



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Sommaire

4 Édito

6 Les chiffres clés

8 Les temps forts

10 Une coopération structurée entre les acteurs de l'emploi et de l'insertion

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

22 Accompagner les entreprises face aux transitions économique, numérique, écologique

30 Investir dans la formation professionnelle

40 La DGEFP a fait les Jeux

46 La délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle - DGEFP

60 Glossaire

ÉDITO



BENJAMIN MAURICE

DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL
À L'EMPLOI ET À LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

L'année écoulée témoigne une nouvelle fois que l'engagement de la DGEFP au service des Français ne **faiblit pas**. En 2024, nos agents étaient sur tous les fronts pour guider les politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dans une société en proie à des bouleversements structurels, sous l'impulsion de nouveaux défis, la DGEFP a su maintenir un cap clair en apportant des solutions concrètes et immédiates. Dans la continuité des avancées majeures réalisées en 2023, l'année 2024 a été consacrée à la mise en œuvre de la réforme pour le plein emploi. Notre engagement peut se résumer à la poursuite de trois objectifs : **accompagner, piloter, innover.**

Accompagner, parce que les publics les plus éloignés de l'emploi ont été notre priorité. En reconnaissant la singularité de chacun sur le marché du travail, les bénéficiaires du RSA bénéficient désormais d'un accompagnement personnalisé pour favoriser leur retour vers l'emploi.

La jeunesse figurait aussi au cœur de nos préoccupations. L'engagement de la DGEFP pour soutenir l'apprentissage a permis d'atteindre des chiffres records, comptabilisant 878 900 nouveaux contrats signés en 2024, dont 15 000 pour des apprentis en situation de handicap.

La DGEFP, ce sont aussi des femmes et des hommes qui s'engagent quotidiennement pour l'accès de toutes et tous au travail. L'adoption d'un droit universel pour l'orientation en milieu ordinaire est un tournant historique dans la lutte contre les discriminations que subissent les travailleurs en situation de handicap.

Piloter, parce que derrière ces réussites se cache tout un écosystème mobilisé. Grâce à la loi pour le plein emploi, c'est à présent un réseau unique qui se déploie sur l'ensemble du territoire. Avec l'inauguration du comité national pour l'emploi, tous les acteurs peuvent converger vers l'élaboration d'une vision stratégique.

Innover, parce que notre capacité à accompagner les salariés et les entreprises dépendra de notre capacité à anticiper les défis de l'avenir. C'est dans cette optique que la 2^e phase du laboratoire de recherche action LaborIA et la feuille de route transition écologique en matière d'emploi et de formation professionnelle nous permettront de former aux compétences de demain.

Mais ce n'est pas tout ce qu'a réalisé la DGEFP cette année. Avec 233 textes réglementaires produits par ses équipes de la DGEFP, nous consolidons les dispositifs en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle. Grâce au programme national FSE+, c'est plus de 5 000 projets qui ont permis d'accompagner plus de 900 000 personnes. Les portes de l'Europe ont été ouvertes à la jeunesse grâce à « Emplois en Europe » sur la plateforme 1jeune1solution. Cette année était aussi l'occasion de célébrer la réussite de plusieurs dispositifs portés par la DGEFP : les 10 ans de la démarche mission jeune et des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), ainsi que les 2 ans du contrat d'engagement jeune.

Maintenant, place à l'avenir. Accepter le changement, c'est être en accord avec notre époque. Gardons en tête les grands défis de notre société : la contrainte environnementale, la transformation numérique, l'intelligence artificielle, les mutations démographiques. Conservons à l'esprit nos valeurs et prônons à jamais le travail comme un outil d'intégration et de cohésion sociale.

À la tête de cette belle administration depuis peu et dans le sillage de l'action de mes prédécesseurs, je sais pouvoir compter sur la force du collectif de la DGEFP pour pouvoir relever ces nombreux défis.

LES CHIFFRES CLÉS 2024



Accompagner les jeunes et les publics éloignés de l'emploi

10 ans

de Mission jeunes, démarche visant à favoriser l'intégration des jeunes sur le marché du travail grâce à la mobilisation du travail temporaire

2 ans

du contrat d'engagement jeune

Plus de **900 000** personnes ont bénéficié d'un accompagnement social, professionnel ou vers la formation dans le cadre du programme national FSE+ « Emploi, Inclusion, Jeunesse et Compétences » depuis son lancement en 2021

Accompagner les entreprises face aux transitions économique, numérique et écologique

2,3

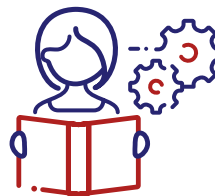
millions d'euros sur la période 2021-2026, dédié au laboratoire recherche action LaborIA

58 866

formations, liées à la transition écologique, financées en 2024 par le FNE-Formation

2 700

établissements différents accompagnés par les délégués à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels (DARP)



Investir dans la formation professionnelle

878 900

nouveaux contrats d'apprentissage

15 000

nouveaux contrats d'apprentissage aménagé

7 323 613

dossiers de formation CPF validés entre 2020 et 2024

Jeux Olympiques et Paralympiques

Plus de **150 000** emplois mobilisés, dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) Paris 2024. Ces métiers correspondent aux métiers de la cuisine, du service en restauration ou bar, ainsi que ceux de la sécurité privée

18 000

bénévoles ont intégré un open badge «Volontaire Paris 2024» dans leur passeport de compétences. L'intégration de cet open badge a été rendu possible grâce aux travaux portés par la DGEFP et Paris 2024



Juridique

233 textes réglementaires produits par les équipes de la DGEFP,

soit **4,5** textes par semaine



Budget

20 milliards d'euros d'actions de politiques de l'emploi financées

99 % c'est le taux d'exécution des crédits

35 mesures de rationalisation de la dépense publiques déployées

43 systèmes d'information pilotés en propre

Plus de **110** rapports et tableaux de pilotage couvrant une trentaine de dispositifs

LES TEMPS FORTS 2024

Lancement de la 2^e phase du LaborIA

Janvier. Lancement après une 1^{re} phase (2021-2023) – dite LaborIA Explorer. Partenariat entre le ministère en charge du Travail et de l'Emploi et Inria.

L'orientation en milieu ordinaire de travail devient un droit universel

1^{er} janvier. Une mesure mise en place dans le cadre de la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023.

Salon du Travail et de la mobilité professionnelle

25 et 26 janvier. Présence du Ministère à ce salon pour présenter des opportunités

d'emploi à la DGEFP et pour participer à des conférences sur la formation professionnelle.

Lancement du comité national pour l'emploi

12 avril. Instance de concertation et de coordination visant à améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emplois.

Séminaire national État/Départements/ France Travail sur l'accompagnement renouvelé des bénéficiaires du revenu de solidarité active

17 avril. Retour d'expériences sur l'expérimentation avec les 18 premiers territoires pilotes.



WorldSkills Lyon 2024

10-15 septembre. Participation du Ministère à cette mondiale des métiers Worldskills.

Webinaire des « 10 ans de la PMSMP »

12 septembre. Échanges et bonnes pratiques sur les périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Lancement de la campagne de communication en faveur de l'apprentissage

22 octobre. Évènement rassemblant les acteurs de la formation professionnelle, les organisations patronales, des apprentis...

Salon nouvelle vie professionnelle

14 novembre. Présence du Ministère dans le cadre de la présentation des dispositifs de reconversion professionnelle et de conférences.

Colloque « Le CPF a 10 ans ! Et dans 10 ans ? »

21 novembre. Évènement en distanciel organisé par le Ministère en partenariat avec l'AEF.



Une coopération structurée entre les acteurs de l'emploi et de l'insertion



La loi pour le plein emploi a permis la refonte des modalités d'action des acteurs de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'insertion pour mieux répondre aux enjeux des territoires. Cette refonte en profondeur a pour objectif d'améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi, en particulier des plus éloignés de l'emploi, mais également des entreprises.

L'année 2024 a ainsi vu la création du réseau pour l'emploi réunissant tous les acteurs intervenant dans les champs de l'emploi, formation professionnelle et l'insertion ; la transformation de Pôle emploi en France Travail doté de nouvelles missions pour « compte commun » de tous les membres du réseau pour la mise en place d'outils (process, référentiels métiers, et services numériques partagés), dans le cadre d'un patrimoine commun à tous les acteurs du réseau pour l'emploi ; l'instauration d'une instance unique de gouvernance co-pilotée État-Collectivités territoriales, à chaque échelon du territoire, pour une coopération renforcée.

Cette nouvelle gouvernance prend la forme de comités de pilotage. Le comité national pour l'emploi définit des orientations stratégiques nationales et les éléments du patrimoine commun et réunit des représentants de l'État (dont la DGEFP), les partenaires sociaux, les représentants des collectivités territoriales, les opérateurs, les organismes du champ de l'emploi et de l'insertion, les porteurs de solutions ainsi que les représentants des usagers.

Les comités territoriaux pour l'emploi sont considérés comme les lieux du travail commun des acteurs dans les territoires, notamment à travers des feuilles de route départementales. L'organisation de ces comités répond à plusieurs préoccupations : assurer au côté de l'État, la co-présidence des instances par les collectivités territoriales, associer une large représentation des acteurs du réseau pour l'emploi au côté de France Travail, des Missions locales et de Cap emploi, renforcer la place des partenaires sociaux, et, enfin, permettre une composition suffisamment souple pour s'adapter au contexte partenarial et aux spécificités géographiques des territoires.



RACHEL BECUWE,
CHEFFE DE SERVICE,
ADJOINTE AU DÉLÉGUÉ
GÉNÉRAL À L'EMPLOI
ET À LA FORMATION
PROFESSIONNELLE.

Les services déconcentrés (DREETS et DDETS) et les Préfets jouent un rôle central dans la mobilisation des collectivités territoriales et du réseau des acteurs pour l'emploi dans cette nouvelle dynamique avec l'appui de France Travail.



FABRICE MASI,
CHEF DE SERVICE, ADJOINT AU DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL À L'EMPLOI
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

Les quatre premières réunions du comité national pour l'emploi (en avril, juin, juillet et novembre 2024) ainsi que les réunions de ses commissions ont renforcé la coordination et la coopération entre les acteurs et ont permis de poser les premiers jalons d'éléments du patrimoine commun.

NOS ACTIONS

Accompagner les jeunes et les publics éloignés de l'emploi



Devant le constat de la multiplicité des acteurs à laquelle sont confrontées les personnes en recherche d'emploi, du besoin d'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi, de la nécessité d'aller chercher certains publics dits « invisibles », tout en répondant aux enjeux de tension de recrutement et d'amélioration l'offre de service aux entreprises, **le Gouvernement a engagé la réforme pour le plein emploi.** La loi pour le plein emploi promulguée le 18 décembre 2023 porte l'ambition d'une amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises grâce à l'implication collective et coordonnée de tous les acteurs du secteur de l'insertion et de l'emploi. Pour la DGEFP, l'année 2024 a été consacrée à la mise en œuvre de cette réforme afin de sécuriser sa pleine entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2025. **Plus de 7 milliards d'euros ont été consacrés cette même année au financement des politiques d'accompagnement vers l'emploi.**

UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

Dans la perspective du plein emploi, le ministère en charge du Travail et de l'Emploi a engagé une réforme de l'accompagnement des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA). Dès le printemps 2023, 18 départements puis 23 supplémentaires se sont lancés dans des expérimentations portant sur la rénovation des modalités d'accompagnement des bénéficiaires du RSA autour de quelques piliers, parmi lesquels une entrée en parcours accélérée, un accompagnement renforcé et plus intensif vers le retour à l'emploi ainsi qu'une mobilisation des entreprises à toutes les étapes.

Les modalités de déploiement et les résultats obtenus ont fait l'objet d'un dialogue entretenu entre la DGEFP, Départements de France, et la direction générale France Travail et d'un partage avec l'ensemble des départements lors d'un comité mensuel de suivi de la réforme, co-animé entre l'Etat et Département de France. Des tableaux de bord sont partagés en continu avec l'ensemble des parties prenantes et proposent un suivi en temps réel des résultats obtenus en matière notamment d'accès à l'emploi, de présence en emploi et de non-versement du RSA.

Au 31 décembre 2024, 90 % des 41 000 allocataires du RSA accompagnés dans les 18 premiers territoires pilotes étaient satisfaits de leur accompagnement et 39 % d'entre eux n'étaient plus au RSA, 12 mois après leur entrée en parcours.

L'engagement financier de l'État à l'attention des 49 territoires pilotes s'élève en 2024 – au-delà de l'investissement via France travail - à 55 millions d'euros en 2024, et a permis de démontrer la plus – valeur de l'accompagnement dit rénové des bénéficiaires du RSA.

Une évaluation qualitative des expérimentations commandée par la DGEFP en 2024 et réalisée par le cabinet Amnyos a porté sur 8 des 18 territoires impliqués dans l'expérimentation. Plus de 500 personnes, incluant des professionnels et des allocataires du RSA, ont pu être auditionnées et les conclusions de l'évaluation qualitative ont alimenté les travaux préparant la généralisation à compter de 2025 de l'accompagnement dit rénové des allocataires du RSA. Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/laccompagnement-renové-des-allocataires-du-rsa>



EMMANUELLE DELHOMME,

CHEFFE DE PROJET « ACCOMPAGNEMENT RÉNOVÉ ARSA »



L'accompagnement rénové des allocataires du RSA tel qu'expérimenté dans les 49 territoires pilotes a certes permis de renouveler les modalités d'accompagnement des bénéficiaires en visant notamment l'abaissement de la taille des portefeuilles des référents, une meilleure mobilisation de l'offre et ce faisant l'intensification des parcours d'accompagnement proposés aux personnes concernées. Mais il a également permis d'impulser la refonte des modalités de coopération entre l'État, les départements et France Travail en mettant au cœur des échanges des entrants clés de la réforme, depuis les données de suivi et de pilotage produites en temps réel par le système d'information (SI) plateforme, jusqu'au nécessaire appairage des pratiques professionnelles des conseillers France Travail et des travailleurs sociaux des conseils départementaux. Ce dialogue qui nécessite d'être outillé au quotidien est une condition sine qua non à l'optimisation des résultats obtenus en matière de retour à l'emploi et de sortie de la pauvreté des allocataires du RSA.

