouvert leurs portes (dont trois en 2022). Elles favoriseront la réinsertion à la fois sociale et professionnelle des détenus et emploieront au moins 55 % de travailleurs bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Les métiers proposés dans les EA pénitentiaires sont novateurs et s'inscrivent dans une démarche écologique et environnementale (revalorisation d'appareils électronique, blanchisserie de couches lavables à destination des crèches du territoire...). Parmi les projets d'implantation à l'étude, appuyés et suivis de près par les préfets dans les territoires, l'un se situe en Outre-mer et un autre dans un centre pénitentiaire pour femmes.

Accompagner la réforme de l'IAE : création d'un guide des prescripteurs

L'insertion par l'activité économique (IAE) permet à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle et de modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement.

La loi du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » concrétise les mesures préconisées dans le Pacte d'ambition pour l'IAE. Elle a notamment élargi la capacité de prescrire des parcours d'insertion à de nombreux acteurs depuis 2021. Plusieurs objectifs : simplifier et fluidifier les recrutements dans le secteur de l'IAE, aller chercher les publics les plus éloignés de l'emploi et adapter les formats de parcours au plus près des besoins.

Aujourd'hui, près de 145 000 salariés sont en parcours IAE, notamment grâce à la mobilisation des nouveaux prescripteurs.

Afin de poursuivre cette dynamique, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et ses partenaires, ont créé en 2022 le guide pratique « La prescription de parcours d'insertion par l'activité économique », à destination des orienteurs et prescripteurs de l'IAE. Conçu comme une boîte à outils, il présente notamment les principes fondamentaux de l'IAE, la démarche à suivre pour prescrire un parcours IAE et le fonctionnement des services de la Plateforme de l'inclusion.

 Retrouvez le guide sur travail-emploi.gouv.fr



80 % du territoire engagé dans le déploiement du SPIE

En 2022, 34 nouveaux territoires rejoignent, à la suite d'un appel à manifestation d'intérêt (AMI) les 45 territoires engagés jusqu'à présent dans le déploiement du Service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE).

Les porteurs de projets, qui sont majoritairement des conseils départementaux, s'engagent avec Pôle emploi et des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle pour simplifier les démarches, mieux coordonner les acteurs, proposer des parcours à visée « emploi » tout en levant les difficultés rencontrées et garantir un parcours suivi et sans rupture.

La mise en œuvre du socle de services fixé par l'AMI varie selon des degrés de maturité différents en fonction des 79 territoires. Les avancées sont notables concernant :

- L'entrée dans le parcours : co-construction ou coréalisation de diagnostic commun et réduction des délais du premier rendez-vous ;
- Le suivi du parcours : revue de portefeuilles pour les cas complexes et réflexion sur le référentiel ;
- L'offre d'accompagnement : nouvelles offres pour les publics spécifiques avec une approche par filière, un renforcement des actions de levées des freins sociaux, une appropriation rapide par les professionnels des outils d'accompagnement déployés par la DGEFP (prescription d'immersions professionnelles, de formation via l'outil Ouiform, de parcours IAE via la plateforme dédiée).

La démarche numérique, élaborée avec les utilisateurs des territoires et déployée par le Groupement d'intérêt public (GIP) Plateforme de l'inclusion, vise d'une part à faciliter le partage de données, en particulier entre les conseils départementaux, Pôle emploi, la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF). D'autre part, il s'agit de développer des services numériques pour accélérer le rendez-vous d'insertion, assurer le suivi partagé du parcours (Carnet de bord) et faciliter l'accès à l'offre d'insertion (data.inclusion, DORA, Immersion facilitée, Ouiform).

En 2022, une enquête réalisée par la DGEFP auprès de 4 000 bénéficiaires a révélé que 84 % d'entre eux sont satisfaits dont 35 % très satisfaits à l'égard de l'accompagnement dans le retour à l'emploi dont ils bénéficient ou ont bénéficié.

De 2020 à 2022, près de 60 millions d'euros ont été mobilisés et répartis comme suit : 49 % pour le cofinancement de l'ingénierie des projets territoriaux, 29 % pour le déploiement services numériques et 12 % pour le pilotage, l'animation, la communication et l'évaluation.

Outre la poursuite de l'animation nationale et le suivi des projets par les DREETS et DDETS des projets, 2023 est une année de transition dans la perspective de France Travail. Parmi les 18 territoires pilotes France Travail pour le renforcement de l'accompagnement des allocataires du RSA, 18 sont des territoires SPIE.

Assurance chômage : nouvelles règles et réflexion sur sa gouvernance

L'année 2022 a été largement consacrée à la mise en place de la réforme dite de la « contracyclicité » qui consiste à moduler la durée de l'indemnisation du chômage en fonction de la situation du marché du travail. Depuis le 1^{er} février, la durée d'indemnisation est plus longue quand l'état du marché du travail est défavorable, afin de protéger davantage les demandeurs d'emploi, et moins longue quand celui-ci est favorable. La littérature économique a en effet mis en évidence un lien entre durée d'indemnisation et temps passé au chômage, en particulier chez les plus qualifiés.

En parallèle, la DGEFP a été fortement sollicitée pour contribuer à la réflexion sur la gouvernance de l'assurance chômage. Historiquement, la loi confie

aux partenaires sociaux une compétence de principe pour déterminer les règles d'indemnisation, de gestion et de financement du régime d'assurance chômage, dans le cadre d'accords négociés par les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel (LCAP) a préservé cette compétence de principe des partenaires sociaux tout en renforçant le rôle de l'État dans l'orientation des négociations, au travers de l'élaboration d'un document de cadrage.

L'année 2023 devrait donc, pour la DGEFP, être pour partie consacrée à suivre les négociations et, le cas échéant, entériner dans la loi le fruit de la négociation des partenaires sociaux.

Lancement du chantier France Travail

Au cours du dernier trimestre de l'année 2022, les services de la DGEFP se sont mobilisés dans le cadre des travaux préparatoires encadrant le chantier France Travail. Ce projet, annoncé par le président de la République, vise à assurer une meilleure coordination des acteurs du service public de l'emploi. Il vise également à approfondir l'offre de service d'accompagnement à destination des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), en assurant à tous ces allocataires un accompagnement hebdomadaire intensif, personnalisé et adapté aux besoins.

