



FRANCE TRAVAIL

Rapport sur la situation économique et financière 2023 et le budget 2024

Erratum – version du 10 septembre 2024

Rapport sur la situation économique et financière 2023 et le budget 2024 de FRANCE TRAVAIL



En notre qualité d'expert-comptable du CSEC, et conformément aux dispositions de l'accord du 06 novembre 2019 définissant les modalités d'adaptation des articles L. 2312-25 et L. 2315-88 du Code du travail encadrant notre mission d'assistance à la consultation sur la situation économique et financière, nous vous présentons notre rapport d'expertise.

Notre intervention qui a fait l'objet d'une lettre de mission en date du 7 juin 2024, ne constitue ni un audit ni un examen limité. Elle a été effectuée selon la norme professionnelle du Conseil National de l'Ordre des experts-comptables applicable à ces missions.

La situation de l'Établissement est étudiée à partir des documents financiers et sociaux (bilan, compte de résultat et annexes, données sociales), ainsi que de diverses informations complémentaires disponibles ou fournies par la direction que nous remercions pour son accueil :

- Monsieur Denis CAVILLON, DGA Ressources Humaines, Président du CSEC
- Madame Fabienne SIEBENBORN, Adjointe DGA en charge des Relations Sociales et de la QVT
- Monsieur Denis ARCONTE, Responsable des Relations Sociales et juridiques
- Madame Vainui ROLDAN, Responsable des Relations Sociales
- Madame Alexia JOUBIN, Chargée des Relations Sociales
- Madame Josepha COSTA, Directrice de la Gestion administrative, rémunération et avantages sociaux
- Madame Agnès DUBARRY, Responsable du département Stratégie
- Madame Sandrine CORMIER, Cheffe de projets RSE (décarbonation)
- Madame Carine ROUILLARD, DGA Administration, Finances et Gestion
- Monsieur Franck DENIE, DGA Systèmes d'Information
- Monsieur David MERLAUD, Directeur Pilotage, Performance et Organisation du Travail
- Monsieur Jean-Pierre TABEUR, Directeur de l'offre de services aux demandeurs d'emploi
- Madame Catherine POUX, Directrice du développement des services aux entreprises
- Monsieur Léopold GILLES, Directeur de la Stratégie, de l'Innovation, du Lab et de la RSE
- Monsieur Cédric CRESPEL, Directeur du département Stratégie



Rapport sur la situation économique et financière 2023 et le budget 2024 de FRANCE TRAVAIL



Nous remercions les membres du CSEC pour leur coopération et leur confiance.

Le présent rapport est composé de trois parties :

1. Les principales conclusions tirées de nos travaux
2. Notre diagnostic sur la situation économique et financière 2023 et les perspectives
3. Un rapport d'analyse : axé sur la compréhension des caractéristiques économiques et financières de l'établissement, il développe une analyse détaillée des données analytiques et financières.

*Les données monétaires sont exprimées, sauf indication contraire, en millions d'euros (M€), parfois en Milliards d'euros (Mds€).
Les variations de postes d'un exercice à l'autre sont en pourcentage.*

Paris, le 10 septembre 2024

Audrey HIVER / Laurent TRICOT / Jean-Baptiste HERBILLON / Mélina SORET / Emmanuel FORTUNY

Anne QUINTIN, Expert-comptable



1

Principales conclusions

p.5

2

Notre diagnostic sur la situation économique et financière 2023 et les perspectives

p.10

3

Rapport d'analyse

p.62

1 Principales conclusions

1

En 2023, dans un contexte de retrait des financements spécifiques de l'État (PIC et Pactes), les dépenses d'intervention ont été maintenues (+1%) par une plus forte mobilisation du budget de l'Opérateur FRANCE TRAVAIL qui a couvert plus de 46% des dépenses d'intervention.

Cette part est amenée à se renforcer en 2024, tandis que les financements particuliers (État et FSE) continuent de diminuer. À titre d'illustration, les transferts de financement vers l'Opérateur consommeraient environ 46% de l'augmentation totale du budget propre de FRANCE TRAVAIL.

Dans ce contexte de prise en charge croissante de dépenses par le budget fongible de l'Opérateur, et d'extension de son périmètre d'action, la capacité de FRANCE TRAVAIL à dégager des marges de manœuvre pour investir peut être questionnée.

2

Le poids des prestations s'est renforcé dans le « mix interventions », sous le double effet de l'augmentation des dépenses de prestations sous-traitées, en particulier « Parcours Emploi Santé », et de la diminution des aides au développement de compétences, avec moins de formations prescrites, conséquence de la baisse du PIC.

Cette tendance se renforce dans le budget 2024, largement portée par la transformation : plus de 60% de la hausse projetée des prestations sous-traitées apparaît directement liée à la feuille de route FRANCE TRAVAIL.

3 2023 a été marquée par les effets en année pleine d'un changement d'organisation significatif engagé en 2022 : la création des portefeuilles « MET » à iso ressources par le transfert de conseillers accompagnement « classiques » vers l'accompagnement « métiers en tension » et la contribution de conseillers entreprise.

Également, des gains de productivité ont permis de contenir les coûts de la mission d'accueil et d'inscription, en dépit de la hausse du nombre d'inscriptions de Demandeurs d'Emploi en catégorie AB, avec un impact financier toutefois plus marginal. Ainsi, la diminution de la durée moyenne des entretiens personnalisés de validation a permis d'absorber l'augmentation de 11% du nombre d'entretiens.

Dans un cas comme dans l'autre, l'analyse par les coûts ne renseigne cependant pas sur les conséquences pour les agents en termes d'intensité du travail.

4 En 2023, l'évolution de la masse salariale est principalement portée par la revalorisation des salaires et, plus marginalement, par l'effet volume de renforcement de l'effectif. Les impacts sur la masse salariale des effets de glissement, vieillissement et technicité des agents (qui comprennent notamment les promotions individuelles, les changements de classification ou d'indice ou tout autre effet lié à la hausse de l'ancienneté) sont quasiment financés par un effet de Noria négatif. Celui-ci est généré par le remplacement des agents qui quittent l'établissement dans le cadre notamment de départs à la retraite par des agents plus jeunes dont les rémunérations sont en moyenne inférieures.

La période 2021 – 2023 est marquée par une évolution de la structure des rémunérations : le poids du salaire de base tend à se réduire au profit des primes et des indemnités. Ces éléments variables représentent près du tiers des rémunérations versées en 2023. Une adaptation de la politique de rémunération paraît être engagée, s'illustrant par l'apparition de nouveaux dispositifs, l'extension de dispositifs existants tels que la prime de performance des managers, et par les pratiques évolutives des agents (CET, télétravail, etc.).

5

Pour l'année de transition qu'est 2024, un budget de 301 M€ a été détourné pour le déploiement de la feuille de route de la transformation, autour de deux axes :

- L'amplification de la « *mobilisation des dispositifs qui ont fait leurs preuves* », s'illustrant par les choix d'orientations de la politique d'intervention ;
- La préparation des échéances 2024-2025 au travers d'expérimentations et de l'installation des « *communs du réseau pour l'emploi* », relevant plus nettement de la transformation.

Dans ce budget, 26 M€ se rapportent au renforcement des moyens humains avec, d'une part l'autorisation de 300 ETPT CDI sous plafond et d'autre part, 160 ETPT hors plafond financés par le FSE.

Pour autant, la question des moyens mis en œuvre pour la transformation reste entière. Les dotations d'effectifs sous plafond ont été réparties par l'application du modèle OPERA, sans prise en compte de la géographie des transformations. Aussi, sans préjuger de l'opérationnalité du modèle dans le passé, elle ne peut qu'être questionnée dans le contexte de transformation, dimension qui échappe, par principe aux inducteurs passés.

6

L'IT et l'intelligence artificielle sont au centre de la transformation FRANCE TRAVAIL.

Les outils devront assurer l'interopérabilité des données avec l'ensemble des parties prenantes tout en assurant la prise en compte des spécificités territoriales. Les objectifs visent à améliorer la qualité de l'accompagnement des demandeurs d'emploi par le gain de temps que devrait générer l'utilisation des nouveaux outils.

Le pilotage des cas d'usage de l'IA devra permettre de s'assurer que les effets de ces technologies nouvelles délivrent bien les effets attendus, notamment en termes d'évolution du contenu des actes métiers, des conditions de travail des agents et du service rendus aux usagers.

Expérimenter et déployer rapidement des technologies nouvelles et en évolution permanente devient un sujet majeur dans la réussite du projet FRANCE TRAVAIL.

7

La transformation FRANCE TRAVAIL embarque une propre transformation autour des enjeux climatiques. Atteindre la neutralité carbone à horizon 2050 passe par une profonde refonte de la marche des activités et des relations à l'ensemble des parties prenantes.

Les émissions de GES s'inscrivent à la baisse. Pour autant, l'objectif d'une réduction de 35% à 2030 demeure ambitieux au regard du chemin restant à parcourir, les leviers les « plus faciles » ayant été déjà actionnés. Le gisement de gains futurs relève principalement du scope 3 et donc des émissions échappant au contrôle direct de l'établissement. À ce jour, l'atteinte de l'objectif passera, à partir de 2025, par la mise en œuvre de nouveaux leviers.

2 Notre diagnostic sur la situation économique et financière 2023 et les perspectives

- 1. Analyse de l'activité : les ressources affectées aux missions de FRANCE TRAVAIL**
- 2. Dépenses d'intervention (section III) : croissance des prestations dans un contexte de plus forte mobilisation du budget propre de FRANCE TRAVAIL en 2023**
- 3. Des dépenses de fonctionnement (section IV) contenues en 2023**
- 4. Le budget 2024 à l'aune de la transformation FRANCE TRAVAIL**
- 5. La transformation IT au centre du projet FRANCE TRAVAIL**
- 6. Transition écologique : un objectif de décarbonation des activités à 2030 ambitieux**

Analyse de l'activité : les ressources affectées aux missions de FRANCE TRAVAIL

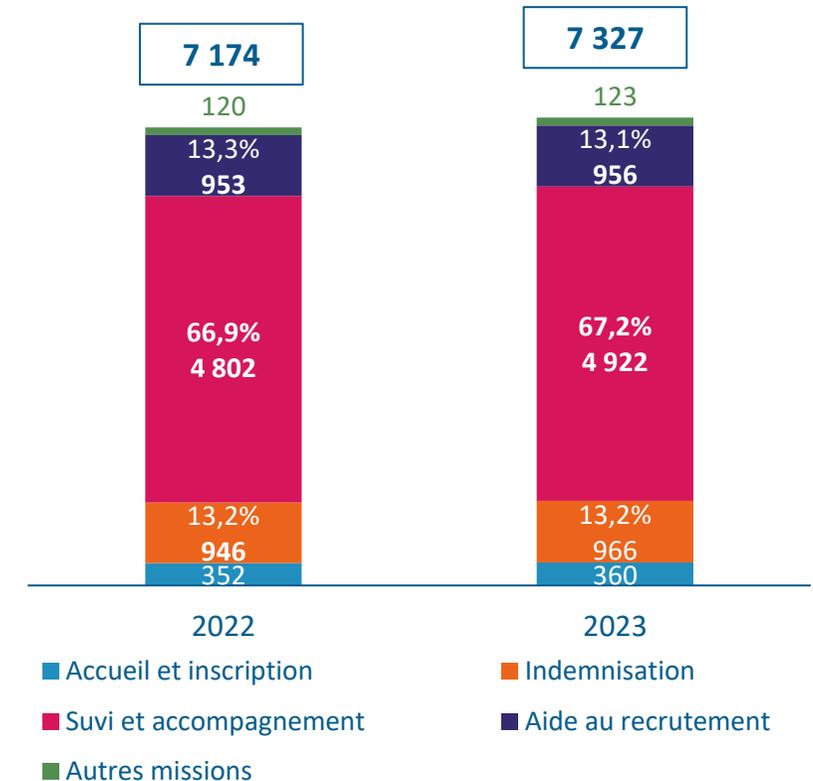
- Une légère augmentation du poids de la mission Suivi et Accompagnement en 2023, notamment marquée par la croissance des prestations
- Des gains de productivité qui permettent des économies sur une partie des activités
- Des changements d'organisation (CRI, portefeuilles MET) qui se matérialisent dans la structure de coûts des missions

La structure d'affectation des ressources entre les missions demeure quasiment stable entre 2022 et 2023



- Dans un contexte de **légère augmentation des ressources engagées en 2023 (+153 M€ soit +2,1%)**, la **structure d'allocation n'évolue que marginalement : +0,24 pt pour la mission de suivi et accompagnement.**
- En particulier, la **hausse de 2,3% du nombre d'inscriptions de Demandeurs d'Emploi en catégorie AB ne s'est pas répercutée sur les coûts de la mission d'accueil et inscription :**
 - **Des gains de productivité** ont été générés par une meilleure appropriation de l'espace digital par les DE :
 - Inscriptions essentiellement faites en autonomie
 - Baisse du nombre d'appels entrants vers la plateforme (-6,4%)
 - En conséquence, **des entretiens personnalisés de validation sensiblement moins longs :**
 - Un gain de temps qui amortit l'effet de **l'augmentation de 11% du nombre d'entretiens**
- L'approche par les coûts **ne renseigne pas sur les conséquences en termes d'intensité du travail** et gagnerait à être complétée.

Allocation des ressources par mission (en M€ et %)



Ressources = coûts complets yc coût des activités support
 Les analyses par mission ci-après reposent sur les coûts directs

Informations complémentaires utiles

- Évolution du nombre moyen d'entretiens / agent par DR



Mise en place du Conseiller Référent Indemnisation : une évolution des modes de contact entre DE et conseiller qui se traduit dans la structure de coûts



- La mise en place du Conseiller Référent Indemnisation (CRI) avait notamment pour objectifs :
 - D'améliorer le taux satisfaction des DE vis-à-vis des informations sur les allocations, de fluidifier les échanges
 - De prioriser les activités des conseillers indemnisation lors de « moments-clés » telles que la notification des droits, l'arrivée d'une déclaration préalable à l'embauche, la fin des droits et la gestion des trop-perçus

- L'évolution de la structure des activités liées à l'indemnisation traduit les effets de ce changement d'organisation :
 - Forte croissance des contacts mails
 - Avec le CRI, communication au demandeur d'emploi de l'adresse mail de son conseiller dès le premier rendez-vous
 - Généralisation de l'utilisation de Contact Via Mail (CVM) à partir de mi 2022
 - Diminution des appels et visites

En M€ - coûts directs	2022	2023	23-22	23/22
Activités liées à l'indemnisation	837,4	852,2	14,8	1,8%
Accueil et information de second niveau	109,5	83,9	-25,6	-23,4%
Gestion de l'indemnisation des bénéficiaires	612,8	653,4	40,6	6,6%
Autres activités liées à la gestion des droits	115,1	114,9	-0,2	-0,2%

→ Retrait du nombre d'appels et de visites

→ Mails entrants : + 9,6%

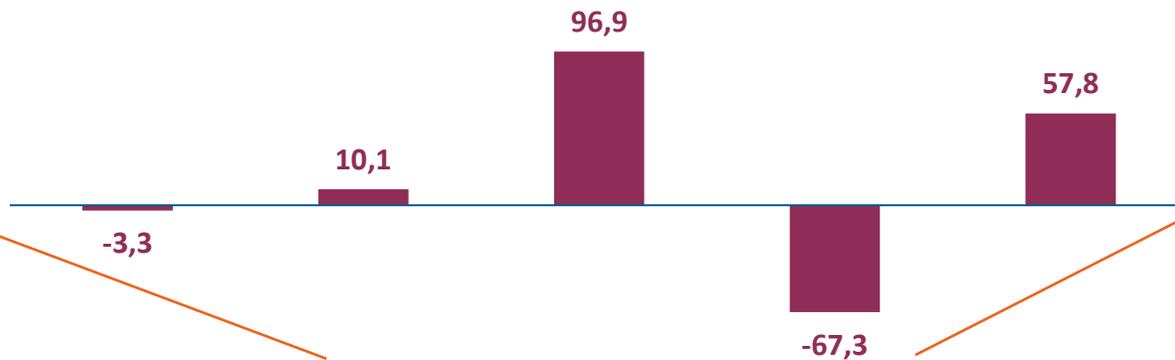


Une évolution sensible de la structure des activités de la mission Suivi et Accompagnement



- Les activités liées à la mission de suivi et accompagnement représentent **4 345 M€ en 2023, en hausse de 2,2%** (+94,2 M€).
- Le poids des activités d'accompagnement personnalisé augmente d'1,2 pt à 50,3%, tandis que les aides versées perdent plus de 2 points à 37,9%.