Suite à ces expérimentations, cet accompagnement dit renouvelé a été généralisé au 1^{er} janvier 2025. Il s'est concrétisé par une inscription à France Travail de tous les allocataires du RSA en tant que demandeur d'emploi, ce qui leur donne accès à un suivi et à un accompagnement par un organisme référent dans un parcours adapté à chacun qu'il s'agisse d'insertion sociale ou professionnelle. À l'issue d'un bilan personnalisé et en fonction de leur situation, un contrat d'engagement est élaboré et signé entre le nouvel inscrit et son organisme référent, en tenant compte de sa situation, de ses besoins, de son projet et de ses éventuelles

difficultés. Il définit les actions à mettre en œuvre en matière d'accompagnement personnalisé ainsi que sa participation aux actions prévues. Il peut s'agir notamment d'actions sociales (réalisation de démarches administratives d'accès aux droits, d'accès au logement...), d'actions de recherche d'emploi (réalisation de CV et de lettres de motivation, candidatures aux offres, entretiens...), d'actions en lien avec le projet professionnel (obtention du permis de conduire, immersion en entreprise, participation à des activités dans le secteur associatif...).



STÉPHANE LHERAULT,
CHEF DU DÉPARTEMENT FRANCE TRAVAIL

Après une année 2023 dédiée aux travaux parlementaires sur la loi plein emploi, 2024 aura de façon logique été consacrée à la préparation de ses nombreuses mesures d'application, nécessaires à l'entrée en vigueur des éléments socle de la réforme au 1^{er} janvier 2025. Nouvelle gouvernance de France travail, création du comité national pour l'emploi (CNE), inscription des nouveaux publics, nouveau contrat d'engagement des demandeurs d'emplois : autant de chantiers concrets qui ont nécessité un cadrage juridique renouvelé. Cette étape nous permet désormais de se pencher sur le cœur des enjeux : confronter le droit au réel, c'est à dire assurer le suivi et l'ajustement continu de sa mise en œuvre opérationnelle.



UN ACCÈS À L'EMPLOI FACILITÉ POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Pour améliorer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, la DGEFP a coordonné, en lien avec les cabinets des ministres chargés de l'emploi et des personnes handicapées, le suivi de la mise en œuvre des mesures emploi de la conférence nationale du handicap (CNH) dans le cadre d'un comité de pilotage qui s'est réuni à cinq reprises dans l'année 2024. Rendre pleinement accessible l'emploi à toutes les personnes en situation de handicap, tel est l'objectif porté par le Gouvernement. La loi pour le plein emploi contribue à la transformation du service public de l'emploi. Depuis le 1^{er} janvier 2024, l'orientation en milieu ordinaire de travail devient un droit universel : chacun est présumé pouvoir travailler en milieu ordinaire. France Travail en lien avec Cap emploi propose un accompagnement adapté aux besoins des personnes reconnues handicapées et inscrites ou souhaitant être inscrites en tant que demandeurs d'emploi. L'orientation en établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT) qui relève de l'emploi protégé devient l'orientation de dernier ressort et fait l'objet d'une proposition par France Travail, en lien avec les Cap emploi, à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) : cette évolution se met en place progressivement entre 2024 et 2027 et a été

initiée dans cinq départements pilotes. Dans cette même logique et pour faciliter l'accès à certains dispositifs tels que accès à une entreprise adaptée, à une structure d'insertion par l'activité économique, à une plateforme emploi accompagné, ou de bénéficier de l'apprentissage adapté, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'exception des ayants-droits bénéficient d'une extension des droits attachés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) depuis le 1^{er} avril 2024, sans qu'ils aient à faire de démarche. De même pour les jeunes en situation de handicap entre 15 et 20 ans, qui bénéficient désormais d'une équivalence à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé afin de faciliter leurs démarches, et en particulier leur entrée en apprentissage.

L'emploi des personnes en situation de handicap repose également sur l'engagement des employeurs. Depuis le 1^{er} janvier 2024, le CDD tremplin et l'entreprise adaptée de travail temporaire sont pérennisés. Ces solutions de transition professionnelle offrent aux personnes reconnues handicapées, éloignées de l'emploi, la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle et des compétences en situation de travail, pour accéder à un emploi auprès des autres employeurs du territoire.



CÉCILE CHARBAUT ET MARIE BRUNAGEL,
SOUS-DIRECTRICE ET ADJOINTE À LA SOUS-DIRECTRICE
DES PARCOURS D'ACCÈS À L'EMPLOI

La DGEFP a poursuivi en 2024 son engagement pour l'emploi des personnes éloignées du marché du travail : simplifications avec le passage à la déclaration sociale nominative de l'insertion par l'activité économique (IAE) au 1^{er} janvier 2025 et lancement des pilotes « dématérialisation des conventionnements », poursuite des expérimentations, mise en œuvre des mesures emploi de la CNH...



ACCOMPAGNER LES JEUNES EN LEVANT LES FREINS PÉRIPHÉRIQUES VERS L'EMPLOI

Au 3^e trimestre 2024, le taux de chômage des jeunes est toujours supérieur (19,7 %) à celui de la population active en France (7,4 %) - (hors Mayotte). C'est pourquoi des dispositifs d'accompagnement des jeunes vers l'emploi comme le contrat d'engagement jeune (CEJ) qui a fêté ses 2 ans en 2024 sont développés par l'État. L'accompagnement intensif dans le cadre du CEJ repose sur une logique de co-construction entre le jeune et les deux principaux opérateurs du CEJ, France Travail et les missions locales. Cette logique est amplifiée avec la mise en œuvre de la loi pour le plein emploi. L'ensemble des acteurs intervenant au bénéfice des jeunes, dans le cadre du CEJ ou hors de ce cadre d'ailleurs (écoles de la deuxième chance, établissement public pour l'insertion dans l'emploi, service militaire adapté ou volontaire, etc.) s'articulent davantage dans le cadre de la gouvernance renouvelée. En 2023, parmi les 313 068 jeunes en CEJ, 32,8 % des jeunes sont en situation d'emploi durable six mois après leur sortie du CEJ.

Un autre axe majeur pour favoriser l'insertion professionnelle et améliorer la qualité des accompagnements est le développement du lien aux entreprises. Des dispositifs comme le parrainage pour l'emploi, le mentorat ou mission jeunes participent à cette dynamique depuis de nombreuses années. En 2024, la démarche mission jeunes a fêté ses 10 ans. Ce programme, issu d'un partenariat entre la DGEFP, la branche professionnelle du travail temporaire (Prism'Emploi), l'Union nationale des missions locales (UNML), l'opérateur

de compétences AKTO, le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) et le fonds professionnel pour l'emploi du travail temporaire (FPETT), permet aux jeunes accompagnés par les missions locales en contrat d'engagement jeune et en PACEA de bénéficier d'un parcours individualisé combinant missions d'intérim, formation et accompagnement renforcé. En 10 ans, mission jeunes a permis à 125 295 jeunes de bénéficier d'un accompagnement individualisé, pour un total de 359 000 missions d'intérim réalisées.

Pour accompagner et faciliter l'entrée dans la vie professionnelle de tous les jeunes de 15 à 30 ans, sur tous les territoires, la plateforme 1 jeune 1 solution a été créée en 2020. Depuis janvier 2024, la gestion opérationnelle et le pilotage stratégique de la plateforme sont pris en charge par la DGEFP, en lien avec la direction du numérique (DNUM), alors qu'elle était précédemment gérée par le Haut-commissariat à l'emploi et à l'engagement des entreprises. Depuis la reprise par la DGEFP, la fréquentation de la plateforme a augmenté de +206 % entre janvier et juin 2024 grâce au développement de nouveaux services comme la plateforme de stages de seconde, le module emploi en Europe ou 1 jeune 1 permis. Le pilotage de la plateforme s'articule autour des trois axes : l'édito et les services, la communication et la notoriété et enfin les partenariats. Au cœur d'un écosystème emploi/formation dense, la DGEFP veille à l'amélioration continue du parcours utilisateur et au développement de l'offre de service en lien avec des partenaires.



LAURENT KAZMIERCZAK,
CHEF DE LA MISSION COMMUNICATION.

En reprenant le pilotage stratégique de la plateforme 1jeune1solution, la DGEFP a apporté son expertise sur l'insertion dans l'emploi des jeunes, en développant les services visant à lever les freins périphériques vers l'emploi comme le module 1 jeune 1 permis, emploi en Europe ou le développement des offres d'emplois et d'alternance. Véritable plateforme interministérielle, 1jeune1solution est une réussite grâce à la mobilisation de l'ensemble des ministères et de tous les acteurs au service de la jeunesse.

ALLER À LA RENCONTRE DES PUBLICS LES PLUS VULNÉRABLES

Afin d'aller à la rencontre des publics les plus vulnérables, une offre d'accompagnement spécifique est instituée par la loi pour le plein emploi : l'offre de repérage et de remobilisation (O2R). Élaborée sur la base des évaluations des expérimentations financées dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), son objectif est clair : « aller vers » les publics vulnérables, ayant décroché des solutions qui leur étaient proposées (au niveau scolaire, formation, solutions d'accompagnement) et/ou qui cumulent des difficultés (santé ou handicap, logement, mobilité, accès aux droits...).

Cette offre s'inscrit en complémentarité des accompagnements proposés par France Travail et des organismes référents du Réseau pour l'emploi (Missions locales, Cap emploi, Conseils

départementaux...). Pour répondre à ce besoin, des appels à manifestation d'intérêt (AMI) ont été lancés à l'été 2024 par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) afin de couvrir les besoins spécifiques de chaque région. La DGEFP a mené un important travail légistique en rédigeant les textes d'application sur la base des travaux de concertation menés avec l'ensemble des parties prenantes (anciens lauréats du PIC, référents en DREETS). Elle a également conduit le changement auprès de ces mêmes parties, en les associant à chaque étape de déploiement.

Les référents en DREETS ont été accompagnés et outillés tout au long de l'année et ont réussi l'exploit de conventionner avec 300 opérateurs moins de 6 mois après la publication des textes.

L'IMMERSION EN MILIEU PROFESSIONNEL : UN LEVIER D'ACCÈS À L'EMPLOI

Les Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) sont un outil créé par la loi du 5 mars 2014, il y a tout juste 10 ans. Ouvertes à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé, les PMSMP ont pour objet, la découverte des métiers, la confirmation et la consolidation d'un projet professionnel, l'initiation d'une démarche de recrutement.

Les PMSMP sont un outil d'accompagnement à la main des conseillers des organismes prescripteurs permettant d'accompagner l'expérience des bénéficiaires ; leur usage a été particulièrement recommandé pour les publics réputés éloignés de l'emploi. Les PMSMP constituent un support d'immersion sécurisé facilitant, tant la construction des parcours, que l'organisation de rencontres directes entre des personnes en recherche d'emploi ou en transition professionnelle avec les entreprises d'un territoire qui sont autant d'employeurs potentiels.

Associées à la mise en œuvre des stratégies de politique active dites de *work first*, les immersions permettent la confrontation à des situations réelles de travail et offrent la possibilité d'évaluer *in vivo* la capacité des personnes à occuper un emploi. Porteuses, à ce titre, d'effets de dé-catégorisation et de stigmatisation, les PMSMP permettent

d'organiser des « circuits courts » d'accès à l'emploi et de vaincre – par le jeu de « l'effet contact » –, les obstacles que rencontrent les publics régulièrement discriminés sur le marché du travail intermédié. Génératrices d'opportunités, les PMSMP constituent un puissant vecteur d'insertion.

À raison de 450 000 prescriptions, en moyenne annuelle, les PMSMP se sont désormais incorporées au patrimoine commun du Réseau pour l'emploi aujourd'hui dynamisé par la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023. La mise à disposition des prescripteurs du nouveau téléservice « Immersion facilitée » permet aujourd'hui de simplifier radicalement la prescription, l'administration et le suivi des conventions PMSMP.

Les PMSMP ont fêté leurs 10 ans en 2024. Un « webinaire des 10 ans » organisé par la DGEFP a permis à plus de 500 participants de revenir sur l'expérience accumulée par les acteurs de l'emploi et de l'insertion autour de la mobilisation de l'outil PMSMP et les « bonnes pratiques » qui lui sont associées en termes d'accompagnement. (Re)voir le webinaire sur www.travail-emploi.gouv.fr



DES FINANCEMENTS EUROPÉENS POUR ACCOMPAGNER LES PUBLICS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI



Le Fonds social européen plus (FSE+) constitue le principal instrument européen de promotion de l'emploi et de l'inclusion sociale. Le programme national FSE+ « Emploi, Inclusion, Jeunesse et Compétences » dont la DGEFP est autorité de gestion a pour objectifs principaux de renforcer l'insertion professionnelle et sociale des personnes qui en ont le plus besoin et de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes.

Le programme national FSE+ est doté de 4 milliards d'euros sur la période 2021-2027. En tant qu'autorité de gestion de ce programme, la DGEFP en assure le pilotage national et organise son système de gestion et de contrôle. Un tiers des crédits du programme national FSE+ sont directement gérés par la DGEFP pour le financement d'opérateurs nationaux. Les deux tiers restants sont gérés au niveau déconcentré par les DREETS, dont la moitié sont délégués en gestion à des organismes intermédiaires, qui sont les Conseils départementaux, les programmes locaux d'insertion et emploi (PLIE) et quelques métropoles.

En 2024, les services de la DGEFP et des DREETS ont poursuivi le déploiement du programme national FSE+, qui atteint un taux de programmation de 35 %. Plus de 5000 projets au niveau national et local ont bénéficié d'un soutien du programme national FSE+ depuis son lancement, et plus de 900 000 personnes ont bénéficié d'un accompagnement social, professionnel ou vers la formation dans le cadre de ces projets.

Le programme national FSE+ soutient une grande variété de projets : actions d'accompagnement vers l'emploi, de levée des freins périphériques, de soutien à l'insertion par l'activité économique ou encore s'agissant des jeunes, des actions de prévention et de lutte contre le décrochage scolaire ou de renforcement de l'apprentissage.