La DGEFP a ainsi été étroitement associée à la mission de concertation et de préfiguration confiée

au Haut-Commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, Thibaut Guilluy. Elle a notamment contribué à l'ensemble des groupes de travail thématiques relatifs aux chantiers structurants de France travail (procédures d'orientation, pratiques d'accompagnement des demandeurs d'emplois et des entreprises, droits et devoirs des demandeurs d'emploi, système d'information, évolution de la gouvernance, etc.). Elle a également participé au cadrage de la phase d'expérimentation sur les 18 bassins d'emploi pilotes qui auront la mission de proposer en 2023 de nouvelles méthodes coordonnées d'accompagnement global des bénéficiaires du RSA.

Soutenir et accompagner les entreprises

→ La parole à **Marianne Cotis**,

sous-directrice des mutations économiques et de la sécurisation de l'emploi à la DGEFP.



Transition entre une période de crise et un retour progressif à la normal, l'année 2022 constitue une année charnière à plusieurs titres. Si la crise sanitaire, par son ampleur et son caractère imprévisible justifiait une aide financière massive des entreprises pour éviter les licenciements économiques et préserver les compétences (le « quoi qu'il en coûte »), aide qui a notamment pris la forme de l'activité partielle et du FNE-Formation de crise, il est apparu nécessaire, en 2022, de recentrer l'accompagnement des entreprises. Celui-ci se veut désormais plus ciblé sur les entreprises les plus affectées par les retournements conjoncturels, davantage axé sur l'anticipation des mutations économiques, plus territorialisé afin d'être au plus près des besoins des entreprises, avec une focale toute particulière sur les TPE-PME qui ne disposent pas toujours d'une fonction RH structurée.

Grâce à l'activité partielle, l'accompagnement de l'État se veut aujourd'hui davantage ciblé sur les entreprises les plus en difficulté. À titre illustratif, dans le cadre du plan de résilience, les modalités de recours à l'activité partielle de droit commun ont été aménagées afin de tenir compte de l'augmentation des prix de l'énergie consécutive à la guerre en Ukraine.

L'État accompagne également les grandes transitions, dans une logique d'anticipation des mutations économiques. Ainsi, l'accompagnement des branches et des entreprises aux transitions écologique et numérique, dans une logique d'anticipation à moyen et long terme, est devenu une priorité de l'action de la DGEFP, qui irrigue l'ensemble des politiques emploi et formation.

À ce titre et dans le cadre de France 2030, la DGEFP est aux côtés des acteurs économiques ayant des projets de diagnostic ou de formation au titre de l'appel à

manifestation d'intérêt (AMI) « compétences et métiers d'avenir ». Cet AMI a vocation à accélérer la formation initiale et continue vers des métiers correspondants aux priorités de France 2030, telles que la réindustrialisation verte, le nucléaire, la batterie, la santé numérique, la digitalisation des mobilités ou encore les solutions pour une ville durable.

Par ailleurs, la DGEFP participe également aux travaux sur l'intelligence artificielle (IA) conduits 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).

Celui-ci 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, le dialogue social pour animer le débat public et éclairer les décideurs publics et privés.

En outre, l'État se donne comme ambition d'accompagner les entreprises au plus près du terrain. À cette fin, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a notamment mis en place en 2022 le réseau des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP). Au sein des DREETS et des DDETS, ils sont les interlocuteurs privilégiés des entreprises qu'ils peuvent accompagner pour faire face aux différentes mutations économiques, sociales et technologiques. Ce sont des relais importants pour faire connaître les dispositifs d'accompagnement du

Transition entre une période de crise et un retour progressif à la normal, l'année 2022 constitue une année charnière à plusieurs titres.

Ministère, notamment Transitions collectives. Ils jouent également un rôle de coordinateur au sein des territoires entre les principaux acteurs en matière de transitions

professionnelles.

L'année 2022 aura également été celle de l'ouverture nationale du service « Place des entreprises ». Né du constat que les dispositifs d'accompagnements publics sont trop souvent méconnus des petites entreprises, « Place des entreprises » met en lien l'ensemble des administrations qui accompagnent les entreprises, pour répondre rapidement à une problématique exprimée par une entreprise, notamment en matière de ressources humaines. Afin que les chefs d'entreprise puissent être informés et avoir accès à l'ensemble des outils et dispositifs dont ils peuvent bénéficier, il est en effet indispensable de les accompagner jusqu'au dernier kilomètre.

Enfin, la DGEFP a fait de l'accompagnement des petites et moyennes entreprises une priorité de son action. La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) est un outil d'accompagnement des TPE-PME pour répondre à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines. Cet outil a été rénové en 2022 pour ajouter de nouveaux thèmes d'intervention, comme l'accompagnement des entreprises aux mutations RH liées aux transitions numérique et écologique ou encore l'appui au recrutement et au développement de l'attractivité afin de réduire les tensions de recrutement.

Aménagement des dispositifs d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée

Dans le cadre du plan de résilience économique et sociale, les modalités de recours à l'activité partielle de droit commun ont été aménagées afin de tenir compte de l'augmentation des prix de l'énergie consécutive à la guerre en Ukraine. La hausse des prix du gaz et de l'électricité, constatée depuis le 24 février 2022, date de l'invasion de l'Ukraine par la Russie, peut ainsi être retenue comme motif permettant le recours au dispositif, à condition que l'entreprise soit très fortement affectée par la hausse de ces prix. Près de 400 entreprises ont ainsi bénéficié de 3,6 millions d'euros d'allocations d'activité partielle, indemnisant plus de 420 000 heures chômées.