Evolution du coût des activités entre 2022 et 2023 (M€)



Effet volume et retour aux entretiens physiques versus téléphoniques

- **Baisse des coûts pédagogiques des aides au développement de compétences : -47 M€ :**
 - Effet volume à mettre également en perspective du boom des CSP, de la montée en puissance des POEI (mission d'aide au recrutement des entreprises)
 - Effet prix lié au mix actions individuelles / collectives et à la formation à distance)
- **Diminution de la Rémunération de fin de formation (RFF) : -21 M€**, en lien avec la réforme de l'assurance chômage.

	Accueil et info 2d niveau	Entretien de situation	Accomp. personnalisé	Aides versées aux DE	Autres activités
Poids 2023	0,5%	3,8%	50,3%	37,9%	7,6%
Var 23/22	-0,1%	+0,1%	+1,2 pt	-2,4 pts	+1,2 pt
2023 en M€	22	166	2 184	1 645	328

- **Accompagnement CSP : +45,1 M€ (+40%)**, avec une hausse de 39% du nombre d'adhérents
- **Contrôle de recherche d'emploi : +7,8 M€ (+7%)**, consécutive à la hausse du nombre de contrôles de 4,4%



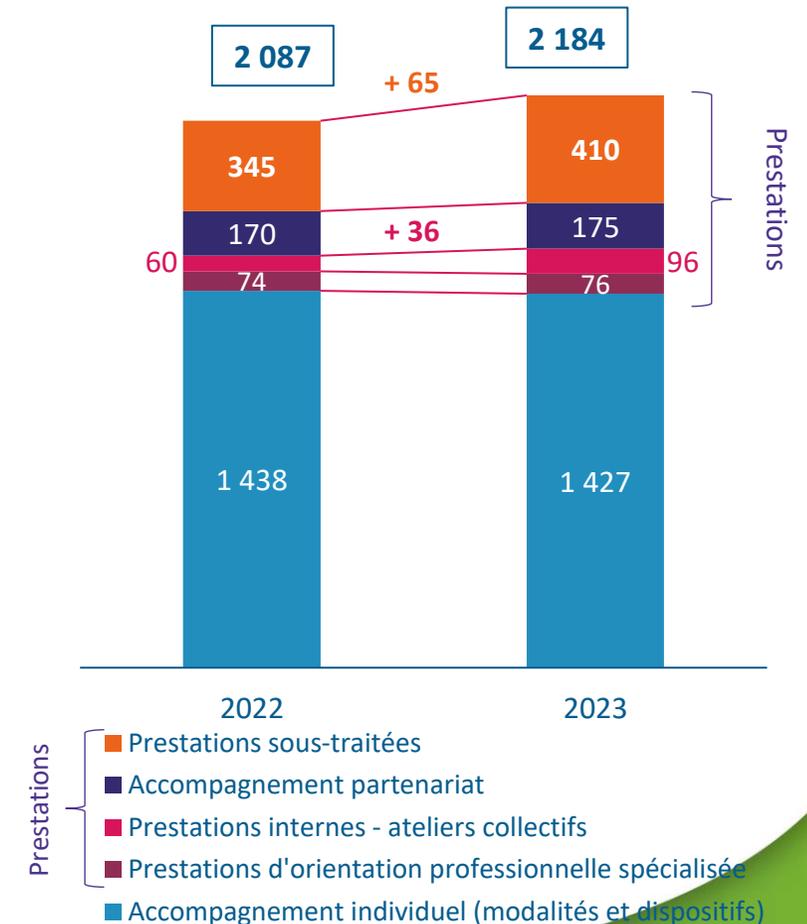
Ressources dédiées à l'accompagnement personnalisé : une certaine réorientation vers l'accompagnement collectif



- L'augmentation de 97 M€ des ressources allouées à l'Accompagnement Personnalisé se traduit par une **évolution sensible du « mix » des activités** :
 - **Renforcement du poids des prestations, à 35% du total (+ 4 pts), avec +108 M€, soit près de +17%**
 - **+ 65 M€ pour les prestations externalisées (+19%), qui constituent 54% de l'ensemble**, avec la montée en puissance du « Parcours emploi santé » (+ 50 M€) et une plus forte mobilisation des prestations EMS / EMD (+ 18 M€), en lien avec l'arrêt d'Accélèr'emploi

- **Les arbitrages de ressources internes s'opèrent en faveur de l'accompagnement collectif** :
 - **Les ressources allouées aux modalités et dispositifs d'accompagnement diminuent légèrement (-11 M€), et représentent 65% de la mission**
 - **Avec +36 M€, le poids des prestations internes est porté à 13% (9% en 2022, avec un effet de base de faible activité début 2022)**
 - Une mobilisation accrue dans le cadre du **parcours de remobilisation et du déploiement des portefeuilles Métiers en Tension** (ex : ateliers kits sectoriels, préparation aux recrutements...)
 - Sessions « #Tous mobilisés », avec les conseillers entreprise et événements « Stade vers l'emploi »

Coûts des activités d'accompagnement personnalisé (en M€)



Une réallocation des moyens humains a permis de déployer la modalité « métiers en tension » à iso ressources

- L'accompagnement personnalisé individuel (msa et dispositifs) a représenté 1 427 M€ en 2023, en retrait de 0,8% (-11 M€) : la mise en place de l'accompagnement « métiers en tension » au T4 2022 n'a pas nécessité l'allocation de ressources supplémentaires :
 - Transfert de conseillers accompagnement « classiques » vers l'accompagnement « métiers en tension » et contribution des conseillers entreprise
 - L'analyse gagnerait à être complétée par une approche plus fine des modalités de déploiement dans les DR et de leurs conséquences sur l'activité des conseillers

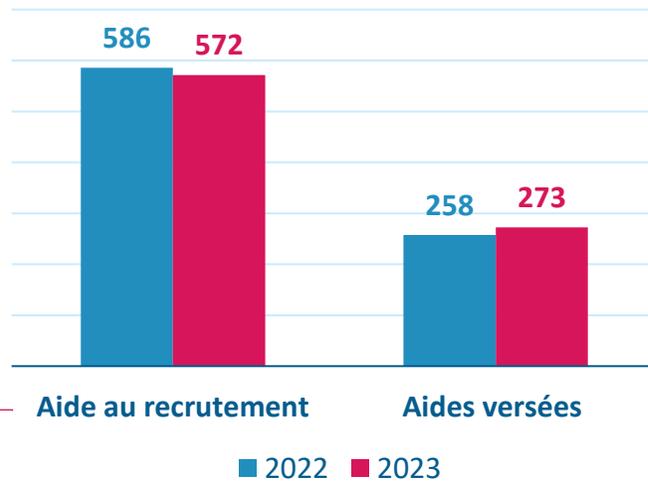
Evolution du coût de l'accompagnement personnalisé par modalité et dispositif entre 2022 et 2023 (M€)



Les ressources allouées à la mission d'aide au recrutement des entreprises sont stables tandis que les activités qui y sont liées se transforment

- 844,2 M€ ont été mobilisés pour les activités Entreprise (+0,6 M€).

Coûts des activités d'aide aux entreprises (en M€)



- Plusieurs transformations sont à l'œuvre sur le plan des activités d'aide au recrutement (-14,5 M€) :

- **Accompagnement / Aide au recrutement :**

- Moins de temps consacré au traitement des offres, avec une baisse du volume d'offres d'emploi recueillies de -2,5%.
- En partie déployé pour l'accélération de la prospection au 2d semestre

- **Développement de la prestation de recrutement par simulation (MRS)**

- **Contributions** à l'accompagnement des DE dans le cadre du plan « MET » : faciliter la rencontre DE – entreprises

- Sessions « #Tous mobilisés », « Stade vers l'emploi », « Mes Evénements Emploi », ateliers kits sectoriels, préparation au recrutement...

→ Affectation de ressources à la mission d'Accompagnement des DE

- **Aides versées (+ 15 M€) :**

- Principalement en lien avec les **dispositifs individuels** : formations préalables au recrutement (AFPR) et préparation opérationnelle à l'emploi (POEI) et leurs résultats

- Un volume globalement stable, avec **une part plus importante de POEI débouchant sur des contrats durables**, qui renchérit le coût de l'aide (+ 10,2 M€)

En M€	2022	2023	Var.	23-22
Accompagnement Aide au recrutement	552	533	-3,4%	-19
Recrutement par simulation (MRS)	34	38	+12,6%	+4,3

Dépenses d'intervention (section III) : croissance des prestations dans un contexte de plus forte mobilisation du budget propre de FRANCE TRAVAIL en 2023

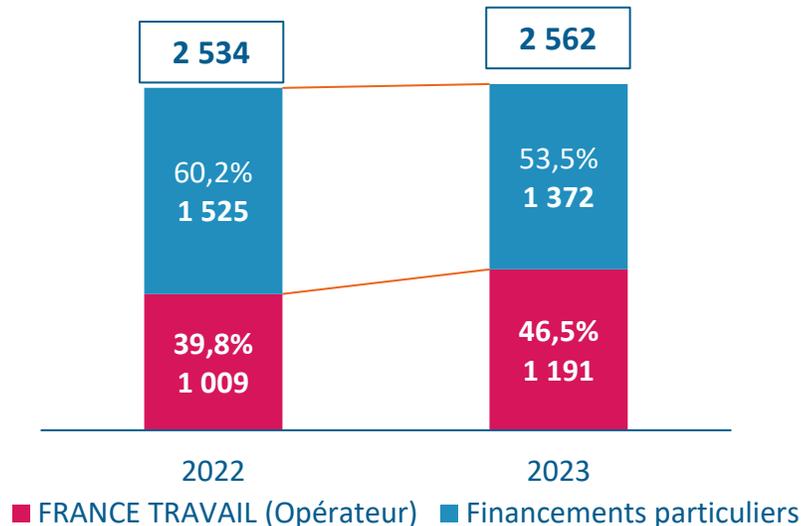
- Le financement par l'Opérateur atteint 46,5% des dépenses d'intervention
- Un « mix interventions » qui évolue avec la diminution des aides et l'augmentation des prestations externalisées
- Des prescriptions de formation en retrait qui expliquent la baisse des aides au développement des compétences
- Un rôle prépondérant de la montée en puissance de la prestation « Parcours Emploi Santé » dans la hausse des prestations sous-traitées

Financement des interventions : une plus forte mobilisation du financement Opérateur dès 2023

- 2023 a été marquée par un transfert des financements particuliers vers le budget Opérateur : **FRANCE TRAVAIL a financé 46,5% des dépenses d'intervention contre 39,8% en 2022 :**

- Soit 1,19 Mds€ en 2023, en hausse de 18% (182 M€) tandis que les financements particuliers sont en baisse de 10% (-153 M€)

Financement des dépenses d'intervention (en M€ et %)



- **La baisse des financements particuliers tient principalement du retrait des financements spécifiques par l'État :**

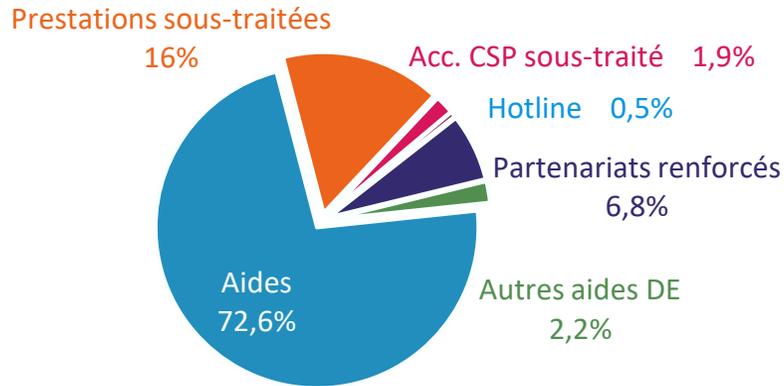
- Dispositifs régionaux (Pactes et Plan tension)
- Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), et notamment le moindre financement des :
 - Formations inclusives aux métiers du numérique
 - Formations à Distance
 - Préparation opérationnelle à l'emploi (POEI) et Actions de formation préalables au recrutement (AFPR)
- La fin du financement par l'État de la revalorisation de la rémunération de formation (RFPE et R2F) : - 55 M€

- **Les dépenses d'intervention financées par le FSE diminuent quant à elles de 20 M€ :**

- **Au global, les dépenses d'intervention (section III) ont augmenté de 1% soit +28,7 M€ :**

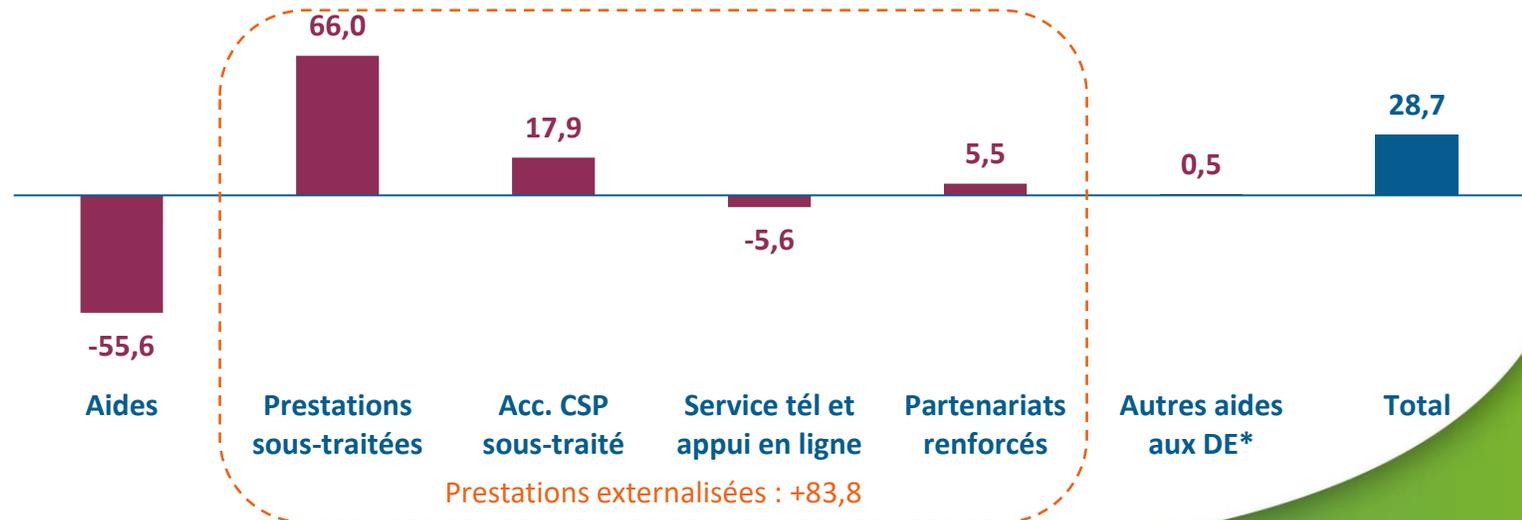
Le poids des prestations sous-traitées se renforce pour atteindre 16% du « mix interventions » en 2023