Découvrez en image des
projets ayant bénéficié
du soutien du programme
national FSE+
sur fse.gouv.fr



OPTIMISER L'ACCOMPAGNEMENT DE BÉNÉFICIAIRES GRÂCE À DES OUTILS ET SERVICES NUMÉRIQUES COMMUNS

La loi pour le plein emploi comprend un important volet numérique pour permettre une plus grande collaboration entre les acteurs du réseau pour l'emploi – sur le principe « Dites-le nous en une fois » – au bénéfice des usagers dans leur parcours vers l'emploi, et des entreprises pour réussir leurs recrutements. Objectif : transformer le système d'information de France Travail en système d'information commun afin de proposer des outils et des services numériques communs aux membres du réseau. La DGEFP, avec l'appui des opérateurs et des autres directions ministérielles concernées, a mené en 2024 l'ensemble des travaux réglementaires afin de sécuriser juridiquement les traitements de données à caractère personnel induits par ce projet d'envergure et d'apporter, dans le cadre des consultations de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) et du Conseil d'État, les garanties nécessaires (restriction du périmètre des données, précision des finalités, encadrement des modalités d'accès) pour assurer le respect des règles de protection des données personnelles. Chantier majeur de l'année 2024, à poursuivre en 2025, la DGEFP, en tant que présidente de la commission système d'information du comité national pour l'emploi et membre de la gouvernance opérationnelle, supervise le déploiement de ce patrimoine numérique commun qui constitue l'un des leviers essentiels pour la mise en œuvre des autres volets de la réforme.



**ISABELLE
GRANDGÉRARD-RANCE,**
CHEFFE DU PÔLE JURIDIQUE
ET CONSEILLÈRE JURIDIQUE
AUPRÈS DU DÉLÉGUÉ
GÉNÉRAL.

Il a toujours été essentiel pour le Pôle juridique de la DGEFP de trouver le bon équilibre entre le respect de la vie privée et l'ouverture indispensable des données en vue de garantir le succès de la réforme.

Dans cette même dynamique d'interopérabilité des systèmes d'information, la DGEFP a également mis en place un outil numérique commun sur la gestion des

conventionnements. Cet outil dispose de toutes les fonctionnalités utiles aux utilisateurs comme la gestion d'appels à manifestation d'intérêt (AMI), la gestion des candidatures (nouvelle fonctionnalité implémentée en 2024), la gestion des relations avec les candidats, la transformation d'une proposition en convention et la génération de ces conventions ainsi que leur suivi.

Ce produit numérique, appelé « Squelette », a déjà permis de mettre en œuvre les applications de l'offre de repérage et de remobilisation (O2R), « Agape'TH » pour le suivi des conventions OETH ou encore une première brique en expérimentation pour la gestion des conventionnements de l'IAE (voir « Focus SIAE Connect »). Des travaux sont en cours afin de rendre cette solution disponible pour d'autres dispositifs de politique publique et de mettre en œuvre un processus de co-construction et d'évolutions. Objectif : permettre aux utilisateurs de gagner du temps dans leur processus de conventionnement.



Focus

« SIAE Connect »

Lancé par la DGEFP, ce projet a pour objectif d'améliorer la gestion et le traitement des demandes de conventionnement des structures d'insertion par l'activité économique (IAE). Il s'inscrit dans une démarche ambitieuse de modernisation, visant à simplifier et dématérialiser les procédures administratives. Ce projet est mené en collaboration avec divers acteurs tels que l'Agence de services et de paiement (ASP), les réseaux représentatifs des SIAE, les services déconcentrés de l'État ainsi que les structures d'insertion elles-mêmes.

SIAE Connect a été conçu directement à partir des besoins exprimés par ses futurs utilisateurs. Trois territoires pilotes (l'Aisne, la Corrèze et la Haute-Garonne) expérimentent actuellement cet outil évolutif, dont les fonctionnalités seront enrichies tout au long de l'année 2025, à partir des retours collectés lors d'enquêtes, d'ateliers et d'Open Labs (voir « Open Lab » page 50). Sa généralisation à l'échelle nationale est prévue pour fin 2025.

Accompagner les entreprises face aux transitions économique, numérique, écologique



Les mutations économiques affectent directement les entreprises et les salariés, tant du point de vue des volumes d'emploi que de l'évolution des métiers et des compétences. Elles constituent tout autant des menaces que des opportunités. Plutôt que de subir ces évolutions, des démarches d'anticipation et d'accompagnement des effets de ces mutations peuvent être engagées très en amont par l'État, les partenaires sociaux et les entreprises pour permettre aux actifs de faire face à ces changements.

LES ENJEUX DE L'IA SUR L'EMPLOI ET LES COMPÉTENCES

Le développement de l'intelligence artificielle entraîne l'automatisation de certaines tâches et avec elle, un grand nombre de métiers et d'organisations.

Si cette transition technologique en cours a pour particularité d'impacter les publics dits vulnérables en automatisant certaines tâches, l'introduction récente de l'IA générative pourrait quant à elle modifier des métiers hautement qualifiés, à commencer par les professions en industrie culturelle et créative.

Pour anticiper ces transformations, le ministère chargé du Travail et de l'Emploi et l'Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique (Inria) ont lancé en 2021, le LaborIA. L'objectif de ce laboratoire de recherche-action, doté d'un budget de 2,3 millions d'euros sur la période 2021-2026, est d'étudier, via une démarche scientifique fondée sur des observations de terrain, les effets de l'IA sur le travail, l'emploi et les compétences. Le LaborIA a également vocation à animer le débat public sur ces questions et à rassembler les partenaires qui travaillent sur ce sujet (partenaires sociaux, autres ministères, opérateurs de l'État...).

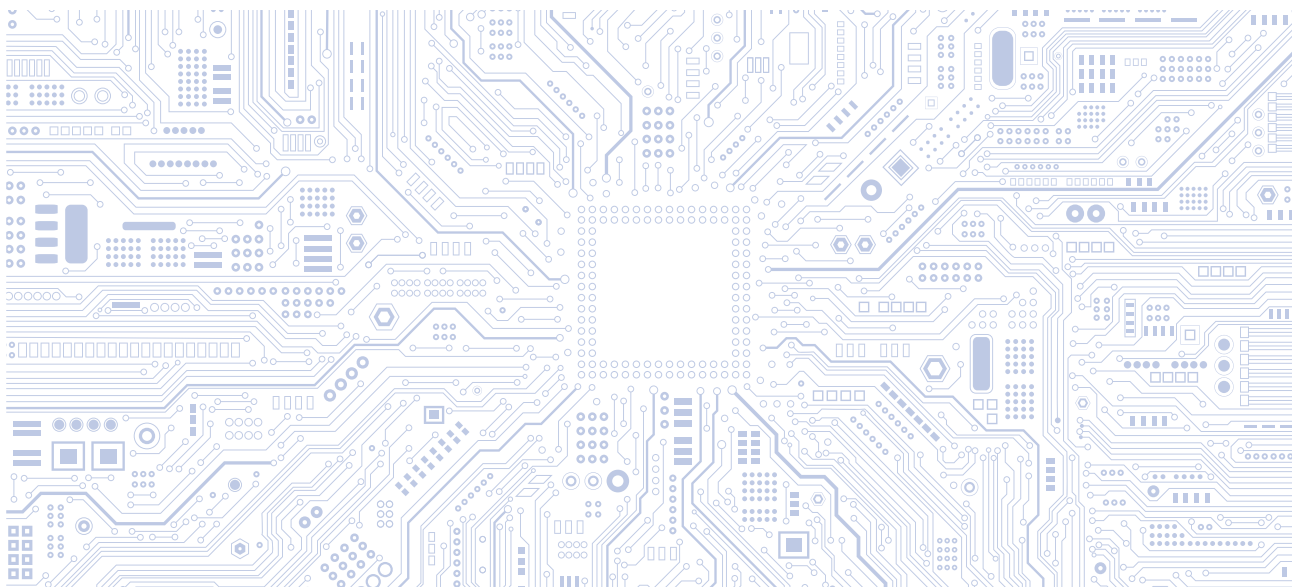
La phase 1 du LaborIA (2021-2023) – dite LaborIA Explorer – a permis d'étudier, sur la base d'enquêtes de terrain, les interactions humain-machine et les enjeux d'appropriation de l'IA dans le monde du travail. Les résultats de cette enquête exploratoire ont été publiés en mai 2024 et des recommandations concrètes ont été formulées pour outiller le dialogue social technologique, favorisant l'instauration d'une configuration humain-machine capacitante dans les organisations.

Le LaborIA a entamé sa deuxième phase en janvier 2024, sur la base d'une nouvelle feuille de route travaillée conjointement avec la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) et la Direction générale du Travail (DGT). Objectifs : investiguer de manière sectorielle les effets de l'IA sur l'emploi, la formation, et les conditions de travail ; développer des projets de recherche-action sur des problématiques transverses comme le recrutement ou l'inclusion et concevoir des ressources pour outiller l'écosystème du travail, de l'emploi et de la formation.

En parallèle, la commission de l'intelligence artificielle a remis le 13 mars 2024 son rapport « IA : notre ambition pour la France », avec 25 recommandations représentant un engagement de 25 milliards d'euros sur 5 ans. Parmi ses recommandations celle d'investir dans l'observation, les études et la recherche sur les impacts de l'IA sur la quantité et la qualité de l'emploi. La commission recommande ainsi d'allouer un budget d'un million d'euros par an sur 5 ans, pour l'observation, les études et la recherche sur les impacts des systèmes d'IA sur la quantité et la qualité de l'emploi. C'est pourquoi, la DGEFP porte le co-financement du LaborIA à 2,3 millions d'euros (contre 2 millions initialement prévus) sur la période 2024-2026.

Pour en savoir plus sur le LaborIA, découvrir ses outils, visionner des webinaires et écouter des podcasts :

www.laboria.ai



L'ACCOMPAGNEMENT SUR LES ENJEUX DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Depuis fin 2022, la DGEFP s'est engagée dans l'élaboration d'une feuille de route Transition écologique en matière d'emploi et de formation professionnelle. Elle bénéficie de septembre 2024 à janvier 2026 d'un accompagnement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), financé par la direction générale de l'appui à la réforme structurelle (SG REFORM) de la Commission européenne.

D'ores-et-déjà, la DGEFP a commencé à faire évoluer certains de ses dispositifs. Plusieurs EDEC permettent de travailler spécifiquement sur l'impact des transitions écologique et énergétique dans certains secteurs d'activité - notamment avec les entreprises de proximité ou encore sur l'impact du climat et de la biodiversité sur les métiers de l'ingénierie avec l'Opco Atlas - d'autres intègrent les enjeux de transition écologique à leurs actions (« Trans'formation – Innover pour mieux former au cœur des territoires ») ou portent sur des secteurs à enjeux pour la transition écologique (ferroviaire, automobile...). La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) accompagne les TPE-PME dans les mutations RH liées à la transition écologique et le FNE-Formation oriente davantage ses financements vers ces formations (58 866 formations financées en 2024). Dans le cadre du dispositif de revitalisation, depuis 2021,

près de 3,7 millions d'euros ont été affectés à des actions nationales ayant une dimension « verte », soit 35 % des actions nationales structurantes.

Par ailleurs, la révision des certifications à l'aune des enjeux de transition écologique est réalisée de manière systématique par l'Afpa. L'accompagnement des Opco est renforcé en application de la loi Climat et Résilience (2021), qui leur confie la mission d'informer et d'accompagner les branches et entreprises sur ces enjeux. Un indicateur « Transition écologique » a été intégré aux conventions d'objectifs et de moyens (COM) 2023-2025 pour mesurer cet accompagnement, complété d'éléments plus qualitatifs pour l'illustrer.

La DGEFP a également mis en place une animation de réseaux - référents transition écologique, au sein des DREETS et des Opco par exemple (au sein de l'Onemev), permettant de créer une dynamique avec l'écosystème emploi-formation.

Enfin, la DGEFP participe aux chantiers interministériels dont la stratégie emploi-compétences pilotée par le Secrétariat général à la planification écologique (SGPE), et le plan de structuration de filière sur la rénovation énergétique des bâtiments (REB), pilotée par la Mission de coordination interministérielle (MCIPREB).



STÉPHANIE LE BLANC, SOUS-DIRECTRICE DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET DE LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI

En 2024, la DGEFP a poursuivi son action d'accompagnement des branches professionnelles et entreprises face aux mutations économiques.

Dans un contexte économique dégradé, le nombre de restructurations a continué d'augmenter et a atteint son niveau le plus haut depuis 2017 (hors crise sanitaire). Logiquement, la DGEFP a mobilisé ses dispositifs d'accompagnement des salariés licenciés (+19 % par rapport à 2023). Par ailleurs, la DGEFP a œuvré à la mise en place d'un nouveau dispositif de maintien dans l'emploi venant prendre la suite de l'activité partielle de longue durée (APLD), en extinction progressive depuis 2022. Le nouveau dispositif dit APLD rebond, allie soutien renforcé et responsabilisation des entreprises en difficulté.

En outre, au cours de l'année 2024, ont démarré les travaux de l'OCDE pour la définition de la feuille de route relative à la transition écologique de la DGEFP, impliquant la mobilisation de plusieurs acteurs dont les services déconcentrés.

Enfin, l'année 2024 a vu aboutir les négociations des partenaires sociaux sur l'assurance chômage. Leur accord a été agréé, et nous sommes donc sortis de la période de carence en redonnant la main aux partenaires sociaux.

DES FINANCEMENTS EUROPÉENS POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET INDUSTRIELLE DES TERRITOIRES

Alors qu'un objectif de neutralité carbone a été fixé pour 2050 au niveau européen, l'accompagnement de la reconversion des salariés des secteurs les plus émetteurs de CO² est un enjeu central pour limiter l'impact social des actions de décarbonation. Dans le même temps, la France doit investir dans la formation vers les secteurs clés de la transition écologique qui font face à des besoins importants de main d'œuvre. Le fonds de transition juste (FTJ) est un fonds européen créé en 2021 qui vise à répondre à ces enjeux dans les territoires industriels les plus émetteurs de CO².

La France bénéficie d'un milliard d'euros au titre du FTJ pour la période 2021-2027. Ces crédits sont ciblés sur dix territoires de six régions françaises (Hauts-de-France, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Grand Est, Normandie, Pays de la Loire, Auvergne-Rhône-Alpes), qui concentrent près de 70 % des émissions de CO² industrielles et énergétiques et 18 % de l'emploi industriel. L'enveloppe française du FTJ est répartie entre les conseils régionaux de ces territoires pour la mise en œuvre des mesures économiques (70 %) et la DGEFP pour les mesures du volet emploi et compétences (30 % soit 309 millions d'euros). Des plans territoriaux de transition juste (PTTJ) élaborés conjointement par les conseils régionaux et les DREETS définissent la stratégie d'intervention du FTJ dans chaque territoire éligible.