En parallèle, tout au long de l'année 2022, la DGEFP a informé les branches professionnelles les plus énergivores de la possibilité de conclure des accords en matière d'activité partielle de longue durée (APLD). Avec ces accords, les entreprises peuvent faire face à la hausse des coûts de l'énergie et bénéficier du report de la date limite d'entrée dans le dispositif au 31 décembre 2022, et de l'augmentation de 12 mois de la durée maximale de recours au dispositif. Soixante-huit branches professionnelles ont ainsi été contactées. L'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), la branche des remontées mécaniques, celle des textiles ou encore de la charcuterie de détail ont par exemple conclu de tels avenants.

Plan de réduction des tensions de recrutement

Dans un contexte de reprise économique après une crise sanitaire majeure, le Gouvernement a mis en œuvre un plan de réduction des tensions de recrutement. Dès septembre 2021, des premières mesures ont été annoncées, afin de mieux accompagner les demandeurs d'emploi de longue (DELD) et de très longue durée et de répondre aux besoins des employeurs en déployant plus massivement des formations d'aide à l'embauche. Ces mesures se sont notamment traduites en recontactant 1,5 millions de DELD, en déployant un parcours de remobilisation à destination des 530 000 demandeurs de très longue durée et en réalisant 85 000 formations d'adaptation au poste.

Par la suite, au regard des problématiques spécifiques rencontrées par certains secteurs en tension, il a été

décidé, en septembre 2022, de mettre en œuvre une seconde phase de ce plan de réduction des tensions de recrutement. Pôle emploi a mis en place un projet d'actions renforcées et ciblées, avec la création de « viviers sectoriels » dans le cadre de trois secteurs identifiés comme particulièrement en tension au niveau national, à savoir : l'hôtellerie-restauration, la santé et l'action sociale, les transports de voyageurs et de marchandises. Ce plan présente ainsi trois caractéristiques nouvelles : une animation dédiée des demandeurs d'emploi intéressés et immédiatement disponibles au niveau du bassin d'emploi (avec le cas échéant, une proposition de formation d'adaptation au poste par Pôle emploi), une collaboration avec les fédérations pour identifier les compétences « socles » indispensables et une communication ciblée sur les trois secteurs identifiés.

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

Lancé le 31 janvier 2022, le réseau des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP) est aujourd'hui constitué de près de 120 DARP au niveau départemental et régional. Interlocuteurs privilégiés des entreprises sur le terrain, les DARP ont pour mission d'accompagner, conjointement avec les autres acteurs sur les territoires, les entreprises ayant des besoins de recrutement, des enjeux de transformation des emplois et des compétences, afin de leur proposer un accompagnement adapté et personnalisé dans la durée. Ce réseau est un outil unique pour favoriser les transitions professionnelles qui concourent de plus en plus à la fluidité du marché du travail, dans le contexte de l'objectif du plein emploi porté par le Gouvernement.

Afin de soutenir la dynamique engagée et la mobilisation des DARP, la DGEFP a initié tout au long

de l'année 2022 de nombreuses actions d'animation, de mise à disposition de ressources, de formation et de communication. Cinq webinaires ont été organisés par la DGEFP associant DARP régionaux et départementaux en vue d'échanger sur les retours d'expérience et les besoins identifiés sur le terrain. Des ateliers d'animation se sont tenus avec les DARP régionaux pour repérer le geste métier, identifier une stratégie de ciblage des entreprises et outiller le pilotage régional. Le réseau a été présenté aux commissaires aux restructurations et prévention des difficultés des entreprises (CRP) ainsi qu'à l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM). Un accompagnement à la prise de parole dans les médias leur a également été proposé. En outre, la DGEFP a élaboré la première version d'un outil de reporting de l'activité des DARP. Fin d'année 2022, l'animation nationale a été renforcée par la mise en place de réunions mensuelles avec les DARP régionaux.



Des outils pour accompagner les TPE et PME

Les PME (petites et moyennes entreprises), et a fortiori les TPE (très petites entreprises), souffrent parfois d'un manque de structuration de leurs fonctions ressources humaines (RH). Pour y remédier et jouer davantage un rôle « d'administration conseil », la DGEFP a renforcé le dispositif « prestations de conseil en ressources humaines » (PCRH) et soutenu le déploiement national du service « Place des entreprises. »

La PCRH, qui cofinance l'intervention d'un consultant RH, a franchi en 2022 le seuil symbolique des 10 000 dossiers et a démontré son caractère « transformant » pour les entreprises qui y ont recours. Dans son rapport de novembre 2022, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) indique que 98 % des entreprises interrogées ont jugé le conseil utile ou très utile. La mesure a notamment été mise en

visibilité dans la phase 2 du plan métiers en tension. Un partenariat a aussi été mis en place avec Pôle emploi pour que les « conseillers entreprises » puissent orienter les recruteurs vers ce dispositif.

« Place des entreprises » a également connu une étape importante en 2022 : le service est désormais disponible sur l'ensemble du territoire depuis l'été. Forte de 12 250 experts référencés, la plateforme de mise en relation des chefs d'entreprises avec les organismes publics ou parapublics a accompagné 22 000 besoins et voit sa mobilisation progresser, avec son rattachement à « Entreprendre » (version entreprises de service-public.fr). Le profil des entreprises ? Majoritairement composées de un à cinq salariés, elles appartiennent aux secteurs du commerce, du transport et de l'hébergement-restauration.

Transition numérique : préparer les compétences de demain

Pour anticiper l'impact de la transition numérique sur les métiers et les compétences, la DGEFP met en œuvre des engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) avec les branches professionnelles. Ceux-ci permettent par exemple d'accompagner les filières au travers d'études prospectives pour mesurer l'impact de la digitalisation sur l'emploi et les compétences, du financement d'appui conseil pour les TPE-PME en matière de gestion RH et de cybersécurité, ou encore de l'ingénierie de certification pour introduire des blocs de compétences numériques. On peut notamment citer à ce titre, l'EDEC Prospective numérique 2025 qui fédère 13 branches d'Altas (banque, finance, conseil et assurance), l'EDEC IA Hauts-de-France, ou encore l'EDEC Commerce de 2017-2020 qui a accompagné la digitalisation du secteur et permis le renforcement de l'offre de services de l'Opcommerce.