« Mix Interventions » 2023 (en %)



- Les Aides ont représenté 1,861 Mds€ en 2023, en baisse de 3% par rapport à 2022 :
 - Baisse des coûts pédagogiques des ADC (effets volume, cf. ci-après)
 - Baisse de la R2F, liée à la réforme de l'Assurance chômage et à une diminution de la durée des formations
 - Fin des aides exceptionnelles pour les jeunes, remplacées par l'allocation d'État (CEJ)
- Leur part dans le total de la section III perd 3 points par rapport à 2022 :

Evolution des dépenses d'intervention entre 2022 et 2023 (M€)



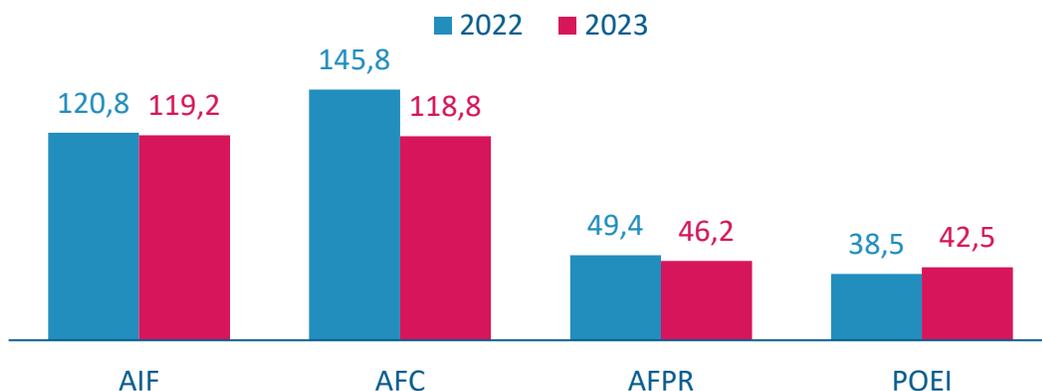
- La hausse de 19% des dépenses de prestations sous-traitées repose principalement sur le Parcours Emploi Santé et la prestation EMS/EMD :
- À 16% du total, leur part est en hausse de 2,4 pts (13,6 % en 2022) :

* Principalement : aides métiers en tension de la DR IdF (Pacte) et subventions spécifiques des DR PACA et AURA

Aides au développement des compétences : moins de prescriptions et des formations en moyenne moins longues



Nombre de formations prescrites par an (en milliers)



Durée moyenne des formations - en heures	2022	2023	23-22	23/22
Aides individuelles à la formation (AIF)	237,1	231,5	-5,6	-2,4%
Achats collectifs (AFC)	518,9	500,6	-18,3	-3,5%
Formation préalable au recrutement (AFPR)	277,4	274,2	-3,2	-1,2%
Préparation opérationnelle à l'emploi (POEI)	289,5	277,5	-12,0	-4,1%

- **Le nombre de formations prescrites s'est réduit de 7,8%** (-27 802) pour atteindre 326 738 aides engagées en 2023 :
 - Principalement sur les achats collectifs (-18,6% pour -27 055 formations) en lien avec la diminution des financements dans le cadre des Pactes et du PIC (formation à distance, fin des marchés pour les formations inclusives aux métiers du numérique)
- En parallèle, **un deuxième effet volume a concouru à la baisse des coûts pédagogiques : la diminution de la durée moyenne des formations :**
 - Dans un contexte de coûts pédagogiques horaires relativement stables, à l'exception des AIF
- **Les coûts pédagogiques engagés* en 2023 sont en retrait de 8,3% par rapport à 2022.**
- Ces deux effets auront encore un impact sur les charges en 2024, la baisse des coûts pédagogiques reconnus en charge dans les comptes étant de -3%.

* Coût engagé = coût pour toute la durée d'une formation, qui peut différer de la charge comptabilisée sur l'exercice, si l'action s'étale au-delà du 31/12



Prestations sous-traitées : moins de bénéficiaires, mais un très fort impact du Parcours Emploi Santé (PES)



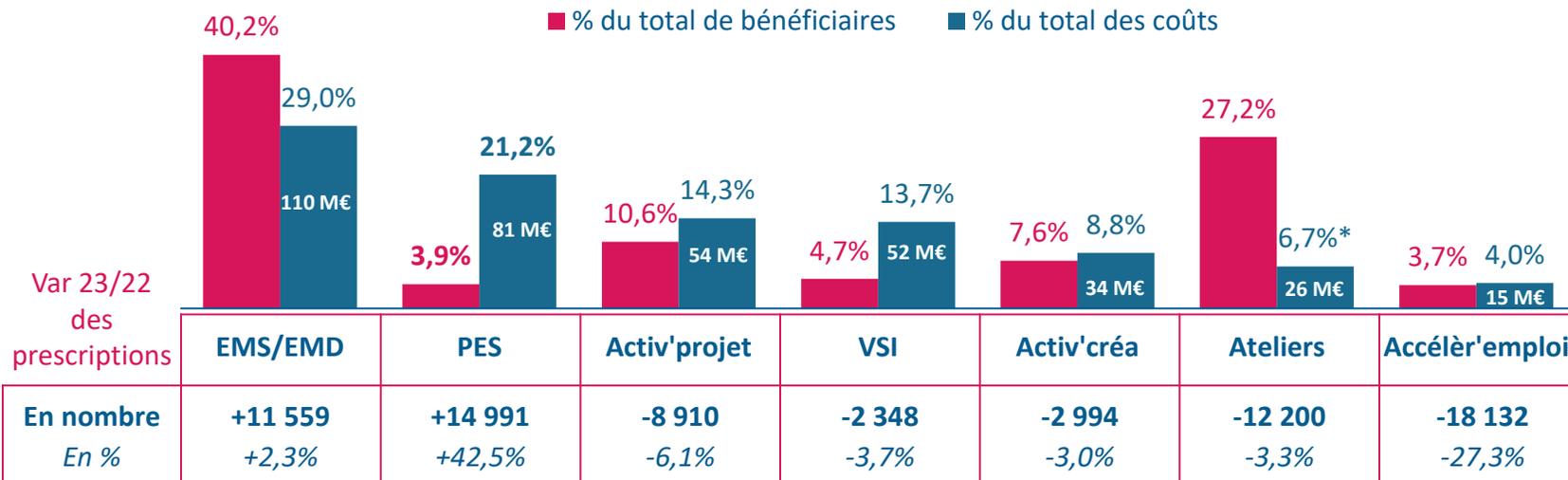
- Le renforcement du poids des prestations sous-traitées dans les dépenses d'intervention traduit la **hausse du coût des prestations prescrites ces deux dernières années : +6,7% en 2023**, après +34% en 2022, pour atteindre 381 M€.
- En 2023, cette augmentation ne découle pas d'un effet volume global : le nombre de bénéficiaires est en retrait de 1%, à 1 301 milliers.
 - Arrêt des marchés Accélèr'emploi, prestation à laquelle se substitue EMS/EMD
 - Déploiement du PES avec plus de 50 kbénéficiaires

- Elle repose quasi exclusivement sur PES (+27 M€), avec un coût unitaire 5x supérieur à EMS/EMD et 4x à Activ'projet, les deux principales prestations individuelles.
- Représentant **3,9% des prestations prescrites**, **Parcours Emploi Santé pèse 21,2% des coûts totaux**.
- Une prestation destinée au public éloigné :

- Bénéficiaires majoritairement âgés et peu qualifiés, plusieurs freins périphériques à la recherche d'emploi
- 60% de DELD, incluant des BRSA (03/23)
- Première évaluation en mars 2023 à la lumière des indicateurs stratégiques de la tripartite :

- Satisfaction usagers : 81,4%
- Satisfaction conseillers : 83%
- Retour à l'emploi à + 8 mois : 14% des bénéficiaires

« Mix prestations sous-traitées » 2023 (En %)



*Par nature, les ateliers, collectifs, ont un coût unitaire par bénéficiaire très inférieur



Des dépenses de fonctionnement (section IV) contenues en 2023

- Des dépenses de conseil en baisse
- Une stabilité des effectifs sous plafond, avec le renforcement du poids des CDI
- Des frais de personnel en hausse de 3,8%, principalement sous l'effet de la revalorisation des salaires

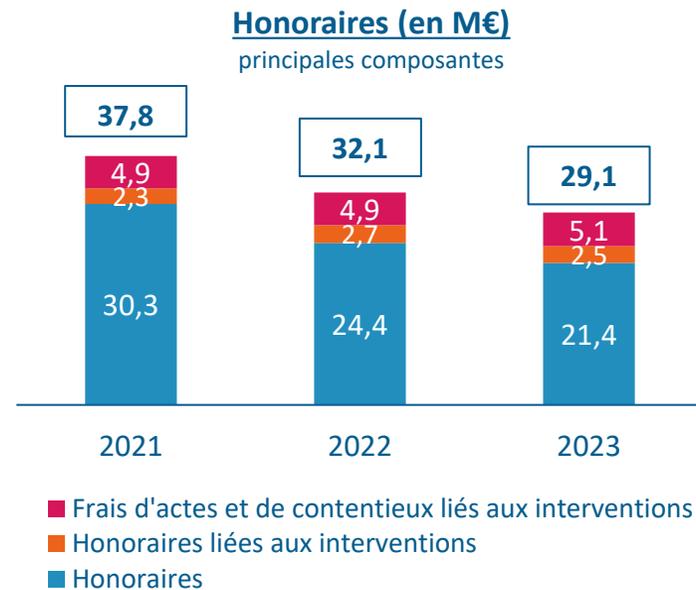
Des dépenses de fonctionnement (section IV) contenues, en hausse de 3,3% en 2023

- En 2023, les dépenses de fonctionnement s'élèvent à 4,624 Mds€, en hausse par rapport à 2022 :
 - Les charges de personnel, qui représentent 80% du total de la section IV, augmentent de 3,6% (+130 M€)
 - Les frais de fonctionnement, deuxième poste de dépenses (12% du total), augmentent de 2,8%
- Une hausse plus limitée que ce qu'anticipait le Budget Révisé (+3,9%), principalement sur les frais de fonctionnement :
 - Des décalages de dépenses sur 2024 (notamment des dépenses informatiques)
 - Des économies réalisées dans le cadre de la poursuite du plan de maîtrise des dépenses
 - Une inflation moins forte que prévue sur les dépenses d'électricité

En M€	2022	2023	23-22	23/22
Personnel	3 566	3 696	+130	3,6%
Loyers et charges locatives	317	319	+2	0,5%
Frais de fonctionnement	550	566	+16	2,8%
Frais de gestion	41,5	41,4	-0,1	-0,2%
Charges financières et charges exceptionnelles	1,4	1,1	-0,3	-21,4%
Charges de fonctionnement	4 477	4 624	+147	3,3%

Frais de fonctionnement : focus sur les honoraires et les dépenses de conseil

➤ Les dépenses d'honoraires diminuent de 12%, soit - 3M€ en 2023 par rapport à 2022, portant la baisse à -23% (-8,7 M€) en deux ans, après le point haut de 2021



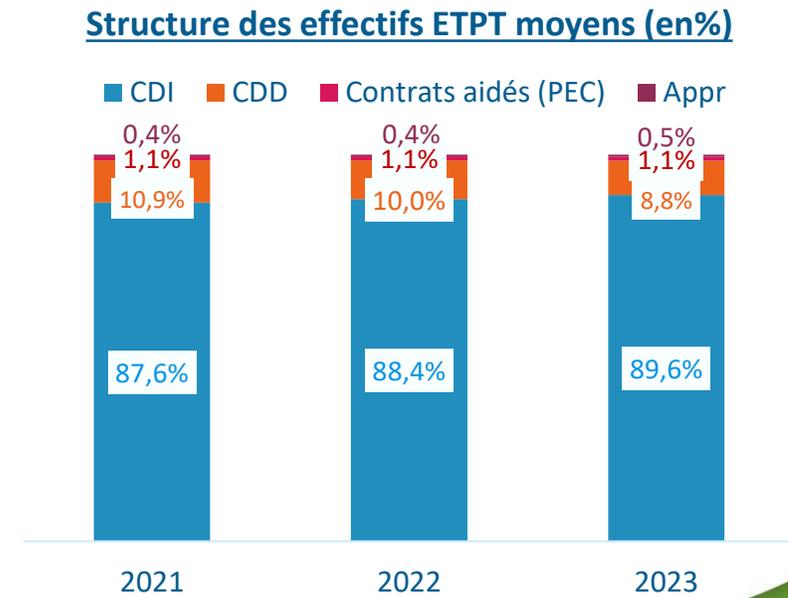
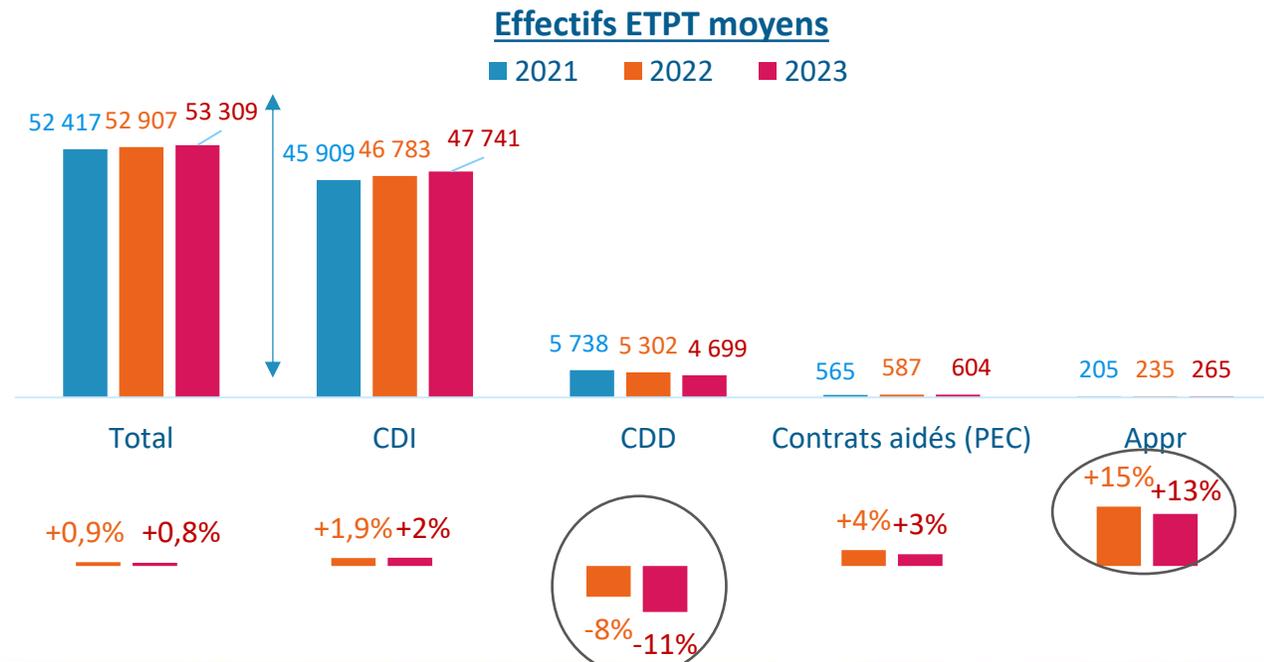
➤ En particulier, les dépenses de conseil en prestations intellectuelles (hors conseil IT), sont en retrait de près de 42 % par rapport à 2022, représentant -6,5 M€