Au sein des territoires éligibles, le FTJ cible les secteurs considérés comme en déclin ou en transformation et accompagne la transition vers des secteurs de diversification. Le programme national FTJ « Emploi et compétences » peut notamment financer des actions de reconversion et formation des salariés des secteurs en déclin ou en transformation, d'accompagnement des demandeurs d'emploi issus de ces secteurs et d'ingénierie sociale territoriale.

En région Pays de la Loire par exemple, le FTJ cofinance un projet de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur le territoire porté par la communauté d'agglomération de la région nazairienne et Estuaire (CARENE).

Ce projet, financé par du FTJ à hauteur de 170 772 € a été retenu dans le cadre d'un appel à projets « Atténuer les effets de la transition écologique et énergétique en accompagnant les compétences du territoire FTJ » lancé par la DREETS. Cette opération en trois phases vise à identifier les métiers et les compétences dont

auront besoin les entreprises à court et moyen terme pour accompagner leur développement lié à la transition énergétique du territoire afin aussi *in fine* de contribuer à orienter les offres de formation pour répondre à ce besoin.

Après une première phase d'étude et de diagnostic durant l'année 2024 pour établir un plan d'actions, le projet est entré dans une phase de mise en œuvre du plan d'actions qui s'articule autour de trois axes à déployer sur l'année 2025. Le premier axe « Observation et animation territoriale » maintiendra une approche dynamique et réactive du projet en stimulant les échanges entre les acteurs autour de la transition. Le second axe vise à structurer et organiser « La réponse aux besoins de recrutement et de formation » en lien avec la transition énergétique. Le troisième axe porte sur « La réponse aux besoins spécifiques du secteur du BTP », secteur déjà impacté par la transition énergétique et donc aux avant-postes sur ce sujet.

Ce projet associe largement les acteurs institutionnels de l'emploi et de la formation professionnelle. Il est également fortement ancré dans le territoire en associant le tissu associatif et les réseaux économiques locaux.



MALISSA MARSEILLE,
SOUS-DIRECTRICE
EUROPE ET
INTERNATIONAL

Les territoires industriels sont confrontés à un enjeu crucial : la transition vers une économie plus verte et plus durable. Le programme national

FTJ vise à accompagner ces territoires dans une transition juste en soutenant la sécurisation des parcours et le développement de l'employabilité des salariés et demandeurs d'emploi les plus exposés aux transformations induites par la réduction des gaz à effet de serre.



FOCUS : UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES ENTREPRISES

Pour faire face aux mutations économiques, technologiques et sociales de l'entreprise, le réseau des délégués à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels (DARP) propose un accompagnement adapté et personnalisé des entreprises sur le champ de l'emploi, de la formation et des compétences.

Les DARP, répartis entre l'échelon régional (DREETS) et l'échelon départemental (DDETS), ont accompagné en 2024 près de 2 700 établissements différents, ont effectué 2 400 visites et organisé ou contribué à 6 400 actions.

Le réseau a développé son action en faveur de la transition écologique dans le secteur du bâtiment, enjeu prioritaire de l'État dans le cadre de ses objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre, notamment à travers la promotion et le développement de la rénovation énergétique, ou encore de l'écoconstruction. De nombreuses initiatives ont été mises en place pour accompagner la filière et les entreprises du bâtiment.

C'est dans cette dynamique que la DARP Mayenne a accompagné l'entreprise ADX Groupe Hyperion dans la formation de ses salariés afin de développer de nouvelles compétences contribuant à la transition écologique dans leurs domaines d'activités. Ses actions : la mobilisation de plusieurs acteurs de l'emploi, de la formation et de l'économie pour offrir une réponse concertée et avec un partenariat renforcé avec France Travail (dépôt des offres, test des différentes offres de services et notamment la création d'une MRS - Méthode recrutement par simulation - spécifique au métier de

diagnostiqueur immobilier), un travail sur l'intégration des nouveaux collaborateurs via l'offre du Conseil régional des Pays de la Loire (Parcours emploi tutorat, Parcours emploi formation), la co-construction d'une démarche d'accompagnement avec l'Opco EP, puis la mise en place d'un financement FNE-Formation pour accompagner les évolutions métiers de 365 salariés en matière de transition écologique. Elle a ainsi joué un rôle de facilitatrice entre les besoins de l'entreprise et les différentes réponses et offres de services mobilisables.

Le DARP des Pyrénées-Atlantiques a quant à lui accompagné une entreprise de boulangerie/pâtisserie. Son intervention ciblait notamment des enjeux de recrutement, de transition numérique, et de limitation de la consommation énergétique. Le DARP a proposé plusieurs pistes de travail pour rechercher des candidats et mobiliser le dispositif POE (préparation opérationnelle à l'emploi individuelle). Concernant la problématique énergétique et de gestion de la température à l'intérieur des locaux de cette entreprise, un cabinet de diagnostic a été mobilisé en lien avec l'ADEME pour réaliser une étude comparative des caractéristiques du photovoltaïque avec d'autres moyens comme la géothermie. L'étude a été prise en charge par l'ADEME à 70 %, pour un montant d'investissement baissé d'1/4, sans compter la possible subvention de l'EPCI, ce projet permet de réduire, en outre, les frais de fonctionnement et de consommation d'énergie de 25 %. Il devrait se concrétiser en 2025.



BARBARA CHAZELLE,
CHEFFE DU DÉPARTEMENT DE L'ACTION TERRITORIALE

Notre société et notre économie sont confrontées à de nombreux défis : transition écologique, transition numérique, maintien de notre souveraineté industrielle, conjoncture économique de plus en plus fluctuante et plus récemment, l'augmentation de la fragilisation et des défaillances d'entreprises.

Ces évolutions sont difficiles à appréhender par les dirigeants des TPE-PME. Les DARP sont au cœur de l'accompagnement de ces entreprises, en jouant un rôle de facilitateur. En trois ans, ce réseau a su trouver sa place, en allant à la rencontre des entreprises, en les aidant à diagnostiquer leurs besoins emploi-RH compétences et en mobilisant l'offre de services de l'État et ses partenaires. C'est une vraie satisfaction d'entendre les témoignages des chefs d'entreprises saluer le travail des DARP.



Investir dans la formation professionnelle



En 2024, la DGEFP poursuit son engagement dans la formation professionnelle notamment afin de répondre aux mutations du marché du travail et aux besoins croissants en compétences.

L'ambition d'une nouvelle société de compétences a été pleinement portée dans le cadre de la réforme du système de formation professionnelle lancée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Par ailleurs depuis dix ans, le succès massif du Compte personnel de formation (CPF) a permis une véritable démocratisation de l'accès à la formation avec plus de 6 millions de dossiers acceptés. L'apprentissage s'est également développé de manière inédite en France depuis 2018 pour atteindre de **878 900 nouveaux contrats conclus en 2024 (+3,2 %).**

ACCOMPAGNER CHAQUE ACTIF TOUT AU LONG DE SA CARRIÈRE AVEC LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

L'année 2024 a été marquée par l'anniversaire des dix ans du Compte personnel de formation (CPF). Ce dispositif public est une des politiques publiques du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles qui rencontre un très grand succès auprès des Français.

La construction du Compte personnel de formation se poursuit sans discontinuer depuis dix ans et chaque étape reflète les avancées au service des Français :

- lancement du dispositif au 1^{er} janvier 2015,
- l'ouverture de Mon Compte Formation en novembre 2019, géré pour le compte de l'État par la Caisse des dépôts et consignations,
- l'intégration des abondements automatisés dans les parcours d'achats en janvier 2021,
- la mise en place de la certification Qualiopi en janvier 2022,
- le déploiement de FranceConnect + en octobre 2022.

Dix années de CPF, ce sont plusieurs millions de dossiers de formation validés, plusieurs milliards d'euros d'achats de formation, mais aussi des partenariats et de belles histoires de reconversion dans la vie des Français. Retour sur 10 années en quelques chiffres.

L'année 2024 est aussi l'année des 5 ans de la plateforme digitale « Mon compte formation ». Lancés en novembre 2019, dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'application et le site « Mon Compte Formation » ont modifié et facilité l'accès à la formation professionnelle en France. Retour sur cinq ans de ce service digital au service des usagers et des acteurs du secteur.



2015 > 2019

2 340 700
de dossiers de formation validés

5,3
milliards d'€
de coût pédagogique

2 282 €
prix moyen d'une formation

2019

Lancement
de Mon Compte Formation



2020 > 2024

7 323 613
de dossiers de formation validés

10,5
milliards d'€
de coût pédagogique

1428 €
prix moyen d'une formation



Une logique partenariale au service des usagers

79

conventions signées


52

conventions renouvelées


131

conventions au total


 Nombre de
dossiers abondés

 Montant moyen
de prise en charge

 Montant total
d'abondements

 France
Travail

138 295
1 1740 €
240,6 M€

6 régions

19 557
2 358 €
46,1 M€

 8 opérateurs
de compétences
(Opco)
et branches

11 119
1 452 €
16,1 M€

 Nombre
d'employeurs

 Nombre
de bénéficiaires

 Nombre de dotations
dont 79,16 M€
consommés

 Employeur
et dotations

14 123
101 922 €
273,2 M€

LES FORMATIONS FINANCÉES

8,25 M

de dossiers acceptés

1 419 €

montant moyen des achats

**11,7
milliards d'€**
d'achats de formations

Mon compte formation : un outil pour l'avenir de la formation et de l'emploi en France et en Europe

Le Compte personnel de formation, continue année après année, son adaptation afin de devenir l'outil idéal dans le parcours professionnel des actifs, au point de devenir une référence en Europe. Demain, il interviendra de manière plus efficace au cœur d'un marché du travail en mutation.

Pour compléter le dispositif, ont été développés les passeports de compétences et de prévention qui ont été ouverts au grand public en version bêta le 30 mai 2023 et dont les fonctionnalités sont régulièrement enrichies.

Le passeport de compétences propose un espace personnel où chaque titulaire retrouve ses données personnelles préchargées (transmises par les employeurs ou les certificateurs à la Caisse des Dépôts et consignations - CDC) ou déclarées par lui-même, concernant sa carrière, ses formations et ses qualifications. Aujourd'hui 20 millions de titulaires ont un passeport alimenté avec au moins une certification et 38 millions de certifications ont été reçues par la CDC pour l'ensemble des certificateurs actuellement enregistrés auprès de France compétences.

La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 a fait évoluer le cadre législatif du passeport afin de pouvoir prendre en compte, outre l'ensemble des expériences professionnelles, toutes les expériences volontaires, associatives, bénévoles et civiques. Depuis 2024, le passeport comprend ainsi toutes les formations suivies par le titulaire, les expériences professionnelles depuis 2017 et depuis le 14 novembre l'open badge JO Paris 2024 si le titulaire a fait partie des 40 000 bénévoles qui ont participé à l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques au cours de l'été.

Le passeport de prévention va être développé autour de la création d'un portail permettant aux employeurs et organismes de formation de déclarer les formations obligatoires liées à la santé et la sécurité au travail, suivies par les salariés.

Pour l'avenir, le développement du cofinancement entend favoriser et faciliter la rencontre entre la volonté des titulaires de CPF et les besoins des entreprises en offrant un outil de co-financement du CPF simplifié. L'augmentation de l'investissement des cofinanceurs permettra l'entrée en formation des titulaires ne disposant pas assez de solde CPF pour financer le coût de leur formation et permettra également de cibler les formations qui répondent le plus aux besoins du marché du travail.

Le Compte personnel de formation continue de s'adapter face à un marché du travail en mutation, pour devenir une référence en Europe. Le conseil de l'Union européenne a ainsi adopté en juin 2022 une recommandation de développement de la formation professionnelle et des droits individuels à la formation dans chaque pays membre. L'objectif européen est d'atteindre 60 % d'adultes bénéficiant chaque année d'une formation à l'horizon 2030.

Le modèle français correspondant à celui souhaité : droits acquis indépendants du statut de l'individu, cumulables, accessibles via un portail numérique national référençant également l'offre de formation éligible, la France participe activement à cette dynamique, en tant que pays expert.



CÉCILE BERTRAND,

CHEFFE DU PÔLE CPF ET FINANCEMENT DE LA FORMATION
DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Depuis sa création en 2014, le CPF a marqué un tournant décisif dans le paysage de la formation professionnelle en France. Ce dispositif innovant répond à des enjeux cruciaux en matière de politiques de l'emploi : garantir à chaque individu la possibilité de se former tout au long de sa vie professionnelle, dans un contexte marqué par une évolution rapide des métiers et des compétences requises.

L'APPRENTISSAGE EN 2024, UN ENGAGEMENT CONTINU

En 2024, la DGEFP a intensifié ses efforts pour promouvoir l'apprentissage, reconnu comme une voie d'excellence pour l'insertion professionnelle des jeunes. L'objectif a été atteint avec 878 900 nouveaux contrats d'apprentissage en 2024, signés dans les secteurs privé et public.

En 2024, le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles a également continué son engagement en faveur de l'apprentissage et du handicap, avec plus de 15 000 nouveaux apprentis en situation de handicap, une progression de 7,14 % par rapport à 2023.

La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi propose plusieurs avancées importantes pour les apprentis en situation de handicap pour tous les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2024. Elle étend les droits liés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) à toutes les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), à l'exception des ayants droit de victimes ou pensionnés de guerre.

Elle permet également aux jeunes âgés de 15 à 20 ans, attributaires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AAEH), ou de la prestation de compensation (PCH) ou ayant un projet personnalisé de scolarisation (PPS) valides, d'avoir une équivalence de la RQTH dans le cadre d'un contrat d'apprentissage dans le secteur privé et dans le secteur public. Ces publics peuvent désormais bénéficier d'un contrat d'apprentissage aménagé (allongement de la durée du contrat, majoration du niveau de prise en charge, aménagements divers...), comme s'ils disposaient de la RQTH, sans en faire la démarche auprès des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

Pour accompagner cette démarche, la DGEFP a publié en 2024 une version actualisée du guide « Apprentissage et handicap », à destination des employeurs, CFA et personnes en situation de handicap. Ce guide, réalisé en partenariat avec l'Agefiph et le FIPHFP, vise à informer et sensibiliser sur l'opportunité de l'apprentissage aménagé et à faciliter les démarches.

Pour lire le guide
« Apprentissage et handicap »



Malgré la mobilisation des entreprises bien en amont, près de 50 000 jeunes sont entrés en formation en 2024 sans avoir trouvé d'entreprise pour les accueillir en contrat d'apprentissage.