La DGEFP a également noué fin 2021 un partenariat avec l'Institut national de recherche en sciences et

technologies du numérique (Inria), pour créer un laboratoire de recherche-action baptisé LaborIA. Celui-ci a pour mission de cerner l'impact de l'IA sur le travail, l'emploi, les compétences et le dialogue social.

Associée à la politique d'investissement de l'État sur les métiers d'avenir, la DGEFP représente le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion au sein du comité de pilotage ministériel de l'Appel à manifestation d'intérêt Compétences et métiers d'avenir (AMI CMA). Cet AMI a vocation à accélérer la formation initiale et continue vers des métiers correspondants aux priorités de France 2030, telles que la réindustrialisation verte, le nucléaire, la batterie, la santé numérique, la digitalisation des mobilités ou encore les solutions pour une ville durable. Sur les deux premières levées, 127 projets de diagnostics et de formations ont été retenus, pour un montant d'assiette de projets de 1,1 milliard d'euros et près de 500 millions d'euros de subventions.



Contribuer à une Europe sociale

→ **La parole à Malissa Marseille,**
sous-directrice Europe et international à la DGEFP.



La DGEFP est fortement engagée dans le champ européen et international. Elle est chargée de définir la stratégie d'intervention du programme national du fonds social européen, et plus récemment du nouveau programme national du fonds de transition juste et d'en assurer la bonne gestion. Concernant le plan national de relance et de résilience, financé par des crédits européens, la DGEFP s'assure que les mesures de ce plan qui concernent la délégation atteignent bien les objectifs contractualisés avec la Commission européenne.

La DGEFP assure plus largement la définition et la défense des positions françaises en matière d'emploi et de compétences au niveau de l'Union européenne, et notamment le suivi du « semestre européen », le processus de coordination des politiques sociales et d'emploi au niveau européen.

Enfin, au-delà de l'Union européenne, la DGEFP contribue également en lien avec la délégation aux affaires européennes et internationales au suivi des travaux des organisations internationales : OCDE, OIT, FMI, etc.

En 2022, le premier temps fort a été la Présidence française de l'Union européenne à laquelle la DGEFP a activement participé, en contribuant notamment à l'adoption d'une recommandation sur les comptes individuels de formation et en

organisant deux grandes conférences ministérielles sur la mobilité des apprentis et les politiques d'insertion.

Le second temps fort a été l'approbation par la Commission européenne fin 2022 des programmes nationaux FSE+ et FTJ et la conclusion des accords sur les lignes de partage pour mobiliser ces fonds entre l'État et les Conseils régionaux dans le respect des compétences respectives de chacun. L'adoption de ces programmes est le fruit de longs travaux de concertation avec les parties prenantes puis de négociation avec la Commission depuis trois ans.

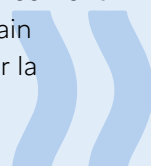
L'année 2023 sera consacrée au déploiement des nouveaux programmes FSE+ et FTJ avec de nombreux enjeux. Sur le plan stratégique, il s'agira d'assurer la cohérence des financements FSE+ avec les priorités

La DGEFP assure plus largement la définition et la défense des positions françaises en matière d'emploi et de compétences au niveau de l'Union européenne.

des politiques publiques. Sur le plan opérationnel, la SDEI se mobilisera pour le lancement effectif des opérations financées par le FSE+ et le FTJ, l'accompagnement stratégique et méthodologique des services FSE des D(R)ETS et des

organismes délégataires de gestion (Départements, PLIE, métropoles, Pôle emploi, Avise), la poursuite du développement du système d'information dédié à la gestion des programmes, la communication avec l'organisation d'un « Village des initiatives FSE » et la définition du cadre d'évaluation des actions soutenues par le FSE+ et le FTJ.

2023 sera aussi marqué par l'Année européenne des compétences proposée par la Commission européenne. Cette année européenne thématique, qui devrait démarrer en mai, vise à promouvoir les investissements dans la formation et le renforcement des compétences, réduire les pénuries de main d'œuvre dans l'Union européenne et stimuler la compétitivité européenne.



Mobilisation lors de PFUE

De janvier à juin 2022, la France a présidé pour la 13^e fois le Conseil de l'Union européenne.

Dans ce cadre, la DGEFP s'est mobilisée tout au long du premier semestre pour appuyer la Représentation permanente de la France auprès de l'Union européenne dans la conduite des négociations dans le champ emploi et formation professionnelle au sein du Conseil « Emploi, politique sociale, santé et consommateurs » (EPSCO). La DGEFP a contribué en particulier à l'adoption de deux textes durant la PFUE :

→ La recommandation relative aux comptes de formation individuels : ce texte préconise la création dans l'ensemble des États membres des comptes de formation individuels, sur le modèle du CPF français. Cette mesure permet de répondre à l'objectif fixé à l'échelle de l'Union européenne de 60 % des adultes

bénéficiant chaque année d'une formation à l'horizon 2030 ;

→ La recommandation relative à la transition équitable vers la neutralité climatique : cette dernière encourage les États membres à prendre des dispositions pour faire face aux conséquences sociales liées à l'emploi de la transition écologique.

Par ailleurs, la DGEFP a organisé plusieurs événements inscrits au programme de la PFUE, et notamment deux conférences ministérielles : « Nouvelle génération Erasmus : développer la mobilité européenne des apprentis » en janvier 2022 et « Les politiques d'insertion en réponse aux défis de la relance » en mars 2022.

i Visionner le replay de la conférence sur www.travail-emploi.gouv.fr



Participation de Bruno Lucas à la conférence ministérielle « Les politiques d'insertion en réponse aux défis de la relance » dans le cadre de la présidence française du Conseil de l'Union européenne, 2 mars 2022.

Lancement du programme national FSE+ « Emploi, inclusion, jeunesse et compétences »

Le programme national FSE+ « Emploi, inclusion, jeunesse et compétences » porté par la DGEFP a été adopté par la Commission européenne le 27 octobre 2022. Pour la période 2021-2027, ce programme est doté de 4 milliards d'euros. Les 2/3 de ces crédits seront gérés au niveau déconcentré, dont la majeure partie sera déléguée à plus de 100 organismes intermédiaires.