En M€ - TTC	2021	2022	2023	23-22	23/22
Conseil en communication	0,6	0,7	0,5	-0,2	-25%
Conseil en recrutement	0,2	0,1	0,1	-0,1	-37%
Conseil en stratégie et organisation	0,3	0,5	0,0	-0,5	-
Conseil et expertise assurance	0,3	0,3	0,2	-0,1	-41%
Conseil et expertise juridique	0,1	0,0	0,0	0,0	-
Conseil et expertise métier	14,1	14,0	8,3	-5,7	-41%
Conseil en prestations intellectuelles	15,6	15,6	9,1	-6,5	-42%

- Accord cadre DG - missions d'appui à l'ensemble des directions (programmes et projets) : 5,3 M€
- Accord cadre ergonomie : 0,9 M€
- Appui à la renégociation des baux immobiliers : 0,4 M€
- Appui à la réalisation d'AIPD (analyse d'impacts – protection des données) : 0,2 M€
- Appui à l'actualisation du dispositif de management des risques : 0,1 M€
- Marchés de facilitation pour le Lab et de panéliste usagers : 0,1 M€

Une hausse des effectifs totaux portée par les CDI

- **Le nombre de CDI augmente en 2022 et 2023, en lien avec les autorisations d'emploi obtenues en Loi de finances : + 900 ETPT pour 2022 dans le cadre du Contrat Emploi Jeune (CEJ) et + 1 000 ETPT (rapportés à 969) pour 2023 dans le cadre d'Action'recruit, principalement exécutées en CDI.**
- **Toutefois, le repli marqué du recours aux CDD a contenu la croissance des effectifs totaux :**
 - Leur poids se réduit assez nettement sur deux ans dans la structure des effectifs totaux (-2 pts).
 - **Les CDI représentent 89,6% des effectifs ETPT totaux (sous/hors plafond)**
- Les effectifs apprentis progressent, leur poids au sein des effectifs totaux reste cependant contenu (0,5% en 2023, soit +0,1 pt).



Des effectifs sous plafond stables, un recours aux CDD hors plafond dépassant sensiblement la prévision

➤ Les effectifs sous plafond sont quasiment stables entre 2022 et 2023 : ainsi, **l'autorisation d'emploi supplémentaire pour 2023 (Action'Recrut) a permis d'accroître l'effectif CDI de 958 ETPT**, tandis que dans le même temps **le nombre de CDD sous plafond s'est réduit de 965 ETPT** :

➤ En 2023, près de 98% de l'effectif sous plafond était en CDI

➤ La projection d'effectifs hors plafond a été largement dépassée (116,5%) :

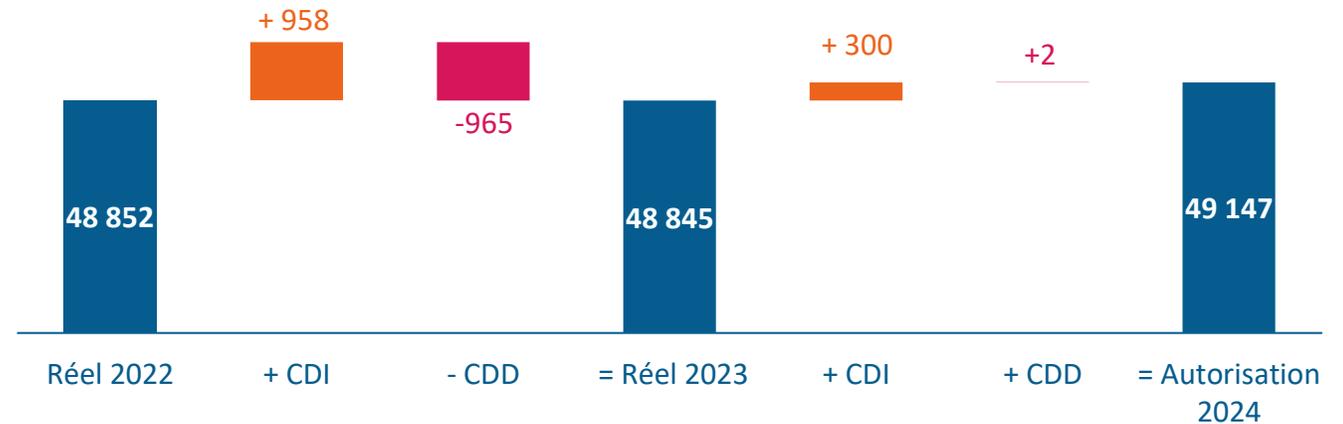
➤ **3 595 CDD ont été réalisés** pour une hypothèse de 3 086, soit **509 ETPT de plus**

➤ Un renforcement des effectifs dédiés au dispositif CSP, avenir Pro et aux conventions de recettes des Pactes régionaux

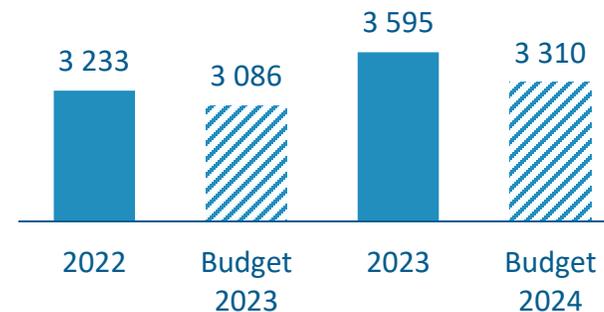
➤ Les déterminants de ces recours et leur répartition entre DR mériteraient d'être explicités :

➤ Notamment à la lumière d'une projection 2024 en retrait, dans le contexte de transformation

Evolution des autorisations d'emploi sous plafond (en ETPT)



Effectif ETPT CDD hors plafond



Informations complémentaires utiles

➤ Répartition des CDD hors plafond par financement / objet et par DR en 2023

Les effectifs ETPT totaux ont toutefois diminué dans certaines régions

ETPT CDI + CDD	23/22	23/21	23-22	23-21	Dotation 22/ Réel 2021	Dotation 23/ Réel 2022
Auvergne-Rhône-Alpes	1,7%	2,5%	91,87	136,74	2,4%	2%
Bourgogne-Franche-Comté	-1,7%	-2,4%	-31,20	-44,22	-0,2%	-2%
Bretagne	-0,2%	2,0%	-4,14	42,10	2,2%	0%
Centre Val de Loire	-0,9%	-1,2%	-15,60	-21,06	1,3%	-1%
Corse	-1,5%	1,7%	-3,88	4,12	5,7%	0%
Grand Est	-1,8%	-1,6%	-70,77	-61,19	0,7%	-2%
Guadeloupe	-2,7%	-7,2%	-17,08	-48,76	-3,4%	-3%
Guyane	4,5%	9,5%	11,62	23,55	5,4%	4%
Hauts-de-France	-0,8%	-0,4%	-38,00	-20,40	1,5%	0%
Ile de France	4,0%	3,3%	323,79	271,03	2,6%	6%
Martinique	-2,7%	-6,6%	-13,30	-33,22	-1,9%	-1%
Normandie	-2,2%	-2,7%	-49,94	-62,21	0,2%	-2%
Nouvelle Aquitaine	0,1%	1,9%	5,91	77,72	1,8%	0%
Occitanie	2,0%	5,3%	90,82	236,98	4,0%	3%
PACA	0,3%	1,7%	12,37	70,70	2,7%	2%
Pays de la Loire	0,4%	2,6%	10,40	63,75	3,9%	1%
Pôle Emploi services	0,0%	2,8%	-0,21	16,61	4,9%	1%
Réunion	3,7%	7,4%	47,87	92,67	3,8%	5%
Mayotte	3,0%	21,7%	4,51	28,07	22,1%	8%
TOTAL	0,7%	1,6%	355,04	772,98	2,2%	1,4%

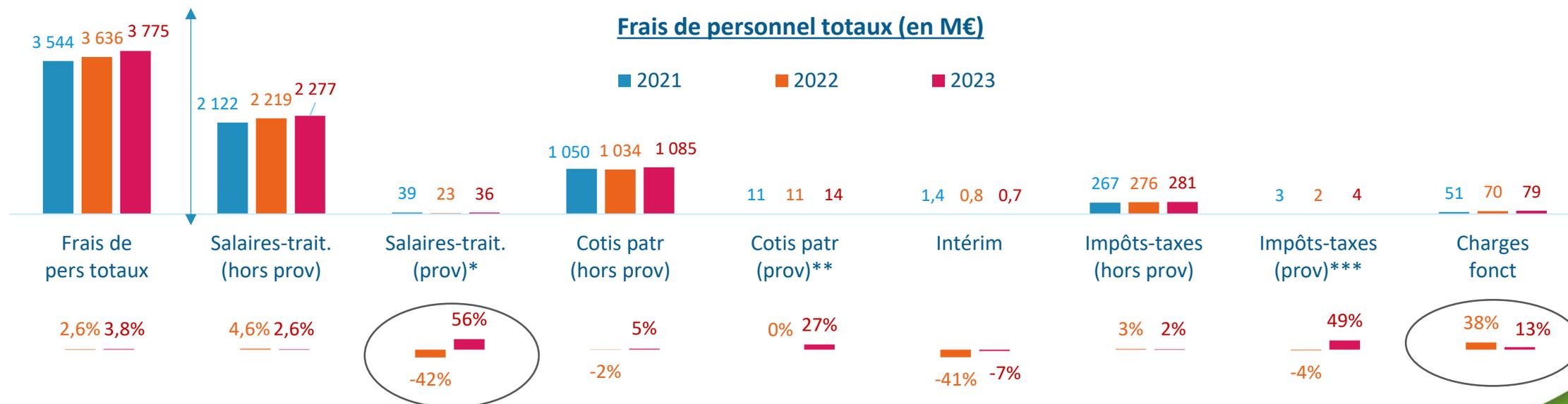
- Le renforcement des ETPT CDI s'est parfois accompagné d'un certain effet de « transfert » avec le recul du nombre de CDD sur la même période
- S'il peut y avoir un impact de sous-consommations de dotations CDD, notamment en 2023, la diminution des CDD résulte principalement de dotations de CDD projetées à la baisse :

ETPT CDD	Dotation 22/ Réel 2021	Dotation 23/ Réel 2022
Bourgogne-Franche-Comté	-12,9%	-17%
Centre Val de Loire	-10,0%	-15%
Grand Est	-8,4%	-19%
Guadeloupe	-22,5%	-20%
Martinique	-15,8%	-4%
Normandie	-5,1%	-16%

- A noter que pour la Martinique, une sous consommation des plafonds a conduit à une légère diminution des ETPT CDI (-1,7% entre 2021 et 2023)

Augmentation des frais de personnel totaux : un effet non négligeable des provisions CET et des charges de fonctionnement liées au personnel

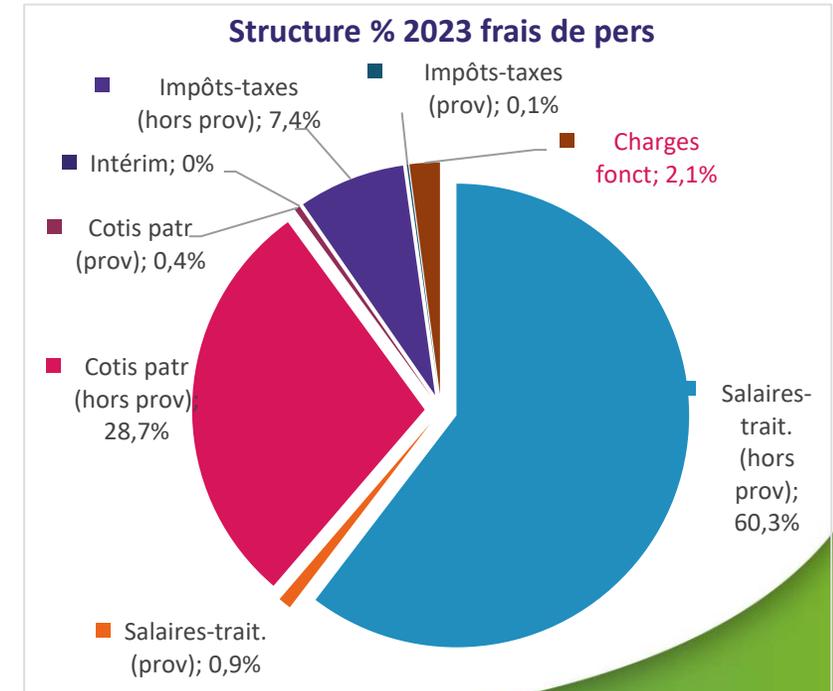
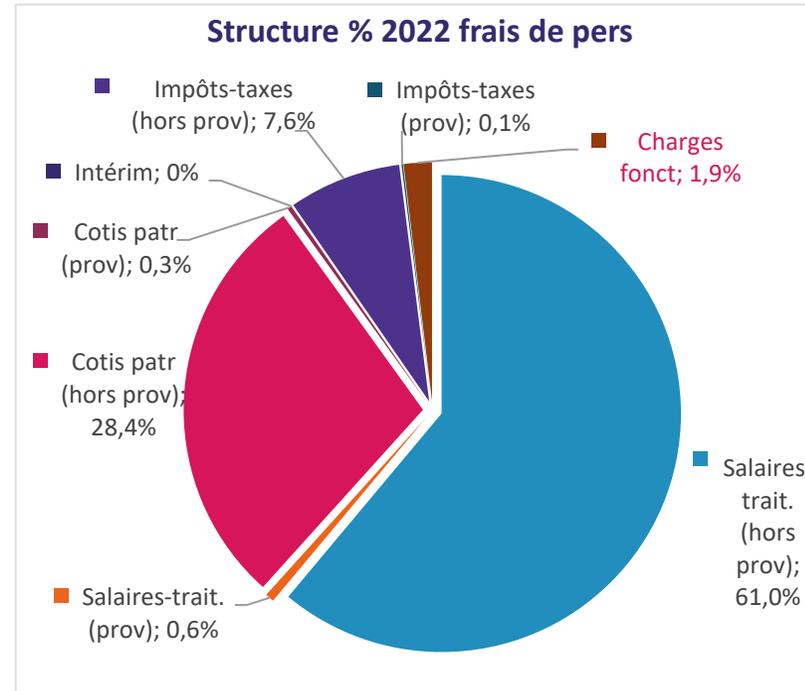
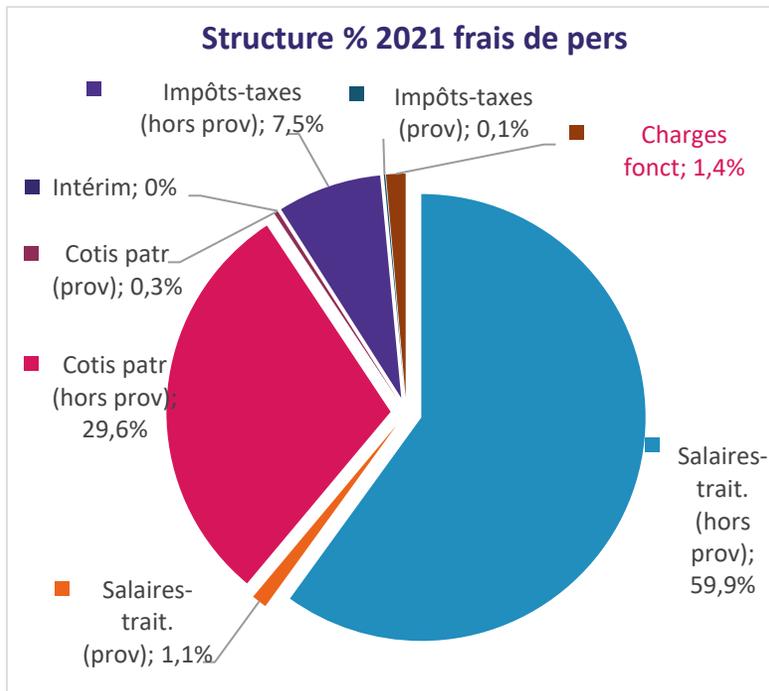
- En 2023, les frais de personnel progressent de 3,8% soit près de +139M€. Cette hausse provient notamment :
 - Des « salaires et traitements » (hors provisions) qui augmentent de près de 57M€ (Cf. zoom ci-après).
 - Des variations significatives sur les charges à payer (provisions) en lien avec le dispositif CET : une hausse du nombre d'agents ayant recours à cette modalité est observée (+7% en 2023). Ainsi, les jours positionnés sur les CET (monétisables et non monétisables) sont en hausse de 9% en 2023 (957 410 jours provisionnés en 2023 contre 877 814 jours en 2022) pour un impact global de + 12 M€ dans les charges salariales à payer 2023.
 - De la hausse des charges de fonctionnement liées au personnel (Cf. zoom ci-après)