Pour permettre aux jeunes sans contrat de trouver un apprentissage, le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles a lancé dès octobre une campagne de communication et d'actions en faveur de la mobilisation des entreprises et des recruteurs pour l'apprentissage.

Sous la signature « Ils sont tous différents », la campagne, renvoyant vers le site 1jeune1solution.gouv.fr, a mis en avant la diversité des jeunes en apprentissage et les multiples compétences qu'ils peuvent apporter à une entreprise. Une vaste campagne de sensibilisation aux entreprises des bénéfices de l'apprentissage a été lancée sur les médias et les réseaux sociaux.

Une campagne d'emailing, à destination des employeurs, a également été envoyée pour les inciter à déposer leurs offres d'apprentissage sur [1jeune1solution](http://1jeune1solution.gouv.fr), grâce au widget de La bonne alternance. Les offres ont ensuite été mises en ligne sur les sites les plus visitées par les candidats en recherche d'alternance : [1jeune1solution](http://1jeune1solution.gouv.fr), La bonne alternance, Parcoursup, etc.

Chaque candidat identifié comme inscrit en formation mais sans employeur grâce au tableau de bord de l'apprentissage a reçu par mail des suggestions d'emplois en alternance, en lien avec sa formation.

En matière d'actions, des cellules régionales interministérielles d'accompagnement vers l'apprentissage ont fourni un appui renforcé aux candidats, en complément de l'action des centres de formation d'apprentis (CFA). Sous la responsabilité du préfet de région, ces cellules ont réuni les acteurs de l'écosystème en matière d'apprentissage : opérateurs de compétences (Opco), Centres animation ressources d'information sur la formation/Observatoires régionaux emploi formation (Carif-Oref), service public de l'emploi, conseils régionaux, chambres consulaires, rectorats de régions académiques, etc.

Pour en savoir plus
sur la campagne :
www.travail-emploi.gouv.fr





10



PROMOUVOIR L'APPRENTISSAGE COMME UNE VOIE D'EXCELLENCE AVEC LES WORLDSKILLS

L'État a réaffirmé son soutien à la compétition mondiale des métiers WorldSkills Lyon 2024, le plus grand événement d'excellence en matière de formation professionnelle et de compétences au monde, qui se déroulait à Lyon du 10 au 15 septembre 2024.

Placé sous le haut patronage du président de la République, cet événement exceptionnel a rassemblé 1 400 jeunes compétiteurs issus de plus de 70 pays et régions du monde, pour concourir dans une soixantaine de métiers.

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

En étant présent sur l'événement, le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, avec ses partenaires et opérateurs (France Travail, Missions Locales, Opérateurs de compétences) et deux autres ministères (Économie et Armées), a pu informer de manière interactive et concrète sur les dispositifs d'aide à l'orientation et les parcours de formation professionnelle : découverte du site 1jeune1solution, démonstrations et quizz interactif sur divers métiers (industrie, digital, santé, énergie, construction, commerce,

mode, artisanat d'art...), Escape Game sur la plateforme de l'Emploi Store (choisir un métier, trouver une formation, préparer une candidature...), zoom sur les métiers de l'Armée, etc.

Le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles a proposé une animation dédiée à la découverte de la voie de l'apprentissage. Des agents de la DGEFP ainsi que des DREETS ont pu échanger avec le public sur les idées-reçues et les avantages de l'apprentissage et donner des clés de compréhension de son fonctionnement.

Pour permettre à tous de prendre part à l'événement à distance, le stand de l'État avait prévu un espace de streaming, animé par les équipes de Lab'On-ID où se sont croisés anciens compétiteurs et acteurs de l'économie, ce studio a proposé 8 heures de programme, en encourageant le dialogue et le partage d'expériences entre jeunes afin de dépasser certains freins et idées reçues sur les métiers et les voies professionnelles.

À noter : la chaîne Twitch des missions locales « Lab'On-ID », a été créée dans le cadre de la stratégie de lutte contre la pauvreté, afin de créer un espace d'expression pour les jeunes et ainsi permettre à la jeunesse de s'exprimer sur la mise en place des politiques publiques qui les concernent.



STÉPHANE RÉMY,
SOUS-DIRECTEUR DES POLITIQUES DE FORMATION
ET DU CONTRÔLE

Notre système de formation professionnelle est à un moment charnière de son histoire, consolider l'apprentissage et l'individualisation des droits (CPF), mieux accompagner les entreprises et les actifs dans un contexte de transitions multiples nécessitera l'investissement de tous et tout particulièrement dans les territoires.



RENFORCER LE FINANCEMENT DE LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'État s'est engagé à poursuivre son effort additionnel aux cotés des Régions pour un nouveau cycle de financement, sur la période 2024-2027, des formations au bénéfice des publics éloignés de l'emploi et des métiers en tension ou en transition. Ce nouveau cycle de PRIC (Plan régional d'investissement dans les compétences) 2024-2027, prend la suite du premier plan sur la période 2018-2023, et bénéficie d'un budget massif de 3,9 milliards d'euros.

Ce nouveau cycle de PRIC vise les demandeurs d'emploi fragiles, c'est-à-dire les infra bac, les demandeurs d'emploi sans condition de diplôme bénéficiaires du RSA, les travailleurs handicapés et les personnes de plus de 55 ans. Les formations visées sont les formations préalables : compétences socles, illettrisme, illettrisme, français langues étrangères et les formations liées à des métiers qui recrutent ou en tension... Ces formations prennent en compte les spécificités de chaque région, la nature du marché du travail local et les réalisations déjà conduites.

La DGEFP assure le déploiement du cycle et fait le lien entre le cabinet ministériel, les services de l'État en région et les autres parties prenantes que sont l'opérateur France Travail, les autres opérateurs du réseau pour l'emploi, les collectivités régionales et départementales, France compétences, les partenaires sociaux.

Pour piloter les réalisations et suivre les actions menées et leurs effets, des tableaux de bords communs entre l'État et les Régions sont mis en place grâce à la plateforme Agora (voir focus p. 39). Ils seront partagés lors d'instances régionales et infrarégionales mises en place dans le cadre du Réseau pour l'emploi.



PAULINE BOURDIN,
CHEFFE
DU DÉPARTEMENT
DE LA STRATÉGIE

Cette démarche partenariale instituée avec les régions et l'État sur les territoires depuis 2019 a permis d'enrichir le dialogue sur les territoires et croiser les diagnostics de besoins pour améliorer la réponse apportée aux

demandeurs d'emploi et aux entreprises en tension. Il est entendu par tous que la formation est un levier majeur pour accéder à l'emploi et, chacun contribue pour une plus grande lisibilité de l'offre en direction des plus fragiles et efficacité en articulant cette brique avec l'ensemble de la palette de solutions portés par les acteurs de l'emploi.



AGORA, AU CŒUR DU PILOTAGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

Pour rendre compte de l'efficacité des politiques publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle, la DGEFP s'appuie sur une batterie d'outils d'analyse et de pilotage. 110 rapports et tableaux de bord sont aujourd'hui disponibles sur POP (performance et outils de pilotage), un intranet sécurisé accessible à tous les agents du ministère, aux services déconcentrés et aux acteurs du service public de l'emploi (France Travail, Missions Locales...).

Pour produire ces outils, la DGEFP mobilise un large éventail de sources : systèmes d'information internes, plateforme Agora, Agence de Services et de Paiement, opérateurs de compétences, France Travail, Missions Locales...

Agora, c'est le socle numérique du suivi des parcours de formation. Véritable carrefour d'échanges de données.

En 2024, la plateforme a rassemblé 60 acteurs et plus de 28 millions de dossiers de formation (+34 % en un an), ainsi que 11 millions de périodes de Conseil en évolution professionnelle (CEP) (+38 %).

En 2024, 23 dispositifs étaient déjà intégrés, avec de nouveaux en préparation, dont le PIC EA (Plan d'Investissement dans les Compétences - Entreprises Adaptées).

En 2025, de nouveaux partenaires rejoignent la dynamique, comme l'ATIGIP (l'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle) pour les personnes placées sous-main de justice) ou les FAF (fonds d'assurance formation) pour les non-salariés, pour élargir encore le champ des bénéficiaires.

Les apports concrets d'Agora :

- Une réduction significative de la charge administrative pour les opérateurs, grâce au principe du « Dites-le nous une fois » ;
- Une source unique, fiable et consolidée, pour sortir des silos ;
- Un meilleur suivi des parcours grâce au partage d'informations entre les différents acteurs de la formation professionnelle ;
- Des données clés pour évaluer l'impact réel sur les parcours de formation et leurs déterminants ;
- Un outil d'aide à la décision, pour le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, aussi bien pour le pilotage stratégique que pour pilotage opérationnel.

Pour faire vivre l'écosystème Agora, un comité de pilotage stratégique est proposé deux fois par an dans lequel tous les acteurs se retrouvent pour partager les avancées, les cas d'usage et les retours d'expérience. Une newsletter est également envoyée et un portail en ligne a été lancé en novembre 2024 pour les rendre les informations Agora accessibles à tous.

Pour en savoir plus :
<https://hub-agora.moncompteformation.gouv.fr>

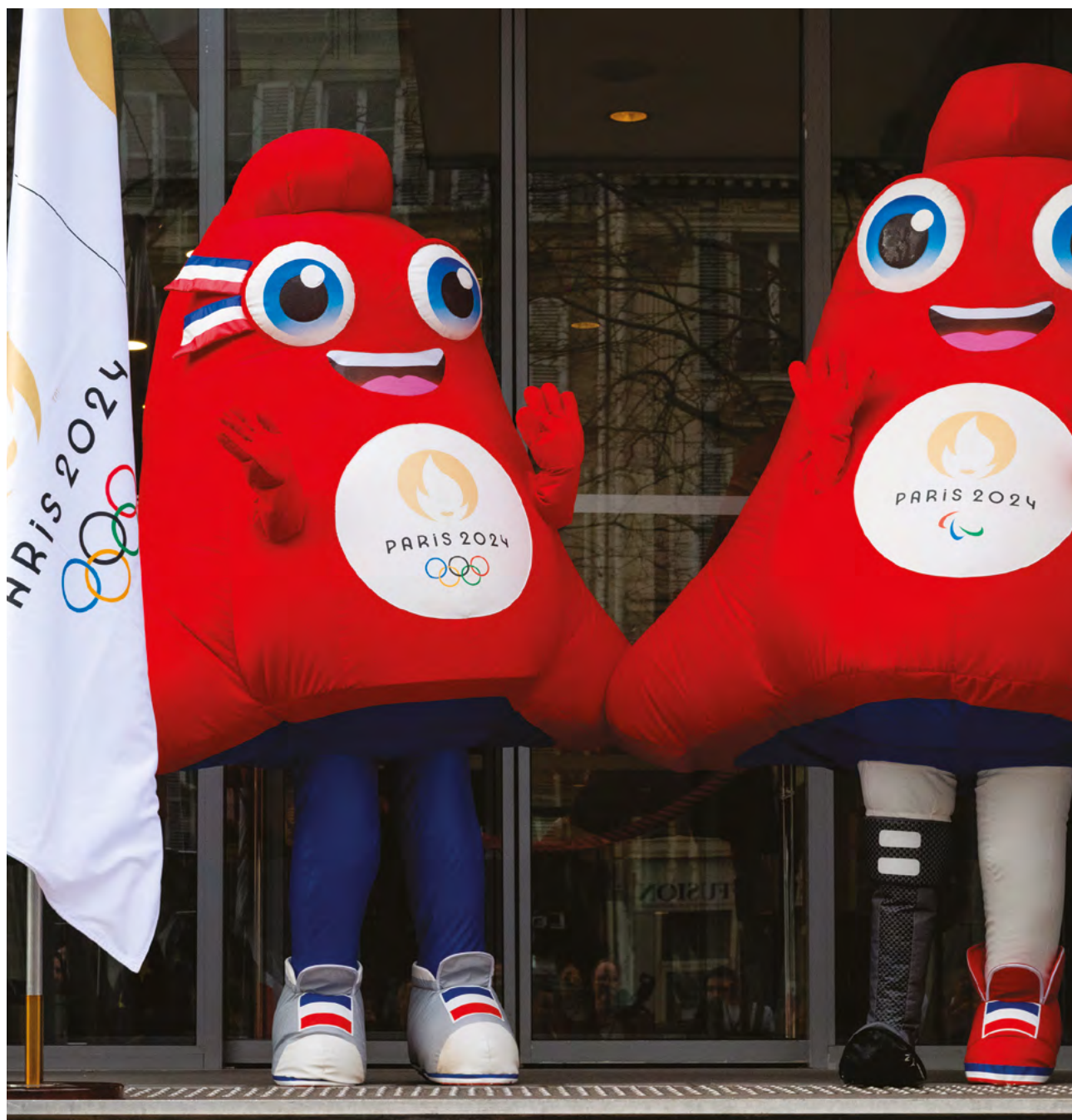


BORIS SUPIOT,
 SOUS-DIRECTEUR DU FINANCEMENT ET DE LA MODERNISATION

De la conception à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le pilotage, les outils informatiques et numériques constituent aujourd'hui des éléments essentiels pour la réussite de nos politiques publiques. La DGEFP est sur ce plan une administration de pointe dont le savoir-faire est reconnu. Nos données sont utilisées par de nombreuses instances telles que les services déconcentrés, les administrations de Bercy, les corps d'inspection ou encore le Parlement, c'est une source de fierté collective.

Cette expertise sur nos dispositifs constitue un élément essentiel et indispensable au suivi de nos budgets et à la maîtrise des dépenses publiques.

La DGEFP a fait les Jeux



À l'été 2024, toute la France a vibré en participant ou regardant les épreuves des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

Ces quelques semaines d'épreuves, sont le résultat de plusieurs années de préparation.

Le rôle de la DGEFP est de mettre en œuvre des politiques publiques d'emploi et de formation professionnelle afin d'accompagner les entreprises dans leurs problématiques de recrutement et de formation, pour qu'elles disposent de toutes les compétences nécessaires et professionnelle. Ces besoins ont été décuplés à l'approche des Jeux !

Dans le cadre des JOP 2024, la DGEFP a agi en trois temps : l'anticipation, l'opérationnalisation et l'héritage.

La préparation a notamment consisté à cartographier les besoins en emploi des entreprises pour les JOP 2024. Plus de 150 000 emplois ont été mobilisés.

La DGEFP a travaillé spécifiquement sur les métiers les plus en tension, notamment la sécurité privée et la restauration, représentant au total plus de 48 000 emplois mobilisés !