Ce programme répond à l'ambition d'une Europe sociale plus forte en se concentrant sur trois priorités principales :

- La priorité 1 du programme est consacrée à l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale : en finançant des actions d'accompagnement vers l'emploi, d'insertion par l'activité économique et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion. Elle concentrera près de la moitié des ressources du programme ;
- La priorité 2 met l'accent sur l'insertion professionnelle des jeunes et l'appui à la réussite éducative : en finançant notamment des actions d'accompagnement vers l'emploi des jeunes, de soutien à l'apprentissage et de prévention et de lutte contre le décrochage scolaire. Cette priorité mobilisera un quart des ressources du programme ;
- La priorité 3 concerne le renforcement des compétences des travailleurs : en finançant des actions de développement des compétences des salariés dans les entreprises confrontées aux transitions numérique et écologique. Elle concentrera 12 % des ressources du programme.

Quatre priorités complémentaires, moins importantes en termes de volumes financiers, seront consacrées respectivement à l'inclusion du marché du travail, l'aide matérielle, l'innovation sociale et la réponse aux défis spécifiques des territoires ultrapériphériques.



Synthèse des travaux d'évaluation de la programmation 2014-2020

La DGEFP a réalisé en 2022 une synthèse des travaux d'évaluation conduits sur les programmes nationaux FSE et « Initiative pour l'Emploi des Jeunes » 2014-2020. Plus de 20 000 opérations ont été conduites et 4,5 millions de participants ont bénéficié de ces programmes. Les travaux d'évaluation ont permis d'identifier trois effets majeurs à la suite de ces programmes :

- Un effet de volume, à travers l'augmentation du volume total d'investissement public destiné aux publics les plus vulnérables sur le marché du travail et aux jeunes les plus en difficulté ;
- Un effet de portée, à travers une réorientation des politiques nationales en faveur de priorités et d'objectifs établis au niveau de l'Union européenne, à savoir la réduction des situations de pauvreté, de chômage de longue durée et d'exclusion sociale ou l'urgence des actions en faveur des NEET (jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation) ;
- Un effet de rôle, en faveur des actions innovantes ou expérimentales, dont le potentiel n'a toutefois pas été pleinement exploité. La promotion de l'innovation sociale fera l'objet d'une priorité dédiée dans le cadre du nouveau programme FSE+.



Représentation artistique lors de la conférence ministérielle « Les politiques d'insertion en réponse aux défis de la relance » dans le cadre de la présidence française du Conseil de l'Union européenne, 2 mars 2022.

Un nouveau fonds dans le cadre du « Pacte Vert » européen : le fonds de transition juste (FTJ)

Le programme national FTJ « Emploi et compétences » porté par la DGEFP a été adopté par la Commission européenne le 30 novembre 2022.

Le Fonds de Transition Juste est un nouvel outil de la politique de cohésion pour la programmation 2021-2027, qui vise à atténuer l'impact économique et social de la transition vers la neutralité climatique dans les territoires où sont implantées les filières industrielles les plus émettrices de CO2. Il facilitera la mise en œuvre du Pacte vert pour l'Europe, dont l'objectif est de rendre l'Union climatiquement neutre d'ici à 2050. En France, six régions sont concernées par le FTJ : Auvergne Rhône-

Alpes, Grand-Est, Hauts-de-France, Normandie, Pays-de-la-Loire et PACA.

Le programme national FTJ « Emploi et compétences » vise à soutenir au sein de ces territoires la reconversion ou le perfectionnement professionnel des travailleurs et des demandeurs d'emploi, et plus largement l'accompagnement et l'anticipation des mutations économiques. Ce programme est doté de 309 millions d'euros et sera intégralement mis en œuvre par les services déconcentrés.

 Pour en savoir plus : www.fse.gouv.fr

Travaux européens en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap

La DGEFP a participé au groupe des questions sociales relatif à l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail. Les travaux ont permis l'adoption le 8 décembre 2022 par le Conseil emploi et politique sociale des conclusions proposées par la Présidence tchèque.

Ces conclusions s'inscrivent dans la stratégie 2021-2030 pour les droits des personnes en situation de handicap de la Commission européenne et invitent les États membres à réduire l'écart de niveau d'emploi avec la population générale d'ici à 2030.

 En savoir plus : www.consilium.europa.eu

Déployer et accompagner les politiques publiques

- **La parole à Pauline Bourdin,**
cheffe du département de la stratégie,
Barbara Chazelle,
cheffe du département de l'action territoriale,
Laurent Kazmierczak,
chef de la mission communication,
Stéphane Lherault,
chef du département Pôle emploi.



La conception et la direction des politiques publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle nécessitent un fort engagement des équipes de la DGEFP. Accompagnement des projets de lois, rédaction des décrets et formalisation de circulaires sont autant d'actions menées par la DGEFP et présentées jusqu'à présent dans ce rapport.

Mais le travail de la DGEFP ne s'arrête pas là ! À la suite de la promulgation de ces vecteurs législatifs, l'animation, l'accompagnement et le déploiement des politiques publiques représentent l'autre facette de notre travail, pour que chaque dispositif trouve son public. L'écosystème emploi et formation professionnelle est dense et l'animation de ce dernier est un savoir-faire porté par la DGEFP.

En 2022, les équipes pluridisciplinaires de la délégation ont initié de nombreuses actions d'animation, de mise à disposition de ressources, de formation et de communication pour déployer les politiques publiques et accompagner les acteurs de l'insertion et de l'emploi.

La mise en place du contrat d'engagement jeune et sa montée en charge a représenté un chantier important pour la DGEFP, les DREETS, Pôle emploi et les Missions Locales. Des ateliers participatifs ont été proposés par le pôle expérimentation et innovation inclusive (LAB) de la DGEFP six mois après la mise en place du dispositif. Des jeunes et des conseillers Missions locales et Pôle emploi ont été accompagnés par des facilitateurs dans leurs réflexions, avec des temps individuels introspectifs et des temps de partage et de croisement des points de vue, en mobilisant des méthodes d'intelligence collective. L'objectif étant d'établir un premier bilan et définir des premiers axes d'amélioration.