* Provisions : CP, vacances, 13eme mois, primes et gratifications, autres charges de personnel **provisions de cotisations (sur primes)
 *** Provisions sur charges fiscales (primes et gratifications)

La structure des frais de personnel reste plutôt stable malgré des frais de fonctionnement qui progressent

- Si la structure des frais de personnel reste plutôt stable au global, une évolution marquée à la hausse des charges de fonctionnement peut être tout de même observée.
- C'est en particulier le cas des frais liés aux « déplacements et voyages » dont la masse est passée de 27 M€ en 2021 à 43 M€ en 2022 puis 52 M€ en 2023. Quelques effets sur la structure des frais de personnel commencent à être observables. Ces hausses des frais de déplacement seraient liées :
 - À la fin de l'impact Covid toujours présent en 2022 marqué par la reprise des déplacements
 - À l'évolution à la hausse de +0,6 jour/agents de formation interne en 2023 (6,1 jours en 2023 contre 5,5 en 2022).
 - À l'impact de l'inflation constatée sur les dépenses de transport-hébergement-repas (dont une augmentation des plafonds d'autorisation et de remboursement des dépenses liées aux déplacements internes).



- **Effet sur effectif (ou effet volume) :**
 - Écart de masse salariale dû à une variation de l'effectif entre les années N et N+1
- **Effet de structure (professionnelle) :**
 - Écart de masse salariale dû aux variations de structure (effectif d'employés, de techniciens, de cadres, etc.)
- **Effet sur taux nominal (revalorisation des salaires) :**
 - Écart lié à la hausse des salaires non liée à une promotion ou à l'ancienneté (hausse générale ou au mérite)
- **Effet d'ancienneté ou de Noria** (vieillesse ou rajeunissement) :
 - Cet écart est souvent favorable en cas de remplacement des salariés partant à la retraite par des salariés plus jeunes et moins bien rémunérés. On parle d'effet de « noria »
- **L'effet « GVT »** est la combinaison du « Glissement » des effectifs (augmentation des salaires du fait des promotions individuelles), du « Vieillesse » des effectifs (augmentation des salaires du fait de l'ancienneté) et de la « Technicité » des effectifs (augmentation des salaires du fait de la progression des qualifications techniques).
- **Autres effets :**
 - Effets sur primes (variations d'enveloppes), etc...

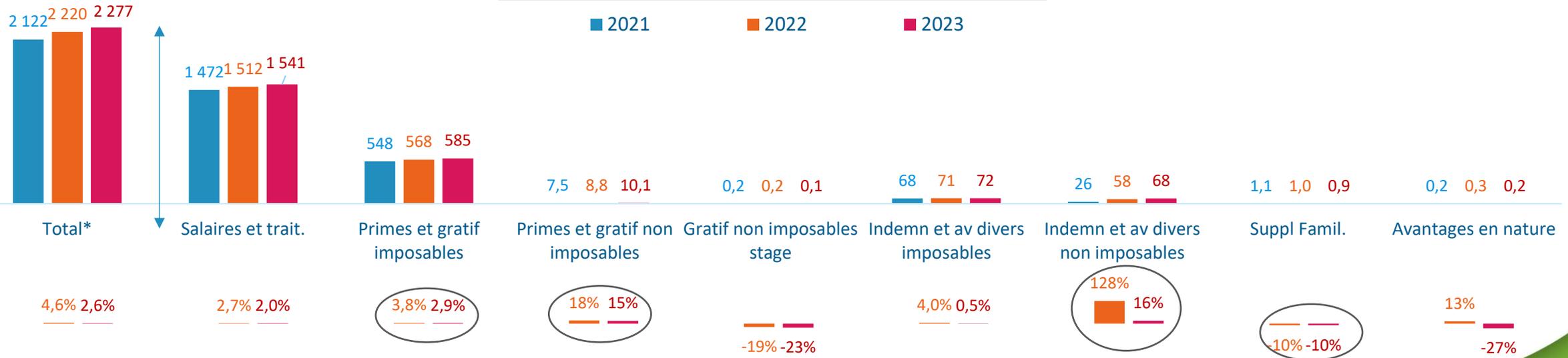
- Dans les « salaires et traitements » comptabilisés, les principaux dispositifs de rémunération qui entrent dans la **catégorie « primes et gratifications » « imposables » et « non imposables »** sont les suivants :
 - Allocation vacances, 13ème mois, médailles du travail, primes de vie chère, prime ancienneté, prime conférencier, prime mobilité, prime d'intéressement, prime partage de la valeur, prime de performance des managers, CCV (complément de prime variable et collectif), GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat), FMD (forfait mobilité durable), etc
 - Pour rappel, il existe des primes soumises et non soumises à cotisations, soumises et non soumises à impôt et certaines de ces primes sont cotisables qu'au-delà d'un certain revenu (exemple 3 fois le SMIC pour la PPV)
- Les dispositifs de rémunération qui entrent dans la catégorie **« Indemnités et avantages divers non imposables »** :
 - les primes de dédommagement pour frais de transport en province, les remboursements de titres de transport en région parisienne, la partie non imposable de l'indemnité de réinstallation dans le cadre de la bourse de l'emploi (forfait prévu par l'accord, ou somme des justificatifs pouvant être pris en compte, les frais d'agence)
- Les principaux dispositifs de rémunération qui entrent dans la catégorie **« Indemnités et avantages divers imposables »**
 - rémunération au titre de la monétisation du Compte Épargne Temps ou des jours de rachat, les indemnités de retraite, les indemnités de licenciement, les indemnités de rupture conventionnelle, etc

L'évolution en masse des rémunérations versées est principalement portée par la revalorisation des salaires



- Les « salaires et traitements bruts versés »* augmentent de +2,6% (+57M€), avec des effectifs ETPT en hausse de +0,8% :
 - Un effet de « Noria » de - 29 M€ bruts , cette économie est cependant neutralisée par un effet de « Glissement Vieillessement Technicité » de près +30 M€ bruts. Un effet « volume d'effectif supplémentaire » de +10 M€ bruts est également constaté. Enfin, un impact des « revalorisations salariales » de + 45 M€ bruts (AG d'octobre 2022 et 2023 en lien avec les NAO) est enregistré
 - La politique de primes, de gratifications et d'indemnités (imposables et non imposables) se renforce depuis au moins deux ans, leur progression est plus rapide que celle des salaires (et des effectifs). Cette tendance est structurante, elle s'illustre notamment en 2023 par l'extension et l'harmonisation des primes de performance managériale (+3,8M€), par la progression de la PPV / CCV (+5,3M€) et par la mise en place rétroactive en 2023 de l'indemnité de télétravail (+9M€ couvrant 2022 et 2023). Les hausses des primes d'intéressement (+1,7 M€) et des médailles du travail (+1,3M€) sont moins significatives

Evolution en masse (M€) des rémunérations* versées



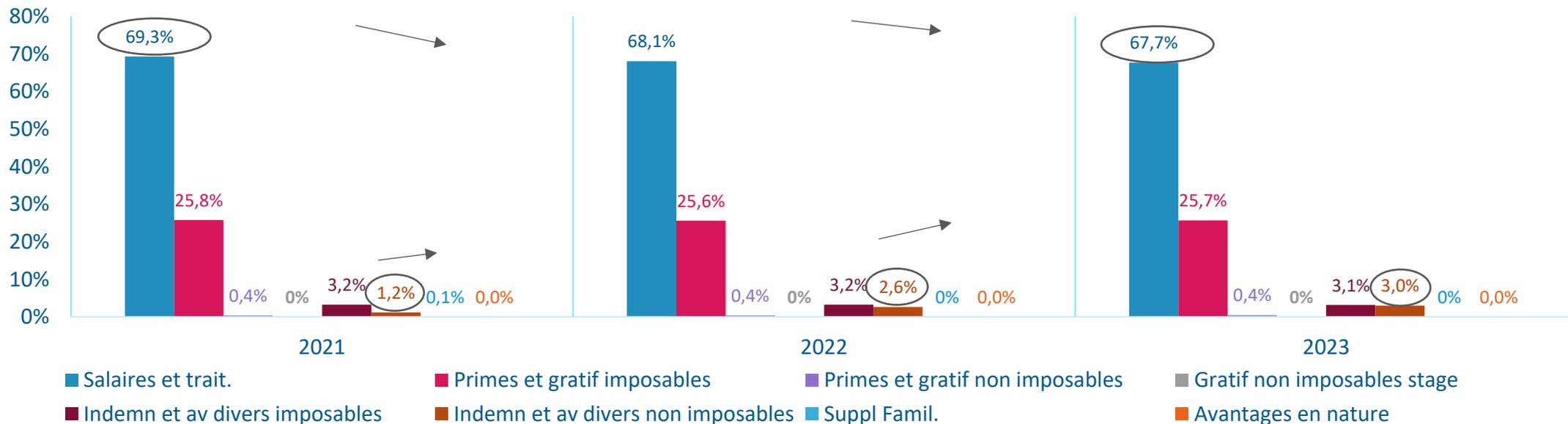
* « 1010 - Salaires et appointements bruts hors prov et c/partie des avantages en nature ». Comptes retenus : 64111000 ; 64131000 ; 64132000 ; 64133000 ; 6414100 ; 64142000 ; 64150000 ; 64170000



Le poids du salaire de base tend à se réduire en structure au profit des primes et des indemnités

- Alors que le poids des salaires fixes se réduit sur la période (-1,6 pts) celui des **primes, gratifications et indemnités progresse, il pèse désormais pour près du tiers des éléments versés (32,3%) en 2023 contre 30,6% en 2021:**
 - Une adaptation de la politique de rémunération est engagée, elle s'illustre par l'apparition de nouveaux dispositifs (PPV, etc.), par l'extension de dispositifs existants tels que la prime de performance des managers, et par les pratiques évolutives des agents (CET, télétravail, etc.)
- Enfin, la baisse régulière des montants versés au titre du supplément familial est liée à la réduction structurelle des contrats de droits publics au sein des effectifs (-173 agents en 2023). Son poids est désormais marginal dans la structure globale des rémunérations.

Evolution de la structure des éléments de rémunération* versés (Poids en %)



* 1010 - Salaires et appointements hors provisions et contrepartie des avantages en nature. Listes des comptes retenus : 64111000 ; 64131000 ; 64132000 ; 64133000 ; 6414100 ; 64142000 ; 64150000 ; 64170000

Le budget 2024 à l'aune de la transformation FRANCE TRAVAIL

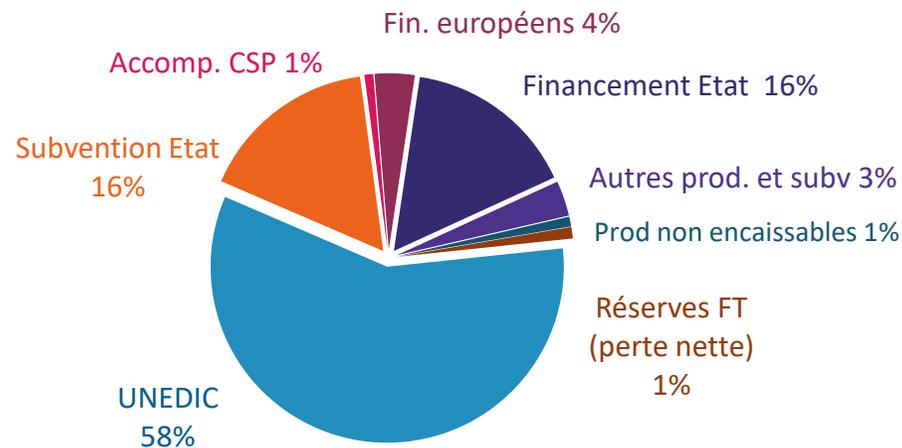
- Un renforcement du financement par l'Opérateur, consécutif au retrait des financements particuliers (État et FSE)
- Une année de transition pour un budget estimé à 301 M€
- Une évolution du mix interventions marquée par la transformation
- Une dotation de 300 ETPT sous plafond, à replacer dans le contexte d'effectifs totaux quasiment stables

Une évolution de la structure de financement en 2023...