Puis est venue la phase opérationnelle : la valorisation des métiers et le renforcement de

leur attractivité, dimensionnement de l'offre de formation, mise en relation des personnes formées avec les entreprises.

Les nombreuses opportunités d'emplois créées par les Jeux, ont laissé un héritage sur les suites de parcours des personnes dont le contrat s'est achevé à l'issue de l'évènement. Pour faciliter les rebonds professionnels, la DGEFP a élaboré des monographies territoriales à destination des acteurs de l'écosystème emploi-formation. Elles ont fourni une analyse opérationnelle et contextualisée des opportunités d'emploi sur les territoires.



CÉCILE MARTIN,

DIRECTRICE DE PROGRAMME « GIP ET START UP D'ÉTAT »

Les jeux sont finis mais les yeux brillent encore. Au sortir de cette expérience incroyable, dont la réussite est une incarnation de ce que seules les coopérations sont capables de créer, nous sommes prêts à la DGEFP pour contribuer à l'organisation des prochains grands évènements culturels et sportifs en France !



EDEC « GRANDS ÉVÉNEMENTS CULTURELS ET SPORTIFS » : UNE RÉPONSE AUX ENJEUX EMPLOIS ET COMPÉTENCES

Pour répondre aux enjeux de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans le cadre des JOP, l'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences « grands événements culturels et sportifs » (EDEC GECS) a été mis en place en associant 23 branches professionnelles représentant plus de 200 000 entreprises et 3,8 millions de salariés.

Objectif : développer des actions opérationnelles pour répondre aux enjeux de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Une quinzaine d'actions ont été réalisées dans le cadre de cet EDEC comme l'actualisation de la cartographie des emplois directement mobilisés pour les jeux, la promotion des secteurs et métiers de la filière grands événements culturels et sportifs ou encore l'identification et valorisation des compétences des bénévoles.

Sur ce dernier point, 45 000 volontaires ont été mobilisés pour les JOP. Ils ont mobilisés et développés des compétences transversales, transférables dans le monde professionnel et

associatif. Les travaux conduits dans le cadre de l'EDEC ont permis de créer un répertoire « socle » de 30 compétences bénévoles transversales et des propositions de modalités de valorisation tel l'open badge. Ce matériau a servi de base aux travaux de Paris 2024 qui a, dans le cadre d'un travail collaboratif associant ses partenaires officiels et institutionnels, élaboré un open badge « volontaires Paris 2024 » reposant sur 15 compétences transversales. Des travaux ont ensuite été portés par la DGEFP et Paris 2024 pour intégrer ces open badge dans le passeport de compétences des bénévoles qui le souhaitent. 18 000 d'entre eux en dispose depuis novembre 2024.

L'intégration des open badge bénévoles de Paris 2024 dans le passeport de compétence contribue à l'héritage économique et social de l'évènement et ouvre la voie à une évolution structurelle pour valoriser le bénévolat sous toutes ses formes. Pour les volontaires, elle permet, après leur expérience unique au cœur des Jeux, de valoriser celle-ci de manière formelle durant leur parcours.



UN SOUTIEN MASSIF AU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Le comité d'organisation des Jeux Olympiques de Paris 2024 avait estimé le besoin de 17 000 agents de sécurité privée en moyenne quotidienne, avec des pics à 22 000, pour répondre à ses besoins propres durant les Jeux. Environ 75 % de ces besoins étaient concentrés en Ile-de-France. Pour répondre à cette demande, des efforts massifs ont été déployés par l'État et les acteurs de l'emploi et de la formation.

La première étape a été de sourcer et former entre 25 000 et 28 000 personnes avant juillet 2024, afin de réaliser 20 000 recrutements effectifs d'agents de prévention et de sécurité, rien que pour l'Île-de-France. Pour relever ce défi, Le plan régional d'investissement dans les compétences (PRIC) a été mobilisé à hauteur de 46 millions d'euros pour financer ces formations.

Par ailleurs, un certificat de qualification professionnelle (CQP) intitulé « participer à la sécurisation des grands événements » (CQP PSGE) a été créé par décret en avril 2022 afin d'accompagner la filière dans la constitution de ces effectifs pour les JOP. Ce certificat a permis d'intégrer le secteur en suivant une formation de trois semaines au lieu de cinq, rendant ainsi

le métier plus accessible à certaines catégories de public. Le CQP a également permis de cibler des étudiants pour renforcer les effectifs pendant la période des Jeux.

Près de 3 700 étudiants ont suivi cette formation et sont venus renforcer les effectifs de sécurité privée pour les JOP.

Se mettre en condition de disposer des professionnels de la sécurité privée à hauteur du besoin pour 2024 reposait également sur la capacité à capitaliser sur ses forces vives du secteur, soit les 180 000 agents exerçant la profession, détenteurs de la carte professionnelle nécessaire pour l'exercer. Ils ont eu pour une partie d'entre eux à renouveler leur carte professionnelle avant les JOP, celle-ci ayant une validité de 5 ans, en réalisant un stage MAC « maintien et actualisation des compétences ». Aussi, pour soutenir le secteur au moment où la France accueillait les JOP, après l'organisation de la coupe du monde de rugby, le Ministère a consacré environ 5,5 millions d'euros pour participer au financement du stage MAC des agents de prévention et de sécurité dont la carte professionnelle devait être renouvelée pour continuer à exercer la profession.

POUR FACILITER LE SOURCING, UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION SUR LES MÉTIERS EN TENSION

Le ministère, en partenariat avec France Travail, et l'Afdas et AKTO, a lancé une campagne de communication « Venez faire les jeux ! » le 19 mars 2024. Cette campagne de communication a valorisé 7 métiers en tension afin de les présenter non seulement comme des opportunités immédiates d'emploi liées à l'organisation des JOP 2024, mais aussi comme des métiers au sein desquels il est possible de se projeter durablement. Cette campagne a également permis d'inciter les publics cibles à candidater sur ces métiers via le site emplois2024.fr, site partenarial porté par France Travail.

La campagne, dotée d'un budget d'1 million d'euros, a reposé notamment sur la diffusion de vidéos/visuels aussi bien affichage urbain

(salles de sports, etc.) avec plus de 12 millions de diffusions, qu'en digital sur des sites (notamment sites de recherche d'emploi) et sur les réseaux sociaux tels qu'Instagram, LinkedIn, TikTok, Snapchat, Twitch, etc. pour toucher un large public avec près de 6 millions de diffusions. Par ailleurs, un partenariat avec le PSG a été conclu. Le spot vidéo promouvant les 4 métiers les plus en tension a fait l'objet d'une diffusion gracieuse lors de 6 matchs de football du PSG, offrant un rayonnement notable à la campagne.

En cumul, entre avril et le 23 juin 2024, plus de 550 000 offres d'emploi ont été consultées et près de 60 000 intentions de candidatures ont été recensées.

LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE PAR LES ENTREPRISES

De nombreux échanges en amont des JOP entre les services de l'État (DGEFP, DRIEETS) et les fédérations professionnelles et entreprises ont permis de sensibiliser les différents secteurs d'activité aux règles de mobilisation de l'activité partielle et ainsi d'en limiter le recours.

Les restrictions de circulation des véhicules motorisés prévues par la préfecture de police dans les zones de sécurité (périmètre SILT, zone rouge, zone bleue) étaient circonscrites dans le temps et dans l'espace. Les cas « d'interruption d'activité provoquée par les zones de sécurité » étaient très rares et limités à quelques heures. Les périmètres de sécurité, la liste des véhicules autorisés ont été rendus disponibles sur le site de la préfecture de police, permettant ainsi aux entreprises et aux salariés d'anticiper au mieux leurs déplacements pendant la période JOP. Les entreprises ont été en premier lieu encouragées à mettre en place les mesures alternatives à l'activité partielle notamment les mesures d'organisation du travail (adaptation des horaires de travail, recours aux congés payés, aux jours de réduction du temps de travail (JRTT) et au télétravail...).

Dans ce contexte, le ministère du travail a élaboré une doctrine de recours à l'activité partielle partagée avec les services déconcentrés (DREETS/DEETS) en charge de l'instruction des demandes de recours des entreprises.

Grâce à cela, les conditions de recours à l'activité partielle ont été bien partagées et comprises et le niveau de recours maîtrisé. Sur près de 507 demandes préalables d'activité partielle déposées par des entreprises en lien avec l'organisation des JOP, 200 ont donné lieu à des autorisations de placement en activité partielle pour environ 850 000 heures autorisées. La consommation d'activité partielle a toutefois été plus modeste, avec 228 demandes d'indemnisation déposées par 99 entreprises représentant environ 108 000 heures indemnisées pour un montant de 920 000 €. Le secteur de la construction a été le plus consommateur d'activité partielle, représentant près de 60 % des indemnisations accordées à cette occasion.



La délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle - DGEFP



Chaque jour, les équipes de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) mènent des politiques publiques ambitieuses en faveur de la formation des salariés et des demandeurs d'emploi, de l'inclusion des plus fragiles, de l'insertion des personnes en situation de handicap et des transitions écologique, professionnelle et numérique. Animer au quotidien ces enjeux, c'est piloter des projets législatifs, endosser des responsabilités opérationnelles et organisationnelles dans le pilotage des politiques publiques avec les opérateurs du service public de l'emploi, les services déconcentrés, les partenaires sociaux, les entreprises, les acteurs de l'insertion. **La DGEFP c'est aussi une vision basée sur trois notions structurantes : la solidité de son expertise, l'ouverture de ses collaborateurs sur leur environnement et enfin la qualité de son innovation au service des politiques publiques du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités.**

PRÉSENTATION DE LA GOUVERNANCE

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

Nommé en avril 2025 en tant que délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, Benjamin Maurice avait rejoint en 2010 le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social en qualité de chef du bureau des relations collectives du travail à la Direction générale du travail. Il rejoint l'équipe d'Elisabeth Borne alors ministre des Transports en qualité de conseiller social, puis l'IGAS avant d'être nommé directeur de cabinet d'Olivier Dussopt. Avant de rejoindre la DGEFP, il a piloté des missions sur la prévention primaire dans les établissements de santé au sein de la DREETS PACA.

Le Codir présenté ci-après est composé du délégué, de sous-directeurs et sous-directrices, de chef et cheffe de service/département/mission :

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

Kathleen Agbo, directrice de cabinet

Rachel Becuwe, cheffe de service
et adjointe au Délégué général

Pauline Bourdin,
cheffe du Département de la Stratégie

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

Barbara Chazelle, cheffe du Département
de l'Action territoriale

Stéphanie le Blanc, sous-directrice Mutations
économiques et Sécurisation de l'emploi

Stéphane Lherault,
chef du Département France Travail

Isabelle Grandgérard-Rance,
cheffe du Pôle juridique

Laurent Kazmierczak,
chef de la Mission Communication

Malissa Marseille,
sous-directrice Europe et International

Fabrice Masi, chef de service
et adjoint au Délégué général

Cécile Martin, directrice de programme
« GIP et start up d'État »

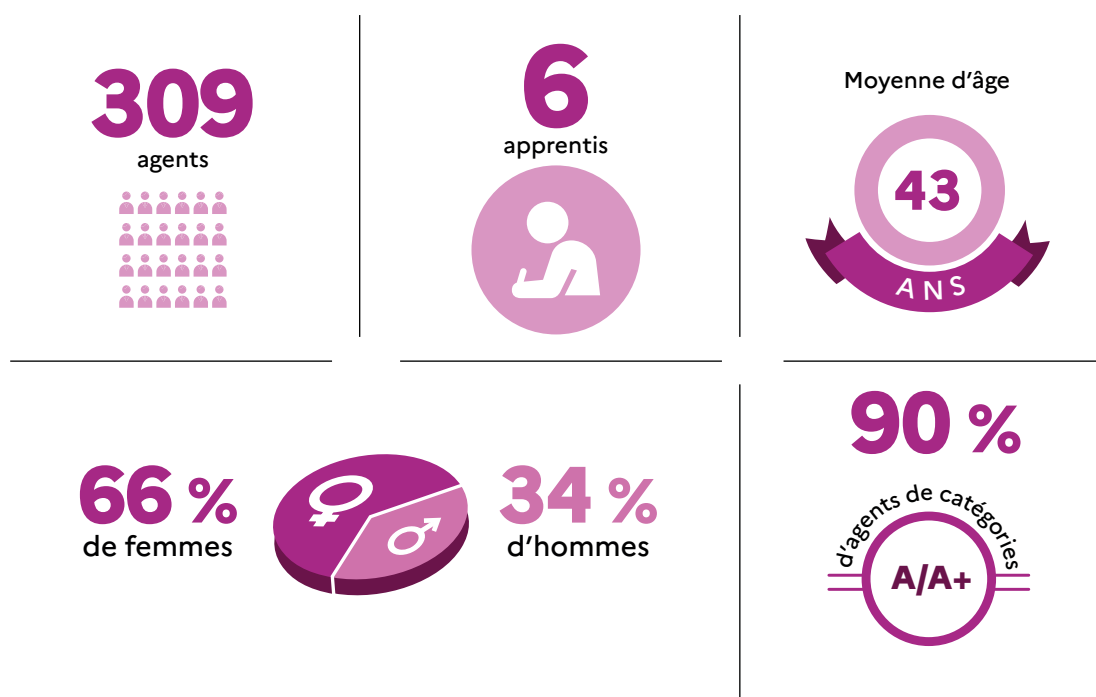
Stéphane Rémy, sous-directeur
Politiques de Formation et du Contrôle

Boris Supiot,
sous-directeur Financement et Modernisation

CHIFFRES CLÉS RH

La DGEFP est une délégation dynamique qui accueille chaque année de nombreux agents. En 2024, 71 personnes de différents statuts et origines institutionnelles nous ont rejoint, 19 % ayant réussi un concours ou un examen professionnel, 27 % venant de la santé, des solidarités et du travail mais également 55 % de titulaire et 36 % de contractuel.

Au 31 décembre 2024



ANNE-CHRISTINE AFONSO,
CHEFFE DE LA MISSION RESSOURCES HUMAINES
ET AFFAIRES GÉNÉRALES.

Entrer à la DGEFP, c'est avoir la possibilité d'évoluer en interne. Cette évolution permet aux agents de développer des parcours variés qui peuvent ensuite s'étendre jusqu'à l'ensemble des ministères sociaux (santé, solidarités et travail), soit une palette très large de champs de compétences et de métiers.