Pour accompagner la mise en place du réseau des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP), la DGEFP a proposé des webinaires en vue d'échanger sur les retours d'expérience et les besoins identifiés sur le terrain mais également des ateliers d'animation pour repérer le geste métier, identifier une stratégie de ciblage des

La DGEFP est au carrefour de grands enjeux sociétaux et tente de contribuer avec ses moyens à la transformation en cours et à venir des métiers et des compétences.

entreprises et outiller le pilotage régional. Un accompagnement à la prise de parole dans les médias a aussi été proposé aux DARP. Fin d'année 2022, l'animation nationale a été renforcée par la mise en place de réunions mensuelles avec les DARP régionaux.

Afin de poursuivre la mobilisation des acteurs en faveur de l'apprentissage, la DGEFP a également mis en place des webinaires à destination des conseillers de Pôle emploi et des Missions locales chargés du suivi des jeunes. Au programme : présentation de l'apprentissage et des aides financières, de la prépa-apprentissage et des outils à disposition des conseillers pour passer à l'action.

La gestion de projet avec les principes d'une administration publique moderne se traduit aussi par une coordination étroite avec les territoires : l'ancrage territorial et le lien avec les acteurs locaux, parties prenantes de la mise en œuvre des actions, sont des prérequis nécessaires à l'efficacité des projets. En ce sens, un cycle de travail collaboratif est lancé avec les acteurs en régions pour définir ensemble les contours du prochain plan national de formation en faveur des demandeurs d'emploi.

L'enjeu de territorialisation des politiques publiques se traduit pour la DGEFP par la double exigence d'une écoute des représentants des acteurs de l'insertion et de l'emploi qui interviennent sur les territoires et d'une interaction « à double sens » avec les services déconcentrés, en amont de la définition des orientations nationales et en aval, pour venir en appui de l'action locale. La démarche du SPIE sur les territoires a été un laboratoire en termes d'animation et de coordination des représentants des conseils départementaux et des correspondants du réseau des DREETS et DDETS.

La DGEFP accompagne ainsi les acteurs de l'insertion et de l'emploi mais également d'autres acteurs économiques et sociaux comme les entreprises. Elle est au carrefour de grands enjeux sociétaux et tente de contribuer avec ses moyens à la transformation en cours et à venir des métiers et des compétences.

Stratégie de communication : accompagner les dispositifs !

Les orientations 2022 en matière de communication se sont essentiellement traduites par des actions concrètes au service du dernier kilomètre des réformes.

La DGEFP a été mobilisée dans le cadre du lancement du contrat d'engagement jeune auprès des conseillers en avance de phase. Et deux thèmes ont particulièrement rythmé la communication en 2022 : l'apprentissage et le handicap.

Concernant l'apprentissage, les « Rencontres de l'apprentissage » en septembre ont permis aux opérateurs de compétences d'échanger sur place (au sein du ministère de la Santé et de la Prévention) ou à distance (durant le live proposé), avec des jeunes issus des Missions Locales et de Nos quartiers ont du talent.

Concernant le handicap, une opération de sensibilisation auprès des entreprises est venue

ponctuer la Semaine européenne des personnes handicapées et le DuoDay.

La DGEFP a également été présente sur de nombreux salons en Île-de-France (Nouvelle vie pro, Salon du travail, Talents for the planet) ou en régions grâce à la mobilisation des communicants des DREETS.

La stratégie de communication de la DGEFP en 2022 a permis de faire converger des politiques publiques comme le contrat d'engagement jeune (CEJ) et l'apprentissage, avec la production d'une série de webinaires pour les conseillers CEJ pour leur présenter ce dernier dispositif comme une voie prometteuse pour les jeunes accompagnés.

En 2023, la stratégie de communication s'inscrira encore davantage dans cette logique du dernier kilomètre, pour que chacun puisse profiter pleinement des politiques qui lui sont destinées.

Réflexions autour de la feuille de route DGEFP sur la transition écologique

La prise en compte de la transition écologique dans l'ensemble des politiques publiques est aujourd'hui un impératif majeur. En matière d'emploi et de formation, la transition écologique entraîne la création de nouveaux métiers et compétences, dits verts, mais surtout la transformation des métiers existants et l'adaptation des compétences.

Dans le cadre de la planification écologique pilotée par le Secrétariat général à la planification écologique, la DGEFP a établi un projet de feuille de route articulé autour de l'anticipation des besoins en emplois et compétences, du renforcement de l'accompagnement des entreprises par les OPCO, de la révision des

certifications, ainsi que de la conception de modules additionnels de formation favorisant l'acquisition de compétences vertes.

Souhaitant approfondir les différents axes de cette feuille de route, Bruno Lucas, Délégué général de la DGEFP, a souhaité organiser une réunion d'intelligence collective, associant l'ensemble des membres du CODIR élargi. Parmi les pistes d'action qui ont été retenues à l'issue de cette session, qui a eu lieu le 17 octobre 2022, figure notamment la mise en place à terme de formations sur la transition écologique pour l'ensemble des agents de la DGEFP.

Le laboratoire d'innovation et d'expérimentation

Le besoin d'accompagner l'investissement réalisé dans les appels à projets (AAP) d'expérimentation dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) et la nécessité d'apprendre des projets lauréats de ces AAP et plus largement de capitaliser sur l'ensemble des actions publiques innovantes, ont conduit la DGEFP à créer un laboratoire d'innovation et d'expérimentation.

Cet espace répond à un enjeu majeur : expérimenter des nouvelles manières d'accompagner le déploiement des politiques publiques et faire vivre les actions qui en découlent par des méthodes de conception et

de facilitation pour les acteurs impliqués dans ces processus d'expérimentation.