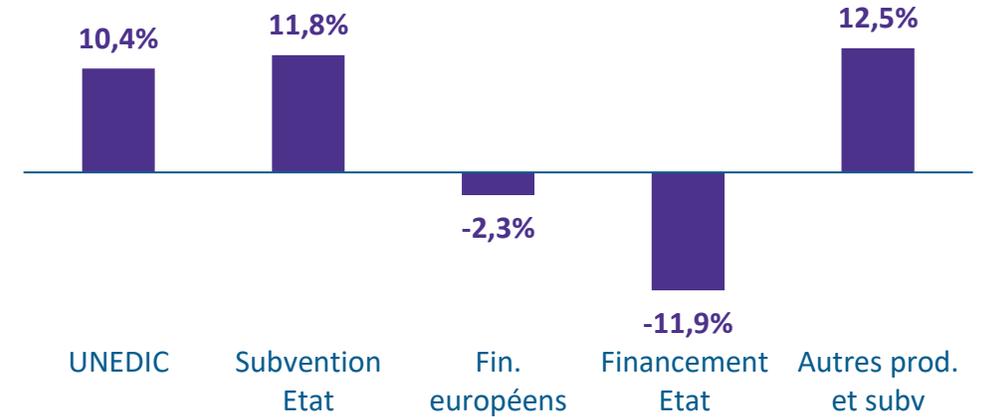


- La part des financements spécifiques de l'État diminue de 3,3 points, au profit de la subvention de l'État (+0,8 pt) et de la contribution UNEDIC (+2,4 pts), qui atteint 58%.
- Le transfert vers l'Opérateur s'illustre aussi d'une certaine manière par le Résultat Net négatif : les produits n'ont pas permis de couvrir l'ensemble des charges :
 - Comptablement, la perte nette est couverte par une diminution des fonds propres (ponction sur les réserves, lorsqu'il y en a)
 - À noter que la même configuration a marqué l'exercice 2022

Structure des recettes en 2023 (en %)



Evolution des principales recettes encaissables entre 2022 et 2023 (en %)



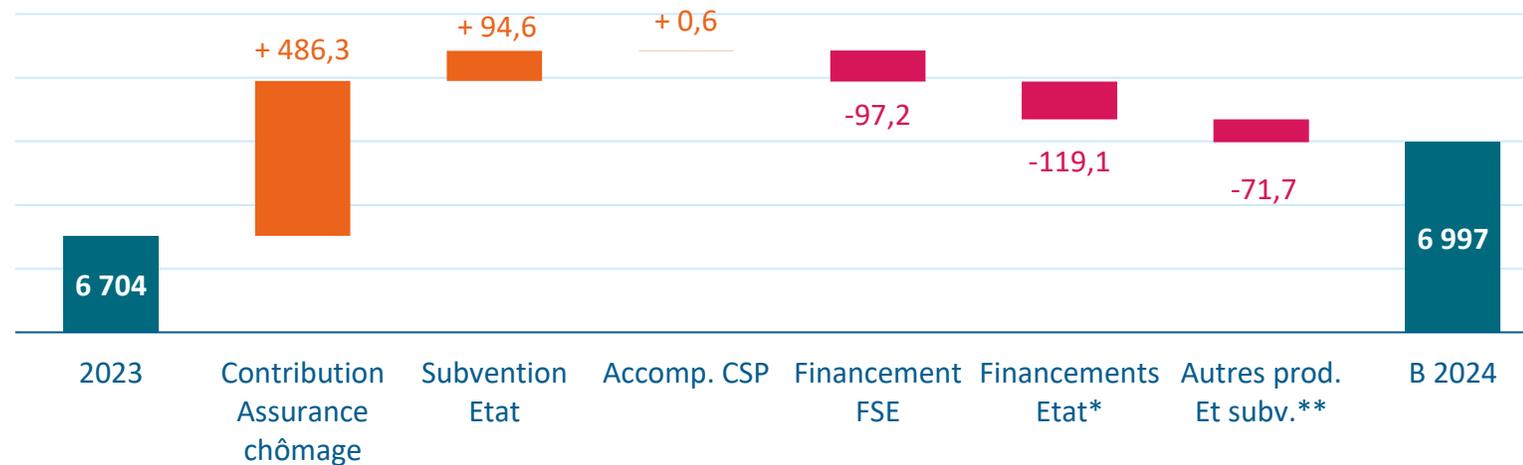
- Contribution Assurance chômage : +410 M€ par rapport à 2022, après la baisse en 2022 consécutive à la crise Covid de 2020
- Subvention de l'État : +129 M€ telle que prévue en loi de finances
- Diminution des financements de l'État (PIC et Pactes) pour les dispositifs d'intervention (-158 M€)
- Produits financiers : +16 M€ lié à la hausse des taux d'intérêt
- Financement du CSP : +12 M€, avec une hausse des adhérents
- Crédits FSE : -6,4 M€



...Amenée à se poursuivre en 2024

- Le budget initial 2024 repose sur **une diminution sensible des financements particuliers** : -36% pour les financements européens, conséquence de la fin de REACT UE et -21% pour les financements État (hors Pactes) :
 - **la part du financement spécifique par l'État* diminue de 2 pts** pour atteindre 6,5% et **la contribution UNEDIC, en hausse de 4,3 pts**, atteindrait 68,9%. Les produits des conventions de recette, non compris dans le budget initial, viendront légèrement diminuer ce renforcement
- Dans la poursuite de 2023, **FRANCE TRAVAIL sera amené à prendre en charge certaines dépenses d'intervention auparavant financées par l'État ou le FSE**, augmentant ainsi son poids dans le financement des charges de la section III.

Construction du budget 2024 – recettes hors Pactes (en M€)



* Financements État hors financement régionaux (Pactes)

** Dont produits de conventions de recette non connus lors du budget initial (-50,8 M€ par rapport à 2023)

Dépenses d'intervention : le transfert de financement consomme environ 46% de l'augmentation totale du budget propre de FRANCE TRAVAIL



➤ Le financement par FRANCE TRAVAIL augmente de 19,2%, soit +229 M€, tandis que les financements particuliers baissent de 25,6% soit 198 M€.

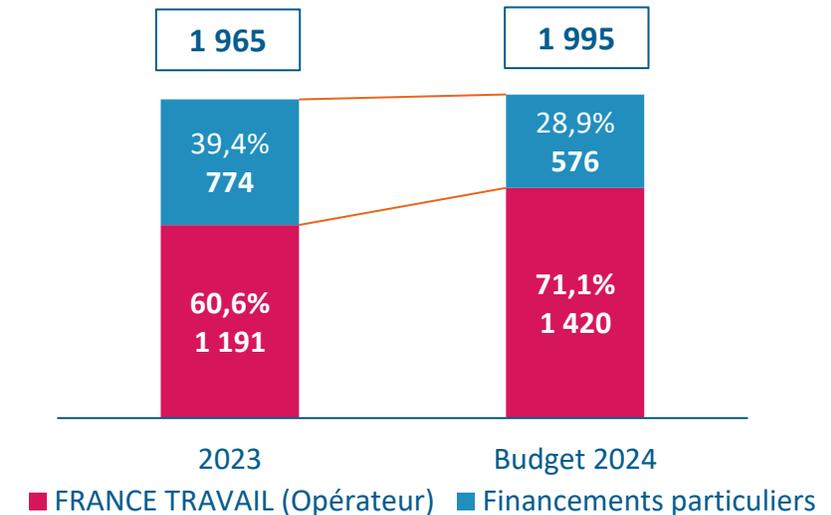
À noter toutefois que le réel 2023 comprenait 44 M€ de produits de conventions de recette, lesquels ne sont pas budgétés pour 2024

➤ En première approximation, on peut évaluer l'effet sur chacun des budgets des **principaux dispositifs dont le financement a été (pour tout ou partie) transféré à l'Opérateur** :

- Financements particuliers : -131 M€ sur -198 M€
- **Opérateur : +106 M€ sur +229 M€, soit 46%**

Impact sur le budget 2024 (par rapport à 2023)	Financements particuliers	Opérateur
Rémunération de fin de formation (R2F)	-19,7	+16
Prestation VSI	-22,5	+23
PES et Activ'Créa (React UE)	-40,1	+37
FOAD (formations à distance)	-48,7	+30
Total	-131	+106

Financement des dépenses d'intervention – hors Pactes (en M€ et %)



➤ Le renforcement du recours à la POE, pour un total de +87 M€, est par ailleurs financé à hauteur de 15 M€ par l'Opérateur.

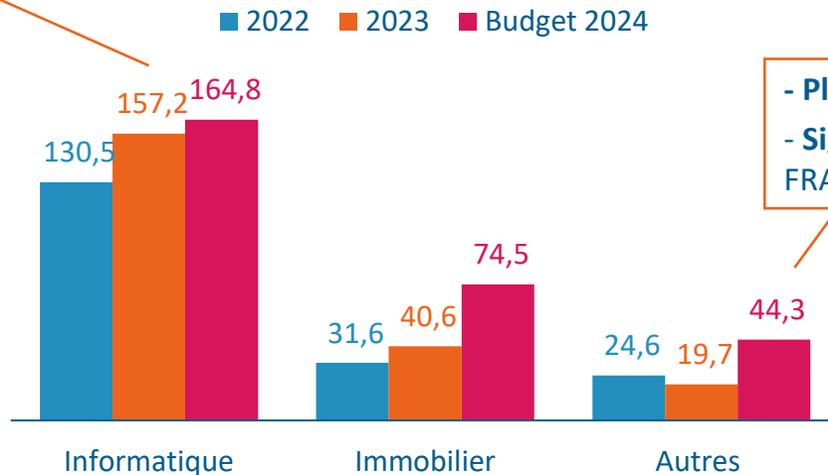


Une hausse des investissements prévue appelant un nouveau prélèvement sur le fonds de roulement

➤ Le budget 2024 prévoit une hausse de 66 M€ des investissements, pour un total de 283,5 M€ dont 33,8 M€ liés à la transformation.

➤ Comme en 2023, l'autofinancement dégagé par l'activité ne devrait pas permettre d'en financer la totalité.

Investissements (en M€)



2023 :

- Renouvellement des licences des serveurs virtuels
- **Plan Métier et SI Plateforme** (ex : xp parcours ARSA, planification, IA...)

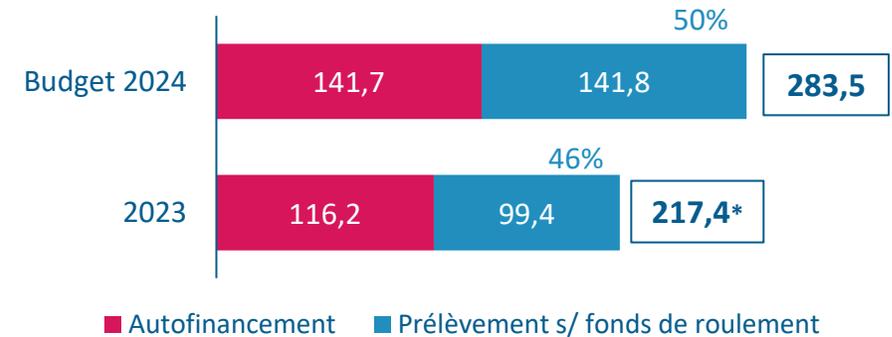
2024 :

- **SI Plateforme**

- Plan sûreté
- Signalétique FRANCE TRAVAIL

- Poursuite du déploiement du **plan sûreté** en agences, démarré en 2023
- Reports de projets 2023
- **Expérimentation de l'évolution de l'accueil des agences** au service de la visibilité et de l'attractivité de l'offre de service et pour renforcer l'accueil des partenaires et entreprises

Financement des investissements (en M€)



- La capacité future de FRANCE TRAVAIL à dégager des marges de manœuvre pour investir mérite d'être interrogée :
- Dans un contexte de prise en charge croissante de dépenses par l'Opérateur, et d'extension de son périmètre d'action
- Tandis que la subvention de l'État, d'une part et le taux de contribution de l'UNEDIC d'autre part, sont fixés jusqu'en 2027

* Dont 1,7 M€ financés par d'autres ressources



2024, une année de transition construite autour de deux axes pour un budget estimé à 301 M€



Axe 1 : Amplifier la mobilisation des dispositifs qui ont fait leurs preuves et poursuivre la consolidation de nos fondamentaux	Axe 2 : Préparer les échéances 2024-25 en menant des expérimentations et en installant les communs du réseau pour l'emploi
<p>A. Aider les employeurs à recruter plus rapidement et plus durablement et à diversifier leurs modes de recrutement</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Augmenter le nombre d'employeurs accompagnés pour leur recrutement en allant au-devant de leurs besoins</i> 2. <i>Intensifier l'accompagnement des entreprises en mobilisant les leviers de recrutement qui ont fait leurs preuves</i> 3. <i>Améliorer la qualité et la pertinence des candidatures proposées aux recruteurs</i> <p>B. Mieux accompagner et former les demandeurs d'emploi, notamment les jeunes et les plus éloignés de l'emploi, et renforcer les contrôles dans une logique de redynamisation</p> <p>C. Poursuivre la consolidation des fondamentaux d'accès au « juste droit » et de qualité de service aux usagers</p>	<p>A. Tester et expérimenter tout au long de 2024 pour mieux se préparer à la mise en œuvre des futurs services de FRANCE TRAVAIL en coopération avec les acteurs du réseau pour l'emploi</p> <p>B. Construire les objets du patrimoine commun pour une meilleure coopération au service du plein emploi</p> <p>C. Construire une nouvelle alliance avec les territoires et partenaires</p>
→ Des choix d'orientations de la politique d'intervention	→ Transformations
<p>Des choix budgétaires à hauteur de 90 M€ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du recours à la POE : +87 M€, financés à 85% par l'Etat • Massification du Recrutement par Simulation (MRS) au travers de la sous-traitance: +3 M€ • Financement des Missions Locales pour l'accompagnement des lycéens professionnels : +2 M€ (710 lycées s'ajoutant aux 340 de l'expérimentation 2023) • Elargissement des critères de l'aide à la garde d'enfants : +1 M€ 	<p>Un budget de 183 M€ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement des demandeurs d'emploi : 60 M€ • Dispositifs entreprise : 19 M€ • Dispositifs d'« aller-vers » : 16 M€ • Mise en place des communs du réseau pour l'emploi : 85 M€
<p>Moyens transverses :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effectifs supplémentaires (300 ETPT + 160 ETPT financés par Fonds européens pour Avenir Pro, BRSA et sortants de prison) : 26 M€ • Signalétique : 3 M€ 	

Source : Feuille de route 2024

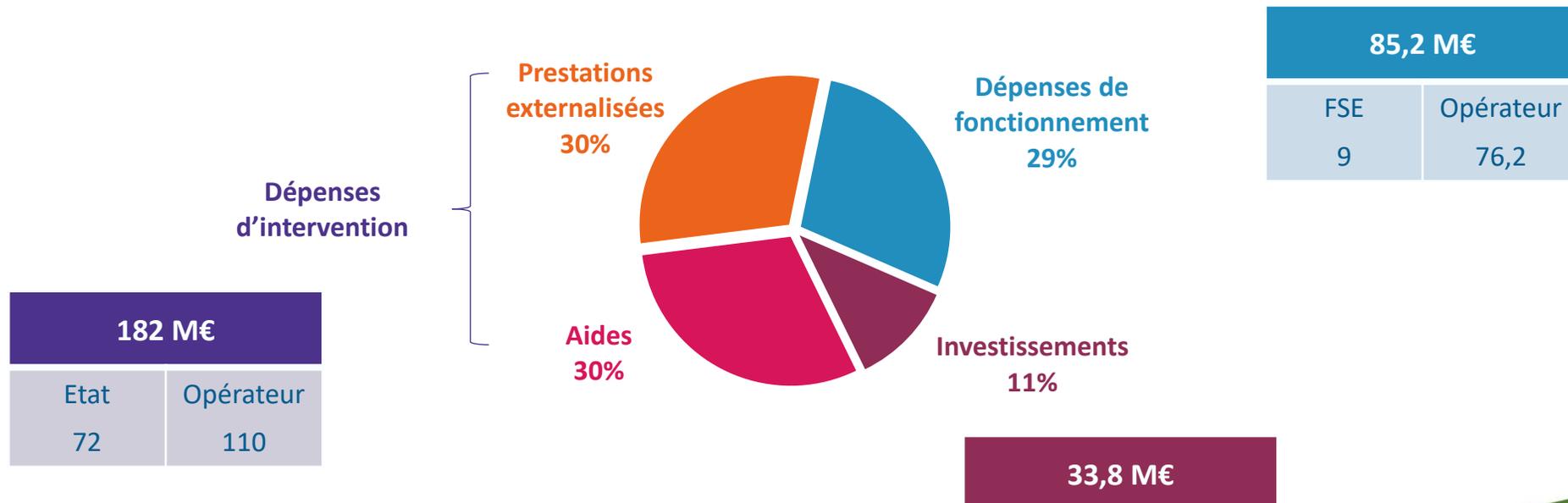


En charges, 267 M€ pour la « feuille de route France Travail », portés à 70% par le budget Opérateur



- Sur l'enveloppe de 301 M€ se rapportant à la « feuille de route France Travail » pour 2024, près de 34 M€ correspondent à des investissements
- 30% des dépenses (81 M€) font l'objet de **financements particuliers** :
 - **Financement par le PIC de l'augmentation du recours à la POE**, dans le cadre d'arbitrages qui mènent in fine à un moindre financement de l'Etat
 - **160 ETPT hors plafond financés par le FSE**

Budget « feuille de route France Travail » 2024 (en %)



Budget « feuille de route France Travail » : détails



Académie France Travail :

Objectif : « fédérer, développer et promouvoir une culture de coopération et d'alliance de travail et développer les compétences de tous ceux qui accompagnent les personnes dépourvues d'emploi et les entreprises et qui composent le réseau pour l'emploi ».