UNE DÉLÉGATION AU CŒUR DES ENJEUX ACTUELS

En tant qu'autorité externe dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle, la DGEFP joue un rôle clé dans la régulation et le suivi des dispositifs en place. Ce rôle important au croisement de nombreux acteurs, nécessite que la délégation se renouvelle, évolue et s'adapte aux pratiques et aux enjeux actuels.

Que ce soit par le lancement d'EFP connect facilitant l'accès aux services numériques des organismes de formation, la consolidation

de La bonne alternance pour les entreprises, l'exploitation du téléservice pour les lanceurs, la DGEFP reste à l'écoute des besoins de utilisateurs. Pour ce faire, les agents de la DGEFP travaillent dans une logique de co-construction grâce à des Lab d'expérimentation et ne cessent de s'ouvrir à des sujets périphériques afin d'être au fait des enjeux actuels en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Des outils numériques au service des usagers et des entreprises

La DGEFP a mis en service en novembre 2024, EFP Connect, un système d'authentification et de sécurisation des accès aux services numériques, permettant aux utilisateurs, aux agents publics et aux entreprises d'accéder à de nombreux services dans le champ de l'emploi, de la formation professionnelle et du travail. Pourquoi ce nouvel outil ?

- Une sécurité renforcée : EFP Connect s'appuie sur les recommandations de l'ANSSI (Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information en matière de technologie et de standards de sécurité. Il est notamment possible d'activer l'authentification multifacteur (sécurisation par mail ou par SMS à l'utilisateur) ou encore d'envisager par la suite le branchement à ProConnect, une solution d'identification des usagers et des agents, gérée par la DINUM (Direction Interministérielle du Numérique).
- Une plus grande robustesse : l'architecture technique mise en place pour EFP Connect et l'infrastructure sur laquelle elle repose permettent de réduire fortement les indisponibilités dues à des incidents ou des opérations de maintenance.
- Une expérience utilisateur améliorée : pour les agents du ministère, EFP Connect

s'appuie sur le système d'annuaire interne des ministères sociaux, leur permettant de se connecter avec les identifiants de leur ordinateur. Quant aux professionnels du privé, ils peuvent accéder à plus de quinze services numériques avec un compte unique.

- Une optimisation des coûts : la mutualisation de composants coûteux entre plusieurs services numériques permet de réaliser d'importantes économies d'échelle. Disposer d'un outil commun permet également de mutualiser les coûts liés à l'assistance, à la conduite du changement, à la gestion des risques, à la documentation, etc.

Autre service numérique proposé par la DGEFP facilitant les démarches des usagers : **La bonne alternance (LBA)**. Ce service numérique proposé par le ministère du Travail facilite l'accès aux candidats à l'alternance en centralisant les opportunités d'emploi et de formation ainsi qu'en renforçant les interactions entre les candidats, les entreprises et les centres de formation d'apprentis (CFA). En 2024, La bonne alternance c'est 3 millions de visiteurs, 1,4 million de candidatures et 100 000 prises de rendez-vous avec un organisme de formation.

Une logique de co-construction

Depuis plusieurs années, la DGEFP, par l'intermédiaire de son Lab d'innovation publique sociale, a expérimenté des méthodes de travail afin de favoriser l'émergence d'innovations dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques. Ce Lab se fonde sur le regard de l'expérience usagers,

l'exploration des solutions à échelle réduite d'abord, dans une logique de co-construction.

Le Lab apporte un appui à la préparation des projets, à la conception et au test de solutions ainsi qu'un appui transverse pour mobiliser les bénéficiaires, impliquer les parties prenantes

et capitaliser les connaissances et les outils produits.

En 2024, le Lab d'innovation publique sociale a accompagné une dizaine de projets d'amélioration ou conception de politiques publiques (transition écologique, gouvernance et pilotage dans le cadre de la loi pour le plein emploi, élaboration d'appels à projets) ; formée 20 agents de la délégation au niveau initial de facilitation et d'animation des communautés et produit plus d'une dizaine d'événements de valorisation des démarches innovantes au sein de la DGEFP.

D'autres approches collaboratives ont également été menées par la DGEFP en 2024, comme l'Open lab, une réflexion commune sur la transformation des systèmes d'information de la formation professionnelle, et plus particulièrement sur l'évolution d'un langage harmonisé d'échange d'informations sur l'offre de formation (LHEO). Cet événement a rassemblé plus de 30 acteurs clés – services

de l'État, Régions, OPCO, Carif-Oref, France Travail, Caisse des Dépôts et a permis de structurer 18 cas d'usage concrets, de tester des approches d'intégration des données et de poser les bases d'un data Lake national, garantissant une meilleure interopérabilité des catalogues de formation. Organisé en trois pôles – salariés, jeunes et demandeurs d'emploi – l'événement a permis d'explorer les besoins spécifiques de chaque public à travers une approche collaborative et centrée sur l'utilisateur.

L'Open Lab a ainsi constitué une étape essentielle vers une gouvernance partagée des données de la formation professionnelle, en s'appuyant sur des principes d'interopérabilité, de transparence et de mutualisation. Les travaux engagés en 2024 posent les fondations d'une communauté de l'écosystème SI de la formation professionnelle avec une vision commune des communs numériques plus robustes et évolutifs, au service des politiques publiques et des usagers.



Les lanceurs d'alertes et le traitement des signalements

La DGEFP a déployé en 2023 une plateforme dédiée à la collecte et au traitement des signalements effectués par les lanceurs d'alertes, sous la forme d'un téléservice.

En 2024, la DGEFP a instruit 41 signalements, dont 4 qu'elle avait reçu au cours de l'année 2023 et 37 nouvellement émis. Toutefois, seul un quart des signalements reçus relevait réellement de l'emploi et de la formation professionnelle. Parmi les 41 signalements instruits, 12 ont été qualifiés d'alertes relevant de son champ et 26 ont été réorientés vers d'autres autorités externes, le plus souvent la direction générale du travail (DGT), autorité compétente dans le champ des relations et des conditions de travail.

Les alertes traitées par la DGEFP concernaient principalement des violations de réglementation ou des fraudes liées à des dispositifs qu'elle suit, tels que le compte personnel de formation et l'activité partielle.

Pour une majorité de signalements qualifiés d'alertes, les instructions se poursuivront en 2025. Elles pourront alors permettre, si les faits sont corroborés par un contrôle des services compétents, de mettre en lumière des irrégularités pouvant donner lieu à des recouvrement de sommes indument perçues.

Plus d'informations sur les lanceurs d'alerte : www.travail-emploi.gouv.fr



Élargir ses connaissances avec des webinaires internes

Les agents de la DGEFP, experts des sujets emplois et formations professionnelles, ne cessent de se tenir au fait des enjeux sociétaux liés à leur domaine. Ainsi, la direction propose à ses collaborateurs un programme de webinaires internes sur des sujets clés.

À l'occasion de la journée mondiale de l'environnement, le 5 juin 2024, la DGEFP a accueilli Emmanuel Schneider, chargé de la mobilisation des filières économiques au Secrétariat Général à la planification Écologique. Le cœur de ce webinaire était « La stratégie emplois-compétences de la planification écologique ». L'intervenant a évoqué les trois piliers sur lesquels reposent la stratégie, notamment le partage d'une vision quantitative des besoins en emplois d'ici 2030 et des gisements associés ; la mise en œuvre des plans d'actions détaillés dans les secteurs prioritaires, intégrant tous les acteurs concernés et enfin la territorialisation de la démarche tout en assurant un pilotage centralisé interministériel.

À l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le 25 novembre 2024, la DGEFP a accueilli Amandine Berton Schmitt, directrice adjointe et Clara Ducoux, conseillère technique emploi de la Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes (FNCIDFF). Ce webinaire était centré autour des enjeux de l'accès et du maintien dans l'emploi des femmes victimes de violences. Au programme : un rappel des chiffres des violences sexistes et sexuelles, la mise en avant des freins à l'accès et au maintien dans l'emploi des femmes victimes de violences et le rôle des entreprises et des acteurs de l'insertion et de l'orientation.

Ces webinaires traitant de sujets transverses, ont également été ouverts à l'ensemble des agents des ministères sociaux.

UNE ÉQUIPE AGILE AU SERVICE DES POLITIQUES PUBLIQUES

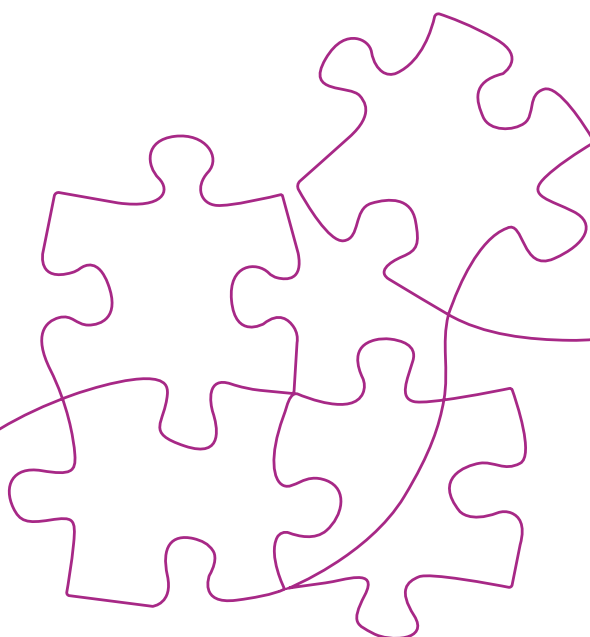


KATHLEEN AGBO,
DIRECTRICE DE CABINET

Travailler à la DGEFP est porteur de sens dans mon quotidien de travail :

Être en appui de manière transverse, coordonner des travaux sur l'action publique afin de démontrer la plus value des politiques d'emploi portées par la DGEFP pour les bénéficiaires : les personnes en recherche d'emploi, notamment celles qui ont le plus de difficultés, et les entreprises notamment les plus petites témoignent de l'impact au quotidien de ce que nous portons pour ces bénéficiaires.

La coordination des travaux sur les transitions professionnelles, en lien avec les partenaires sociaux, est pour moi une illustration de la logique de co-construction que nous portons sur l'ensemble de nos démarches dans une logique vertueuse : on ne pense pas à la place, on co-construit et parfois on innove, on déploie, on évalue et on se réinterroge au quotidien. Cela m'a par ailleurs rappelé à quel point cette délégation est caractérisée par une grande solidarité entre les équipes, de la bienveillance et beaucoup de bonne humeur...



Des agents au plus près des enjeux actuels



Sophie Margontier, cheffe de projet transition écologique et compétences

Je suis arrivée à la DGEFP en janvier 2023, sur le poste de cheffe de projet Transition écologique et compétences. Je viens du ministère de l'Écologie où je travaillais déjà sur les sujets emplois et métiers en lien avec la transition écologique.

Flora Sirugue, chargée de mission transition écologique et compétences

Je suis arrivée à la DGEFP en mars 2024 sur le poste de chargée de mission transition écologique et compétences. Je suis sortie de l'Institut régional d'administration (IRA) de Metz cette même année après des études de médiation culturelle en géopolitique des arts et de la culture.

Sophie et Flora travaillent ensemble sur l'élaboration de la feuille de route Transition écologique (TE) de la DGEFP.



Nos missions s'inscrivent dans le cadre de la préparation de la feuille de route Transition écologique (TE) de la DGEFP : nous animons différents réseaux (interne, services déconcentrés, Opco, Onemev (observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte) pour mobiliser, accompagner, fédérer et assurer de la transversalité. À ce titre, nous participons à plusieurs communautés d'experts (Réseau Emploi Compétences, Shift project, OFB).

Nous travaillons également avec l'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur la mise en place d'un plan d'action de verdissement opérationnel de plusieurs dispositifs de la DGEFP et d'une méthodologie d'évaluation et d'impact sur nos bénéficiaires. Nous sommes impliquées dans les chantiers interministériels tels que la stratégie emploi-compétences du SGPE et le plan de structuration de la filière rénovation énergétique des bâtiments. Un de nos objectifs vise à mettre en visibilité le sujet au sein de la DGEFP et en DREETS : nous travaillons notamment avec l'Intefp à la réalisation d'un podcast. En bref, travailler sur la transition écologique c'est créer du lien constamment, coordonner, pour que les politiques d'emploi et de formation professionnelle puissent répondre au mieux aux enjeux de transition.



Jade Cacciarella,
chargée de mission transition numérique et IA

Je suis arrivée à la DGEFP en octobre 2023 au poste de chargée de mission de transition numérique et d'intelligence artificielle (IA) au sein de la mission de l'anticipation et du développement de l'emploi et des compétences. Je viens du ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires où je travaillais en tant que cheffe de projets compétences-formation à la direction des ressources humaines.

Économiste de formation et spécialisée en affaires publiques, j'ai toujours eu un intérêt particulier pour la transformation du monde du travail, dans le secteur privé comme public à commencer par les sujets de l'attractivité, le maintien dans l'emploi ou encore les conditions de travail.

Mes missions actuelles s'articulent autour de plusieurs projets relatifs au numérique et à l'intelligence artificielle. En tant que référente numérique, je pilote aux côtés de l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes), à la fois l'observatoire DPO (délégué à la protection des données) avec la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés), mais aussi l'observatoire Cybercriminalité avec l'ANSSI (Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information). Ces observatoires permettent d'analyser, d'anticiper et d'accompagner ces nouveaux secteurs et fonctions en matière d'emploi, de compétences et de formation.

En tant que référente IA, je pilote également, aux côtés de l'Inria (Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique), l'expérimentation du LaborIA.

Aujourd'hui, en tant qu'experte, je participe à plusieurs projets relatifs à l'IA : la stratégie nationale de l'IA, l'étude de France Stratégie sur l'IA ou encore au Fact Numérique et IA de l'Aract Haut de France. Travailler sur un domaine d'expertise aussi mouvant et novateur que l'IA requiert une vision globalisante de ses enjeux et un suivi régulier de ses évolutions.

En bref, être chargée de mission de transition numérique et IA au sein de la DGEFP est une réelle opportunité professionnelle pour travailler sur des enjeux de sociétés aussi prenants que passionnants et de collaborer avec un ensemble d'acteurs aux profils divers et variés.

Manon Robin,
chargée de mission budgétaire

Arrivée à la DGEFP en mars 2024 en tant que chargée de mission budgétaire à la mission des affaires financières, à l'issue d'une formation de six mois à l'IRA de Nantes, j'assure le suivi des crédits du Plan d'investissement dans les compétences.