Pour y parvenir, le laboratoire explore, avec l'aide d'une équipe et un marché dédiés, des méthodes de participation citoyenne, de conception centrée sur les usagers (co-conception, design de service), d'évolution des projets en cours de route (démarches itératives), ainsi que des démarches permettant de mieux coordonner des acteurs de l'insertion et de l'emploi.

i Pour en savoir plus sur la démarche du laboratoire d'innovation et d'expérimentation : www.travail-emploi.gouv.fr



**LES FEMMES
ET LES HOMMES
DE LA DGEFP**

- 46 Développer et valoriser la marque employeur
- 48 25 ans d'engagement en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle
- 49 La gouvernance
- 50 Les équipes

Développer et valoriser la marque employeur

→ La parole à **Anne-Christine Afonso,**

cheffe de la mission des ressources humaines et des affaires générales à la DGEFP.



La DGEFP a poursuivi cette année encore, des engagements majeurs internes en termes de ressources humaines en accompagnant ses collaborateurs, en apportant expertise et conseil, en étant transparent dans les règles, en faisant preuve de confidentialité dans le traitement des dossiers ou encore en s'efforçant de s'améliorer et innover dans ses pratiques.

D'importants chantiers ont été finalisés en 2022 :

- L'adaptation de l'Académie de la DGEFP : outil d'intégration des nouveaux arrivants, au travers d'un parcours de formation interne ajusté pour répondre à l'augmentation du télétravail ;
- L'amélioration des délais de recrutement : la DGEFP a en effet été force de proposition pour publier de manière plus autonome les offres d'emploi sur la Place de l'emploi public afin de réduire les délais de recrutement.

Pour l'année 2023, deux nouveaux chantiers ont d'ores et déjà lancés pour faire face aux difficultés à recruter des fonctionnaires et des contractuels mais également pour accentuer la notoriété de la DGEFP.

Le développement de la marque employeur nous a semblé être une première piste. Les objectifs ? Montrer la diversité des missions et des postes, transmettre les valeurs de la délégation, montrer l'impact des sujets traités à la DGEFP sur le quotidien des Français (activité partielle, apprentissage, assurance chômage, etc.) et valoriser le large écosystème dans lequel s'inscrit la DGEFP.

Pour ce faire, plusieurs outils de communication ont été instaurés comme la réalisation d'une vidéo de présentation de la DGEFP ainsi que d'une série de vidéos de présentation des métiers de nos collaborateurs. De nouvelles vidéos sont en cours de réalisation pour compléter les portraits déjà réalisés.

Notre deuxième piste de travail est d'améliorer le sourcing des candidats, en développant la publication de nos offres d'emploi au-delà de la place de l'emploi public, en publiant sur l'APEC ou encore sur LinkedIn.

Les premiers résultats sont positifs et nous espérons poursuivre dans cette lancée pour intensifier l'attractivité et la notoriété de la DGEFP.

Alors, pour donner envie aux lecteurs de ce rapport d'activité et au plus grand nombre, de rejoindre la DGEFP voici quelques éléments pour vous présenter notre délégation, à travers mon regard de professionnelle des ressources humaines. La DGEFP est une direction qui est au cœur d'un écosystème très varié : les préfectures, les Dreets, le service public de l'emploi, les directions ministérielles comme la DGT, la DARES ou la DSS mais aussi avec d'autres ministères, les partenaires sociaux, France compétences, Pôle emploi, l'APEC, la caisse des dépôts et consignations et bien

La DGEFP est une très belle direction qui allie un fort portage des politiques publiques de l'emploi et formation professionnelle et une ambiance de travail très agréable.

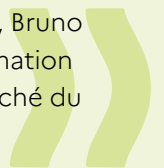
d'autres.

La diversité des statuts de ses agents (administrateurs de l'État, attachés d'administration, inspecteurs et directeurs du travail, contractuels...) et de leurs origines institutionnelles (ministères sociaux, mais aussi économique et financier, services déconcentrés, collectivités locales...)

font la richesse de cette direction. Les possibilités de mouvements internes permettent des parcours variés qui peuvent ensuite s'étendre jusqu'à l'ensemble des ministères sociaux soit une palette très large de champs de compétences et de métiers.

C'est une organisation agile, une structure à taille humaine, offrant de bonnes conditions de travail avec des perspectives de développement et des ambitions enthousiasmantes.

En un mot, la DGEFP est une très belle direction qui allie un fort portage des politiques publiques de l'emploi et formation professionnelles et une ambiance de travail très agréable. Et on y revient à la DGEFP ! À titre d'exemple et parmi d'autres personnes, Bruno Lucas, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle était chef du bureau du marché du travail à la DGEFP à sa sortie de l'ENA.



25 ans d'engagement en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Issue de la fusion entre la délégation de l'emploi (créée le 25 juin 1975) et la délégation à la formation professionnelle (créée le 28 janvier 1981), la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) voit le jour en mars 1997.

Un objectif : créer une délégation innovante et créative, plus souple que les directions ministérielles précédentes, afin de procéder à des expérimentations dans les domaines emploi et formation professionnelle.

La DGEFP s'organise alors en « missions » et non en « bureaux » pour favoriser l'innovation et le travail par projets. Elle s'attèle, avec l'appui de l'ensemble des acteurs du secteur, à :

- Inventer les politiques de l'emploi et de l'accompagnement, avec la garantie jeunes en 2017 ou le contrat d'engagement jeune en 2022.
- Accompagner le service public de l'emploi, avec la création de pôle emploi en 2008 ou celle des DREETS en 2021.

- Porter une stratégie nationale de compétences, avec la création du compte personnel de formation en 2015 ou celle de la certification de formation Qualiopi, obligatoire dès le 1^{er} janvier 2022.
- Faire valoir la position française à l'échelle européenne, avec son rôle d'autorité de gestion du Fond social européen (FSE).
- Soutenir et valoriser toutes les initiatives en faveur de l'emploi avec par exemple les signatures d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) sur différentes thématiques : métiers du grand âge et de l'autonomie, numérique, automobile, etc.

Ces missions sont actuellement portées par 300 agents aux profils variés : juristes, économistes, experts du secteur social, de l'insertion ou de l'ingénierie de projet.

Vingt-cinq ans après sa création, la DGEFP poursuit son engagement en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dont vous trouverez un aperçu dans ce rapport.