Actions en 2024 :

- Formations en présentiel en appui de la mise en place de l'accompagnement rénové des BRSA, ouvertes aux professionnels du Réseau pour l'Emploi (RPE)
- Echanges de bonnes pratiques entre les professionnels du RPE
- Mise à disposition de contenus digitaux (plateforme) devant permettre de renforcer la connaissance des acteurs du RPE entre eux, leur coordination et le partage de pratiques
- Actions de développement des compétences sur les actes métiers communs aux acteurs du RPE.

En M€	Dépenses d'intervention		Dépenses de fonctionnement	Invest.
	Aides	Presta. Ext.		
Axe 1 : Amplifier et poursuivre la consolidation des fondamentaux	88	5		
Augmentation du recours à la POE	87			
Massification de la MRS : renforcement des capacités de l'Opérateur par externalisation		3		
Accompagnement des lycéens (missions locales)		2		
Aide à la garde d'enfants	1			
Moyens transverses			26	2
Effectifs supplémentaires			26	
Signalétique				2
Axe 2 : Expérimentations et communs du réseau pour l'emploi	3	86	59,2	31,8
Dispositifs « d'aller-vers »		10	3	3
Mise en place des communs du réseau pour l'emploi			56,2	28,8
SI Plateforme			22,2	28,8
Académie France Travail			34	

Dispositifs « d'aller vers » :

- Dépenses d'intervention : tiers lieux, clubs sportifs, lutte contre la fracture numérique...
- Dépenses de fonctionnement : Places de l'emploi, tiers lieux
- Investissements : aménagement des accueils



Budget « feuille de route France Travail » : derrière les prestations, des enjeux capacitaires



- L'accompagnement rénové des BRSA se traduit dans la feuille de route par :
 - 23 M€ de prestations sous-traitées
 - 1,6 M€ de dépenses SI
 - **L'affectation d'effectifs à l'accompagnement des BRSA revient aux régions selon le déploiement des XP : outre les effectifs supplémentaires (26 M€), les capacités de redéploiement interne (baisse du chômage, AIJ...) sont considérées par la Direction**
- **Une partie des expérimentations (hors budget « détourné » BRSA) témoigne « d'arbitrages », dans un contexte de contrainte sur le volume d'emploi :**
 - **Le renforcement de l'usage de la MRS passerait par un recours à la sous-traitance, sauf capacité de redéploiements internes**
 - **Accompagnement des cadres : l'externalisation vise à réallouer des effectifs internes vers l'accompagnement de DE les plus éloignés**

En M€	Dépenses d'intervention	
	Aides	Presta. Ext.
Axe 2 : Expérimentations et communs du réseau pour l'emploi	3	86
Accompagnement des Demandeurs d'emploi	3	57
XP accompagnement rénové des BRSA		23
XP Conseil National du Handicap pour l'inclusion des travailleurs handicapés, dont :	3	6
<i>Surfinancement des organismes de formation pour améliorer l'accès des PSH</i>	3	
<i>Prestation de diagnostic, bilan et définition de projet pour les bénéficiaires RQTH</i>		1,8
<i>Accompagnement accentué des licenciés pour inaptitude (Cap emploi)</i>		3,8
Prestation "derniers kms" dans le cadre des nouvelles MSA		3
Test de diagnostic expert à la création d'entreprise		10
Test de diagnostic expert freins périphériques (illettrisme et logement)		5
Accompagnement des cadres		5
Presta & subventions locales - DE		5
Accompagnement des Entreprises		19
Prestations expérimentales entreprises		14
Presta & subventions locales - entreprises		5



La part des Aides dans les dépenses d'intervention de nouveau amenée à se réduire en 2024, sur fond de transformation

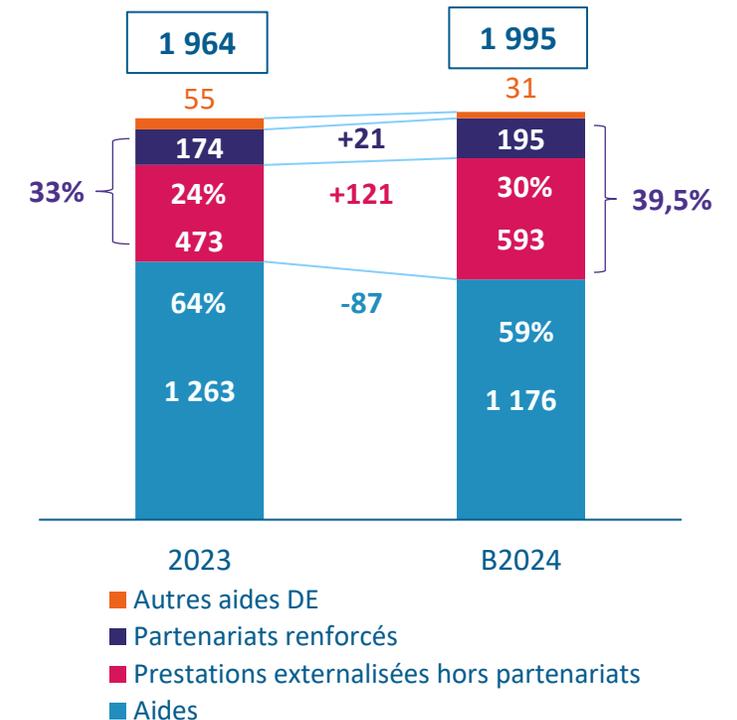


- Les Aides sont prévues en retrait de 6,9% par rapport à 2023, en conséquence de la réduction des financements par l'État ou le FSE, et malgré une prise en charge supplémentaire par FRANCE TRAVAIL sur son budget propre.
- Surtout, l'évolution de la structure des dépenses d'intervention, portant à 39,5% le poids des prestations externalisées (yc partenariats renforcés) est marquée par la transformation
 - Ainsi, sur les +142 M€ de prestations externalisées, 91 M€ sont fléchés comme directement liés à la feuille de route de la transformation

Partenariats renforcés	5,8 M€	- Accompagnement des lycéens pro : 2 M€ - XP Conseil National du Handicap : 3,8 M€
Dispositifs d'aller-vers	10 M€	- Tiers-lieu, clubs sportifs...
Nouvelles prestations	51,8 M€	- Accompagnement des DE : 29,8 M€ - Accompagnement des entreprises : 22 M€
Accompagnement des BRSA	23 M€	

- Cette tendance sera amenée à se renforcer encore en 2025
 - Avec la prise en charge des près de 1,9 millions d'allocataires du RSA
 - L'impact 2024 en dépenses sera très faible pour une partie des nouveaux marchés d'intervention relatifs à la mise en œuvre de France Travail lancés ou en cours de lancement

Structure des dépenses d'intervention (en M€ et %)



Une dotation de 300 ETPT CDI sous plafond pour la transformation

- La Loi de finances 2024 a prévu une **autorisation de +300 ETPT CDI pour renforcer l'accompagnement des bénéficiaires du RSA et soutenir les priorités** (accompagnement vers l'emploi et expérimentations locales).

- Les dotations ont été réparties par l'application du modèle OPERA, sans prise en compte de la géographie des transformations.

Région	Plafond d'emploi 2023 (ETP CDI)	Rééquilibrage 2024	Répartition des 300 ETP au poids OPERA « inducteurs »	Evolution 2023 / 2024 en ETP CDI	Evolution 2023 / 2024 en ETP CDI (en %)	Plafond 2024
AUVERGNE-RHONE-ALPES	5 015,97	1,88	33,80	35,68	1%	5 051,65
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	1 654,64	-12,53	10,79	-1,73	0%	1 652,91
BRETAGNE	2 001,19	-0,60	13,45	12,85	1%	2 014,04
CENTRE-VAL DE LOIRE	1 549,96	-0,15	10,42	10,27	1%	1 560,23
CORSE	227,36	-3,11	1,45	-1,66	-1%	225,69
GRAND EST	3 431,82	-10,59	22,80	12,21	0%	3 444,03
GUADELOUPE	533,57	-0,60	3,57	2,97	1%	536,54
GUYANE	220,84	4,80	1,62	6,42	3%	227,26
HAUTS-DE-FRANCE	4 157,65	-20,22	27,42	7,20	0%	4 164,85
ILE DE FRANCE	7 708,10	46,60	53,18	99,78	1%	7 807,88
MARTINIQUE	422,18	-8,44	2,53	-5,91	-1%	416,27
MAYOTTE	120,52	11,37	1,06	12,43	10%	132,94
NORMANDIE	2 066,10	-33,59	12,99	-20,59	-1%	2 045,51
NOUVELLE-AQUITAINE	3 854,22	-5,84	25,77	19,93	1%	3 874,15
OCCITANIE	4 357,88	14,09	29,72	43,81	1%	4 401,69
PAYS DE LA LOIRE	2 308,47	-10,07	15,26	5,18	0%	2 313,66
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	3 748,91	6,32	25,40	31,72	1%	3 780,64
REUNION	1 218,03	20,67	8,78	29,45	2%	1 247,48
NATIONAL	44 597,42	0,00	300,00	300,00	1%	44 897,42

- Au global, l'évolution de la **masse salariale sous plafond prévue au budget 2024 est de +4,3%, soit +147M€** :

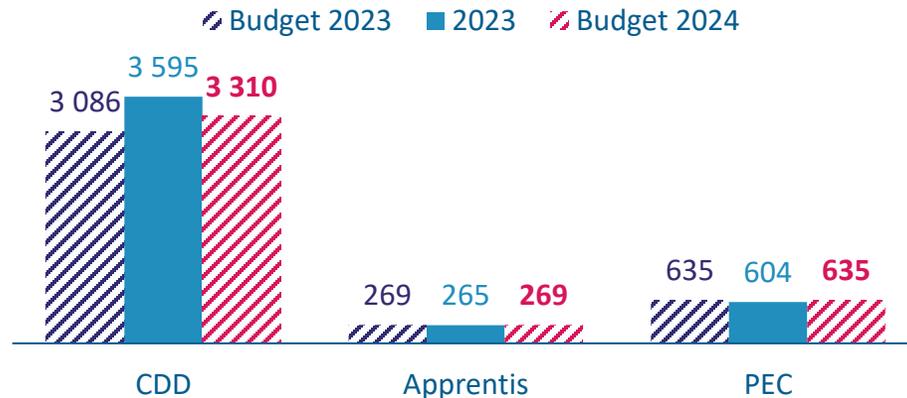
- Les mesures de revalorisation (salaires et Tickets restaurant) en représentent la moitié
- 17% de la hausse repose sur la baisse attendue de l'absentéisme, soit +26 M€ liés à la baisse des IJSS et à de moindres pertes de salaires

Une diminution sensible du nombre projeté de CDD hors plafond par rapport au réel 2023

- La masse salariale hors plafond baisse de -7% soit -13 M€, avec une diminution des effectifs de -5,6%, représentant -250 ETPT :
 - Le nombre de contrats d'apprentissage reste stable et les contrats aidés (PEC) atteindraient 635 ETPT (+5%)
- L'hypothèse budgétaire de CDD hors plafond est en retrait de 8% représentant -285 CDD.