J'ai le plaisir d'accompagner les interlocuteurs internes, les DREETS ainsi que les opérateurs sur les enjeux budgétaires. Ce premier poste en administration me permet d'évoluer au cœur des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle, en transversalité avec de nombreux acteurs.

Surtout, j'ai intégré un collectif de travail soudé et engagé, avec qui nous avons à cœur de produire des travaux budgétaires de qualité, d'aider aux pilotages des politiques publiques et surtout de répondre aux besoins des bénéficiaires.



Des agents au cœur de l'innovation publique



Andrès Bendoya, chef de projet innovation publique

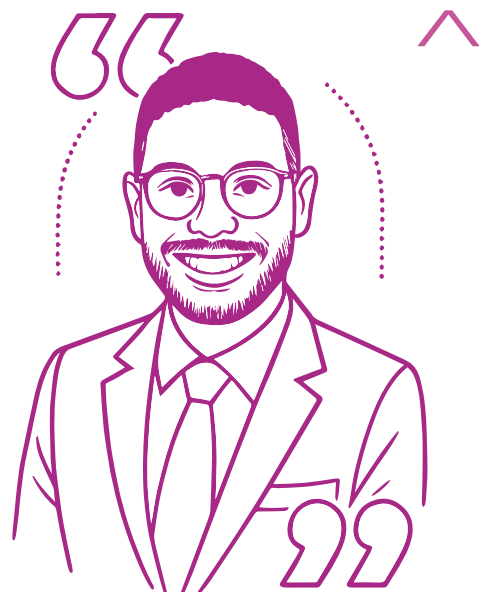
Diplômé en ingénierie électronique, j'ai complété mon parcours par un Master spécialisé dans les méthodes d'innovation. J'ai ensuite conçu des produits et des services pour des entreprises telles que Bosch, Valeo, Disney ou Saint-Gobain, tout en menant des projets à impact pour des territoires comme les Galápagos, en Équateur, le Val Fourré à Mantes-la-Jolie ou la ville de Pasto, en Colombie. J'ai également contribué à l'élaboration de politiques publiques pour plusieurs gouvernements d'Amérique latine, en mobilisant des approches centrées sur les usagers, la créativité collective et l'expérimentation. Après six années d'engagement dans ces missions à l'interface entre innovation, design et politique publique, j'ai rejoint la DGEFP.

Depuis mon arrivée à la DGEFP en 2019, j'ai contribué à la création du laboratoire d'innovation publique et à la structuration de son offre de service. Pendant quatre ans, j'ai accompagné les missions métier dans l'adoption de méthodes favorisant la participation des bénéficiaires, la coopération et l'émergence de solutions nouvelles. J'ai notamment co-lancé, avec notre sous-direction Europe et International, le Centre transnational Buicasus pour l'innovation sociale entre plusieurs pays européens.

Promu chef de projet innovation publique en 2023, je suis aujourd'hui référent innovation pour la DGEFP, en charge de la stratégie d'innovation et du développement du Lab. Mon engagement vise à révéler le potentiel d'innovation de chacun et à montrer qu'avec de la préparation, de la persévérance et un bon alignement des opportunités, nous pouvons transformer les politiques de l'emploi et de la formation par des approches innovantes et collaboratives.

Houssine Gartoum, intrapreneur

Depuis septembre 2024, j'ai l'opportunité d'être intrapreneur au sein de la DGEFP. Je pilote La bonne alternance et le Tableau de bord de l'apprentissage avec une ambition : mettre l'innovation numérique au service des usagers. Nous avançons en mode itératif, testant rapidement des solutions avant de les déployer à grande échelle. Grâce à une équipe pluridisciplinaire, une culture de la mesure d'impact et des échanges constants avec le terrain, nous adaptons nos outils en fonction des retours concrets. Résultat : en 2024, La bonne alternance a généré plus de 1,4 million de candidatures ! Mon parcours d'intrapreneur illustre la capacité de l'administration à se transformer en adoptant une organisation agile et réactive. Notre objectif : faire bouger les lignes du service public avec des outils numériques performants et utiles.



Des possibilités d'évolution et de reconversion variée



Sophie Decultot, chargée de mission au Pôle juridique

J'ai rejoint la DGEFP en 2021 pour un contrat d'apprentissage de deux ans dans le cadre de ma formation en droit et gestion publique à l'Université Paris Dauphine-PSL, en partenariat avec l'Institut National du Service Public.

J'ai intégré le Pôle juridique, directement rattaché à la direction, qui offre une vision transversale sur les travaux menés par la DGEFP. J'ai alors découvert le fonctionnement d'une administration centrale et les politiques publiques de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle, qui sont régulièrement au cœur de l'actualité.

À l'issue de mes deux années d'apprentissage, on m'a proposé un contrat de travail, me permettant ainsi de capitaliser sur mes acquis et de continuer à monter en compétence. Les deux dernières années ont été très enrichissantes sur le plan professionnel, avec le vote de la loi pour le plein emploi et la mise en œuvre du volet réglementaire de la réforme ainsi qu'avec le développement du dispositif de recueil et de traitement des signalements de lanceurs d'alerte de la DGEFP.

La DGEFP m'a permis de découvrir le secteur public et je suis convaincue que toutes les connaissances acquises ici continueront d'infuser dans la suite de mon parcours professionnel.

Clément Mengué, chargé de mission gouvernance territoriale

Je suis chargé de mission Gouvernance territoriale à la DGEFP, au département de l'action territoriale, depuis février 2024. J'accompagne les services déconcentrés dans la mise en œuvre de la nouvelle gouvernance issue de la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023.

Les comités territoriaux pour l'emploi étant largement installés, mon action se concentre désormais sur l'accompagnement des services dans l'élaboration de leurs feuilles de route, le partage des bonnes pratiques et l'outillage. Cela passe par des webinaires, l'animation de communautés des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) / Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS), la construction de fiches outils et l'appui individuel. Ainsi, nous avons lancé en mars le Réseau national des chargés du développement de l'emploi et des territoires (CDET).

C'est un travail collaboratif, qui ne peut porter ses fruits sans les contributions des collègues de la DGEFP, des agents des services déconcentrés et de France Travail.

Avant d'arriver à la DGEFP, j'étais instructeur du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) à l'unité départementale 75 de la DRIEETS Île-de-France et impliqué dans le suivi du plan de relance et des tensions de recrutement dans la sécurité privée pour les JOP 2024.

Le saut de la déconcentrée à la centrale se reflète dans le contexte de travail : là où auparavant, j'avais en main des dossiers spécifiques à traiter, je suis désormais dans un rôle d'élaboration et de diffusion de la doctrine. C'est le passage de l'opérationnel à l'appui. C'est justement là que mon expérience des services déconcentrés joue un rôle : je connais leur approche terrain et leurs conditions de travail, qui sont indissociables du déploiement de la loi.





Ingrid Briot,
adjointe à la cheffe de mission des ressources
humaines et des affaires générales

Après dix années d'expérience en tant que cheffe de projet événementiel en agence de communication, j'ai fait le choix de rejoindre la DGEFP en 2017 en tant que chargée de mission événements, guidée par la volonté de travailler pour l'intérêt général. Dès 2019, mon poste a pu évoluer pour y intégrer un volet complémentaire, la communication interne. Cette extension de périmètre m'a permis de développer de nouvelles compétences tout en contribuant plus largement aux enjeux de communication de la direction.

Soucieuse de poursuivre mon évolution professionnelle, j'ai saisi l'opportunité qui m'a été offerte, en 2021, de réaliser une mobilité ascendante vers le bureau des ressources humaines et affaires générales, en tant qu'adjointe à la cheffe de bureau, responsable du pôle RH. Cette progression a été rendue possible grâce à une politique de mobilité interne dynamique et un accompagnement renforcé au sein de la DGEFP et de la confiance de ma hiérarchie.

Cette passerelle entre communication et ressources humaines, réalisable dans la fonction publique, m'a permis de me former à un nouveau domaine, tout en étant soutenue dans l'acquisition de compétences techniques et managériales. Cette évolution représente un véritable tournant dans mon parcours : exigeante mais aussi particulièrement enrichissante, elle incarne pleinement le sens que je souhaite donner à ma carrière au sein de l'administration.

Christine Matraglia,
cheffe de la mission de l'alternance
et de l'accès aux qualifications

Diplômée d'une école de commerce, je ne me destinais pas a priori à la fonction publique. Mais après quelques années comme commerciale chez Orange, j'ai, à 30 ans, suivi la scolarité de l'IRA de Bastia.

En premier poste, j'ai choisi la DGEFP et la certification de la gestion du FSE. Ce poste m'a permis de découvrir les enjeux des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, le fonctionnement, très particulier, de la gestion à l'européenne et une première expérience de management en administration centrale.

Après quelques années au ministère de la santé, je suis revenue à la maison DGEFP en 2014. J'ai d'abord été chargée de mission sur l'anticipation des besoins en compétences concernant les métiers du médico-social et de la bijouterie.

En 2017, j'ai intégré le monde de la formation professionnelle en tant qu'adjointe à la Mission de l'alternance et de l'accès aux qualifications, puis cheffe de mission depuis 2020. Je vis depuis une expérience exaltante du fait des enjeux et projets portés, de la confiance dont je bénéficie (directrice de projet sur les chantiers prioritaires du gouvernement concernant les réformes de l'apprentissage et de la VAE) et de l'animation d'une équipe exceptionnelle, pour son implication et pour sa diversité.



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
 IA : Intelligence artificielle
 AMI : appel à manifestation d'intérêt
 AMIGE : appel à manifestation d'intérêt pour la promotion des groupements d'employeurs
 ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
 AP : activité partielle
 Apec : Association pour l'emploi des cadres
 APLD : Activité partielle de longue durée
 ASP : Agence de services et de paiement

C

CACES : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
 CASP : Cellule d'appui à la sécurisation professionnelle
 CEJ : Contrat d'engagement jeune
 CESE : Conseil économique, social et environnemental
 CET : Compte épargne temps
 CFA : Centre de formation d'apprentis
 CIOM : Comité interministériel des Outre-mer
 CNH : Conférence nationale du handicap
 CPC : Commissions professionnelles consultatives
 CPF : Compte personnel de formation
 Crefop : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
 CSP : Contrat de sécurisation professionnelle

D

DARP : Délégué à l'accompagnement des reconversions professionnelles
 DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
 DDETS : Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
 DELD : Demandeur d'emploi longue durée
 DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
 DIF : Droit Individuel à la formation
 DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
 DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

E

EATT : Entreprise adaptée de travail temporaire
 EDEC : Engagement développement et 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
 FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
 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

IFC : Indemnité de fin de carrière

J

JOP : Jeux olympiques et paralympiques

L

LCAP : Liberté de choisir son avenir professionnel

LSE : Loi relative à la sécurisation de l'emploi

LUA : Lieu unique d'accompagnement

O

OC : Organisme certificateur

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

OF : Organisme de formation

OPCO : Opérateur de compétences

OTE : Organisation territoriale de l'État

P

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

PCRH : Prestation de conseil en ressources humaines

PFUE : Présidence française du Conseil de l'Union européenne

PIC : Plan d'investissement dans les compétences

PGL : Plan grand licenciement

PMSMP : Période de mise en situation en milieu professionnel

PNRR : Plan national de relance et de résilience

POEI : Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

PRIC : Pacte régional d'investissement dans les compétences

PSE : Plan de sauvegarde de l'emploi

PTP : Projet de transitions professionnelles

Q

QPV : Quartier prioritaire de la politique de la ville

R

RCC : Rupture conventionnelle collective

RCO : Réseau des Carif-Oref

RNQ : Référentiel national de qualité

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

S

SIAE : Structure d'insertion par l'activité économique

SPE : Service public de l'emploi

SPE-D : Service public de l'emploi départemental

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

T

TH : Travailleur handicapé

Transco : Transitions collectives

U

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

UNML : Union nationale des missions locales

V

VAE : Validation des acquis de l'expérience

Z

ZRR : Zone de revitalisation rurale

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

DIRECTEUR DE PUBLICATION

Benjamin Maurice

RÉDACTION

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

REMERCIEMENTS À L'ENSEMBLE DES CONTRIBUTEURS ET CONTRIBUTRICES :

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

COPYRIGHT VISUELS

Couverture : MCOM - DGEFP

Photos d'illustrations :

Page 8. Séminaire de lancement des 47 territoires ARSA, avril 2024 : PHILEMON HENRY / Dicom / SIPA

Page 9, 30 et 35. WorldSkills Lyon 2024, septembre 2024 : SIPA CORPORATE

Page 10. Installation du comité national pour l'emploi, avril 2024 : / Dicom MTSSF/ Nicolo Revelli Beaumont / Sipa Press

Page 12 et 28. Visite de Mme Astrid Panosyant-Bouvet dans l'entreprise Proméo, novembre 2024 : Dicom MTSSF/ Pauline Gauer/SIPA

Page 15. Visite de Mme Catherine Vautrin au conseil départemental de Bobigny et à l'entreprise STEF couture à La Courneuve, janvier 2025 : Louise MERESSE / Dicom / Sipa Press

Page 17 et 36. Lancement de la campagne de communication pour l'apprentissage, octobre 2024 : Gabrielle CEZARD / SIPA

Page 20. Distribution de kits d'hygiène, vestimentaire ou de kit repas par l'association Organisme de Gestion des Foyers Amitié (OGFA). Une action co-financée par le programme national FSE+ : DREETS, Nouvelle Aquitaine

Page 22 et 27. Visite du chantier de réhabilitation du Musée des Arts et Traditions populaires : Dicom MTSSF / Nicolo Revelli Beaumont / Sipa Press

Page 40 et 43. Cérémonie d'accueil des drapeaux olympiques et paralympiques : Dicom MTSSF / Jeanne Accorsini / Sipa

Page 45. Façade du bâtiment du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles : Gabrielle CEZARD / SIPA

Page 46. Assemblée générale de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), janvier 2025 : Dicom MTSSF / Nicolo Revelli Beaumont / Sipa Press

Page 51 : Lancement du mois de l'innovation : Dicom MTSSF / Bufkens / SIPA

Les portraits d'agents ont été créés à l'aide de l'intelligence artificielle et vérifiés par un agent de l'État.

Mise en page : Dicom du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles.

Rapport d'activité de l'année 2024, édité en juillet 2025.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*