Assemblée générale de la DGEFP, 16 janvier 2023.

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, Bruno Lucas.**

Instance fondamentale de la délégation, le CODIR regroupe :

- **Anne-Christine Afonso,**
cheffe de la Mission Ressources humaines et Affaires générales
- **Rachel Bécuwe,**
cheffe de service et adjointe au Délégué général
- **Samuel Berger,**
sous-directeur Financement et Modernisation
- **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
- **Marianne Cotis,**
sous-directrice Mutations économiques et Sécurisation de l'emploi
- **Isabelle Grandgérard-Rance,**
cheffe du pôle juridique
- **Laurent Kazmierczak,**
chef de la Mission Communication
- **Stéphane Lhérault,**
chef du Département Pôle emploi
- **Malissa Marseille,**
sous-directrice Europe et International
- **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
- **Françoise Riboulet-Travers,**
cheffe de cabinet du Délégué général

Les équipes

En matière de ressources humaines, la DGEFP se caractérise par la diversité des statuts de ses agents (administrateurs de l'État, attachés d'administration, inspecteurs et directeurs du travail, contractuels...) et de leurs origines institutionnelles (ministères sociaux, mais aussi économique et financier, services déconcentrés, collectivités locales...) qui font la richesse de cette direction. Les possibilités de mouvements internes permettent des parcours variés qui peuvent ensuite s'étendre jusqu'à l'ensemble des ministères sociaux soit une palette très large de champs de compétences et de métiers.

300
agents physiques



14
apprentis



Moyenne d'âge



64 %
de femmes



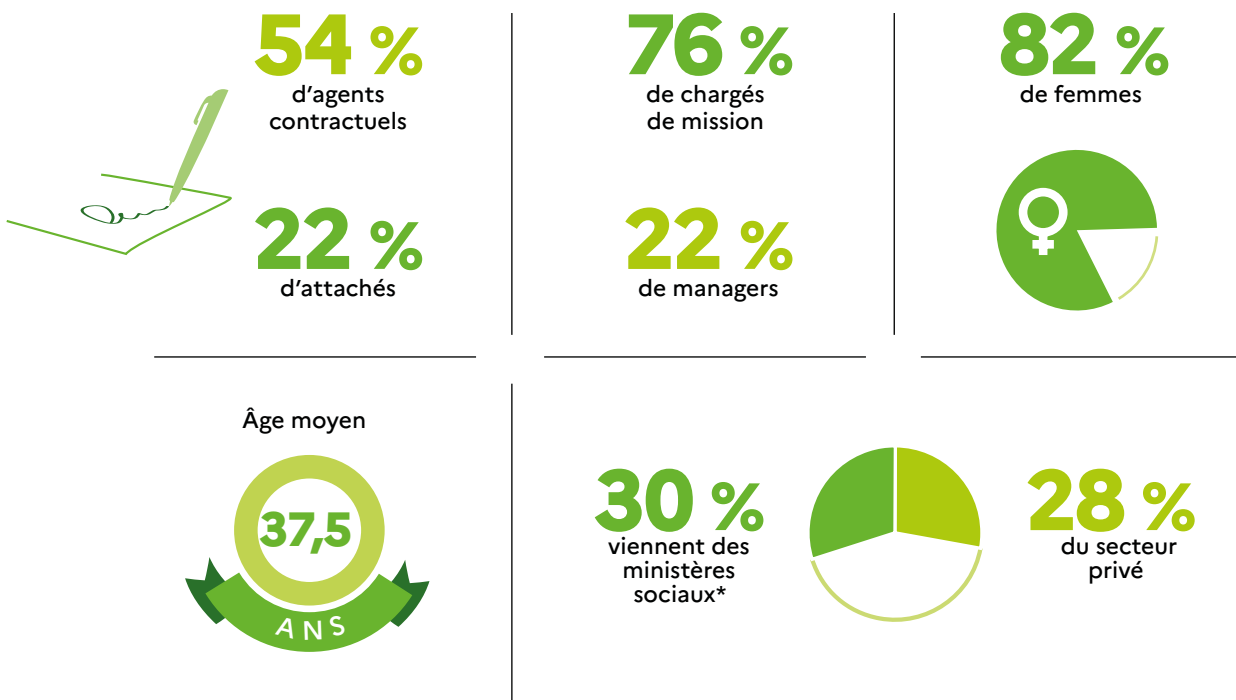
36 %
d'hommes

88 %
d'agents cadres





Profil du nouvel arrivant à la DGEFP en 2022



* Depuis mai 2022, les ministères sociaux regroupent le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, le ministère de la Santé et de la Prévention et le ministère des Solidarités et des Familles.

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

CASP : Cellule d'appui à la sécurisation professionnelle

CEJ : Contrat d'engagement jeune

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

IAE : Insertion par l'activité économique

J

JOP : Jeux olympiques et paralympiques

L

LCAP : Liberté de choisir son avenir professionnel

LUA : Lieu unique d'accompagnement

O

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

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

Transco : Transitions collectives

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, du Plein emploi et de l'Insertion.

DIRECTEURS DE PUBLICATION

Bruno Lucas et Rachel Bécuwe

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 édits introductifs de nos grandes actions.

COPYRIGHT VISUELS

Couverture : Ministères sociaux/DICOM/Nicolo REVELLI-BEAUMONT/SipaPress, Shutterstock

Portaits des membres du CODIR :

Ministères sociaux/DICOM/Nicolo Revelli-Beaumont/Sipa

Photos d'illustration :

Page 7 : Les rencontres de l'apprentissage : Ministères sociaux/Dicom/Gabrielle CEZARD/Sipa
Les rencontres nationales du réseau des missions locales : Benjamin Dubuis - Photographe

Page 13 : Ministères sociaux/Dicom/Gabrielle CEZARD/Sipa

Pages 36 et 38 : Ministères sociaux/Dicom/Tristan Reynaud/SipaPress

Page 48 : Ministères sociaux/DICOM/Nicolo Revelli-Beaumont/Sipa

Autres pages : Shutterstock

Rapport d'activité de l'année 2022, édité en août 2023.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*