- 160 ETPT seront financées par le FSE dans le cadre de la mise en œuvre de FRANCE TRAVAIL, au travers des « fonds innovants » financés à 95%, en fonction des besoins. La répartition initiale prévue était :
 - 66 ETPT pour les expérimentations BRSA
 - 80 ETPT pour Avenir Pro
 - 14 ETPT pour l'expérimentation de renforcement des sortants de prison

Autorisations d'emploi hors plafond (en ETPT)



UNEDIC	Accompagnement CSP	241,9
FSE	Accompagnement global	739,4
	Accompagnement Intensif Jeunes	515,7
	Contrat d'engagement jeunes (CEJ)	883,5
	Equip'emploi/Equip'Recruit (QPV)	493,7
	Dispositifs Territoriaux d'Accompagnement (DTA)	79,5
	Fonds Innovants (Transfo FRANCE TRAVAIL)	160,0
	Autres	51,0
	Partenariats	145,3
	Total CDD Hors plafond B2024	3 310

Les moyens humains : l'évaluation des besoins en question

- L'allocation des plafonds d'emploi entre les DR repose sur le modèle d'estimation d'activité OPERA, et l'évaluation du poids de charge de chaque région dans le total le modèle est appliqué sur les inducteurs au 31/12/N-1 pour allouer les moyens de l'année N
- Sans préjuger de l'opérationnalité du modèle dans le passé, elle ne peut qu'être questionnée dans le contexte de transformation, dimension qui échappe, par principe aux inducteurs passés. Notamment :
 - L'élargissement de la base d'utilisateurs, avec les xp d'accompagnement des BRSA
 - L'ambition d'aller au-devant des besoins des entreprises, d'accroître le nombre d'employeurs accompagnés
- Sur ce point, la Direction précise qu'en 2024, il est attendu des DR que l'activité de prospection soit ajustée en fonction du nombre de conseillers entreprise
- D'une manière générale, un modèle statique paraît peu adapté pour calibrer les moyens nécessaires dans une période de transition, d'autant plus lorsque la dépendance à d'autres acteurs est forte, à l'image de la prise en charge des BRSA, avec des temporalités différentes de mise en œuvre entre départements
- La perspective d'un ajustement progressif du modèle pour prendre en compte les nouvelles missions confiées à l'opérateur à partir de 2025 reste lointaine
- Pour 2024, le rôle potentiellement joué par les CDD hors plafond, cependant liés à des financements fléchés, mériterait d'être précisé

Principes du modèle d'estimation d'activité OPERA :

Activité	Mesure (inducteur) de l'activité
Accompagnement des Demandeurs d'emploi	Nb de DEFM toutes catégories Nb de DE accompagnés
Indemnisation	Nb de bénéficiaires (BFM) Nb de demandes d'allocation (DAL)
Activité entreprise	Nb d'embauches (DPAE) Nb d'offres déposées

+

- Coefficients d'ajustement du poids des inducteurs permettant de tenir compte des caractéristiques des bassins d'emploi
- Surcote pour les agences en Quartiers Prioritaires (QPV)
- Mécanisme de soutenabilité

Informations complémentaires utiles

- Répartition des projections 2024 de CDD hors plafond par DR et objet

La transformation IT au centre du projet FRANCE TRAVAIL

Une recherche de gains d'efficacité

Organiser l'interopérabilité des outils au sein d'un SI plateforme



- **Le déploiement du numérique est au centre du projet de transformation FRANCE TRAVAIL** en cherchant notamment au travers le déploiement d'un SI plateforme à :
 - Améliorer la qualité de l'accompagnement des demandeurs d'emploi
 - Renforcer la coopération entre les acteurs de l'insertion par la fluidification de leurs échanges
 - **Dégager des moyens et du temps** pour les acteurs notamment par l'allègement de la charge administrative et l'efficacité du pilotage d'ensemble.
- La DSI, dans le cadre du projet FRANCE TRAVAIL, est engagée dans de nombreux projets structurants :
 - Ouverture des systèmes pour permettre l'interconnexion de tous les acteurs (État, service public de l'emploi, collectivités territoriales, missions locales, associations, start-up d'État, entreprises,...).
 - Partage des données et développement d'un ensemble de services communs pour permettre d'améliorer les accompagnements des DE, de réduire le coût d'accès aux datas et de générer des outils d'aide à la décision pour les territoires.
 - Informations relatives aux individus conformément aux dispositifs RGPD
 - Informations relatives aux parcours des demandeurs d'emploi (diagnostic, suivi et historique des actions, ...)
 - Informations relatives aux employeurs (fluidifier la circulation de l'information sur les intentions de recrutement notamment)
 - Connaissance de l'offre de services par territoire pour mieux accompagner les usagers
 - Transformer le SI de Pôle emploi en développant les outils à partir des usages et en intégrant les spécificités territoriales.
 - Évolution de la gouvernance en impliquant l'ensemble des partenaires de FRANCE TRAVAIL.
 - Réduire l'empreinte carbone de ses activités en propre.
- La mise en place et la bonne opérationnalité de cette approche « plateforme » passera aussi par une adaptation de l'ensemble des parties prenantes en fonction de leurs prérogatives et de l'intégration de ces services dans leur propre SI.



Intelligence artificielle : Entre déploiement rapide et besoin d'expérimentation

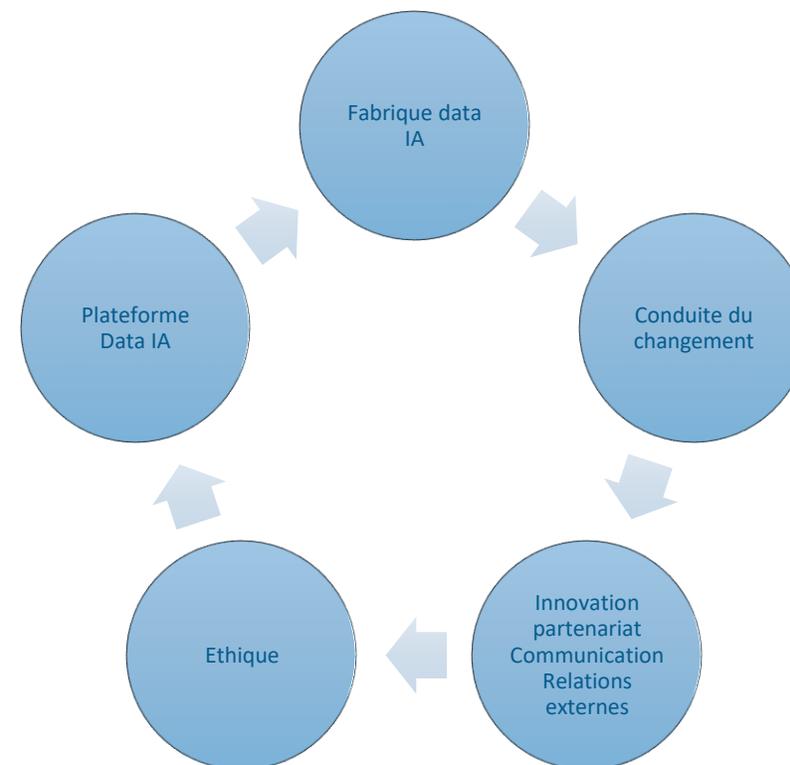


- L'intelligence artificielle est un domaine pluridisciplinaire qui vise à doter les machines de capacités cognitives similaires à celles des humains.
- L'IA générative est un système informatique qui apprend, à partir de données d'entrée, à générer de nouvelles données à partir de calculs basés sur l'indexation de datas. Des technologies qui privilégient donc la probabilité au détriment du singulier.
- Pôle emploi a lancé dès 2019 le programme « Intelligence Emploi » pour explorer l'intelligence artificielle à travers notamment l'analyse des emails et les recommandations personnalisées aux demandeurs d'emplois.
- Le déploiement de l'IA devrait, selon le projet, générer des gains de temps par « *la facilitation des actes métiers* ». « *Les expérimentations en cours devront permettre de vérifier l'hypothèse d'un gain estimé à 20% du temps des agents* » (source : PV CSEC du 5 avril 2024).
- **Pour FRANCE TRAVAIL, l'IA a pour objectif de :**
 - améliorer la connaissance de l'établissement vis-à-vis de ses usagers et des entreprises dans la perspective de proposer des services « plus adaptés à leurs besoins »,
 - faciliter la rencontre entre employeurs et candidats,
 - soutenir l'autonomie des demandeurs d'emploi dans leurs recherches.
- **Le programme Data IA a été lancé en 2024** dans le cadre de la transformation de FRANCE TRAVAIL. Il repose sur le renforcement l'exploitation de la donnée pour développer de nouvelles solutions d'IA.
- Les modalités de déploiement de l'IA passent par la méthode de l'expérimentation et de la conduite de cas d'usage. Cette méthode nécessite la mise en place d'indicateurs de suivi partagés régulièrement, notamment avec les instances représentatives du personnel. En effet, les systèmes d'IA ont des effets sur l'ensemble des dimensions du travail, telles que le sens, l'autonomie, la responsabilisation des salariés, les relations sociales, sur l'évolution des compétences et des savoir-faire (pour près de 70 % des répondants); Sources : Rapport d'enquête Usages et impacts de l'IA sur le travail au prisme des décideurs LaborIA du 13 mars 2023.



Exploitation des potentialités de la data et de l'IA pour contribuer à atteindre l'objectif « plein emploi en 2027 » de FRANCE TRAVAIL :

- L'objectif de la personnalisation de la relation Demandeurs d'emploi / Entreprises passe par la mise en œuvre d'outils data et de plans d'accompagnement de la culture data.
- L'IA doit permettre de rendre plus autonomes les demandeurs d'emploi et les entreprises dans leur parcours avec FRANCE TRAVAIL. Elle devra permettre de **générer des gains d'efficacité et de temps pour les agents** et les parties prenantes au service du contenu de l'accompagnement.
- 4 Objectifs :
 - Simplifier l'usage des outils pour augmenter la qualité des données
 - Développer des services simples et innovants pour les DE facilitant l'autonomie dans leur recherche
 - Proposer des services pour les entreprises de visibilité pour les candidats potentiels
 - Accompagner l'évolution du rôle des agents vers les nouvelles modalités de mise en relation



- **2 enjeux principaux identifiés :**
 - Gestion optimisée des données nécessitant une « sensibilisation accrue » des conseillers
 - Sensibilisation et conduite du changement pour l'ensemble des agents
- **Les cas d'usage mis en œuvre :**
 - Analyse de la légalité des offres via des algorithmes de repérage de la non-conformité
 - Personnalisation du conseil aux demandeurs d'emploi
 - Transformation automatisée de CV en profils de compétences
 - Nouvel outil de recherche sur pole-emploi.fr
 - Gestion des mails entrants
 - Prédiction du délai de pourvoi des offres d'emploi
- **Un comité consultatif d'éthique pour analyser les projets (gouvernance des données et conduite du changement) avec pour recommandations principales de :**
 - Induire les expériences en mode fermé avec des données non personnelles et non confidentielles
 - Limiter l'usage des modèles à des ensembles de données contrôlées pour prévenir les erreurs potentielles de générations d'informations
 - Assurer une communication interne transparente sur les expérimentations

- **Points d'amélioration identifiés :**
 - Suivi des performances des solutions IA
 - implication des utilisateurs dans les travaux IA
- **Les priorités identifiées :**
 - Renforcement des cas d'usage actuels par le renforcement des outils
 - Adoption de l'IA générative (outils « aidant les conseillers à apporter la bonne information » aux demandeurs d'emploi)
 - Faciliter la reconnaissance automatique des documents pour « aider les entreprises à trouver les bons candidats »

(sources PV Conseil d'administration 28/06/23 et 25/10/23)

Les cas d'usage ont aussi pour objectifs de valider les potentiels gains de temps générés par l'utilisation de l'IA. Ils devront aussi permettre de s'assurer des effets de son déploiement sur l'évolution des pratiques métiers (contenu, volume, conditions de travail,...).

Objectif pour le second semestre 2024 : Rapprochement des offres d'emploi et des candidats reposant sur un enrichissement du profil des demandeurs d'emplois.

- L'utilisation de l'IA devrait, selon le projet, permettre de :
 - Augmenter le taux de pourvoi des offres en présélection à partir d'une base structurée de candidats qualifiés
 - Accélérer le délai de pourvoi des offres par un ciblage « plus pertinent » s'appuyant sur l'IA
 - Dégager du temps pour les conseillers
 - Simplifier l'utilisation des outils
 - Enrichir les profils des DE
 - Personnaliser l'accompagnement
 - Augmenter le taux de satisfaction des bénéficiaires du service (DE et entreprises)

- Un point d'étape est prévu fin 2024 avec au préalable :
 - Des tests en agences du prototype agent conversationnel et des ateliers pour les usagers
 - Une analyse d'impact sur la protection de la donnée
 - Une consultation du Comité d'éthique
 - L'intégration du service dans l'environnement de travail du conseiller
 - Des tests d'utilisation par les conseillers pour apprécier les résultats du dispositif.

Des potentiels conflits de rationalité à accompagner

Dissonances cognitives	Autonomisation paradoxale	Paradoxe de la performance	Paradoxe de la facilitation
<ul style="list-style-type: none">L'IA est à la fois l'assistant à qui l'on délègue des tâches et l'outil concurrent qui menace son champ de compétences.	<ul style="list-style-type: none">Le développement de l'IA peut révéler les savoir-faire humains non prescrits et, dans le même temps, l'inutilité relative de certaines tâches confiées à l'IA.	<ul style="list-style-type: none">Quand la charge effective de travail et l'utilité diminue, elle génère une crainte de substitution à terme du travail pour certains métiers,	<ul style="list-style-type: none">La simplification du travail peut aller à l'encontre de la satisfaction et de l'intérêt au travail.

Source : Étude des impacts de l'IA sur le travail du LaborIA / mai 2024

La conduite du projet devra être en mesure d'anticiper des enjeux et des risques déjà identifiés :

- Risque de conflit de rationalité entre une logique gestionnaire et une logique de travail réel devant intégrer l'IA. Dans un contexte où FRANCE TRAVAIL accueillera de nouveaux usagers à moyens humains sous contrainte.
- Une évolution dans le contenu du métier de conseiller, du fait du caractère apprenant de l'IA : les salariés devront aussi « s'occuper » de la machine :
 - Accepter de déléguer des tâches : travailler avec et pas pour l'IA.
 - Nouvelle charge autour de l'apprentissage et de la supervision de l'IA.
 - Besoins d'accompagnements vers de nouvelles compétences
 - Comment seront réaffectés les potentiels gains de productivité? Comment faire pour que leurs gains ne se fassent pas un prix d'une perte de sens?
 - Jusqu'où suivre les préconisations de l'IA? Comment se prémunir des biais algorithmiques?
- Autant de questionnements qui légitiment le besoin d'informations au fil des expérimentations et de consultations quand les projets auront des conséquences identifiées sur la marche générale de l'entreprise.

Transition écologique : un objectif de décarbonation des activités à 2030 ambitieux

La décarbonation en soutien à la mise en œuvre de la transformation FRANCE TRAVAIL



- FRANCE TRAVAIL inscrit ses actions dans le cadre de la Stratégie Nationale Bas-Carbone (SNBC) adoptée en 2015 et révisée en 2019. La SNBC définit la feuille de route de la France pour lutter contre le changement climatique en donnant les orientations pour mettre en œuvre, dans tous les secteurs d'activité, la transition vers une économie bas-carbone, circulaire et durable.
- La stratégie de décarbonation de FRANCE TRAVAIL, qui a été initiée en 2022, est une des principales orientations fixées dans la convention tripartite 2024-2027. La fixation de la trajectoire bas carbone s'appuie sur l'utilisation de la Méthode Act Pas-à-Pas, reconnue par l'ADEME.
- La stratégie de décarbonation de FRANCE TRAVAIL s'inscrit dans une volonté d'exemplarité d'un service public écoresponsable visant la neutralité carbone à horizon 2050 :
 - Elle vise à sensibiliser les demandeurs d'emploi aux enjeux du changement climatique « pour les rendre acteurs dans les nécessaires atténuations et adaptations à mener pour un monde soutenable ».
 - Elle définit une trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre jusqu'à 2050 et fixe des objectifs à court-moyen termes : les budgets carbone. Elle a deux objectifs :
 - Atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050 (soit diviser par 4 les émissions de GES par rapport à 2019)
 - Réduire l'empreinte carbone de la consommation des Français.
- La décarbonation des activités est présentée comme soutien à la mise en œuvre de FRANCE TRAVAIL vis-à-vis des usagers, des acteurs privés et publics et de l'ensemble des salariés. **En soi, atteindre la neutralité carbone des activités relève (aussi) d'une transformation profonde.**
- Elle repose aussi sur **une évolution de la gouvernance** avec notamment la volonté d'explorer la possibilité de définir des cibles et des modalités de pilotage régionales. **L'objectif est de réduire les émissions de GES de FRANCE TRAVAIL de 35% en 2030 par rapport à 2022.**
 - Mise en place de la comitologie nationale et régionale
 - S'accorder sur la répartition des rôles et des responsabilités
 - Objectif d'une revue de performance thématique décarbonation en amont de la performance globale.



Bilan carbone 2023 : l'objectif à 2030 reste ambitieux

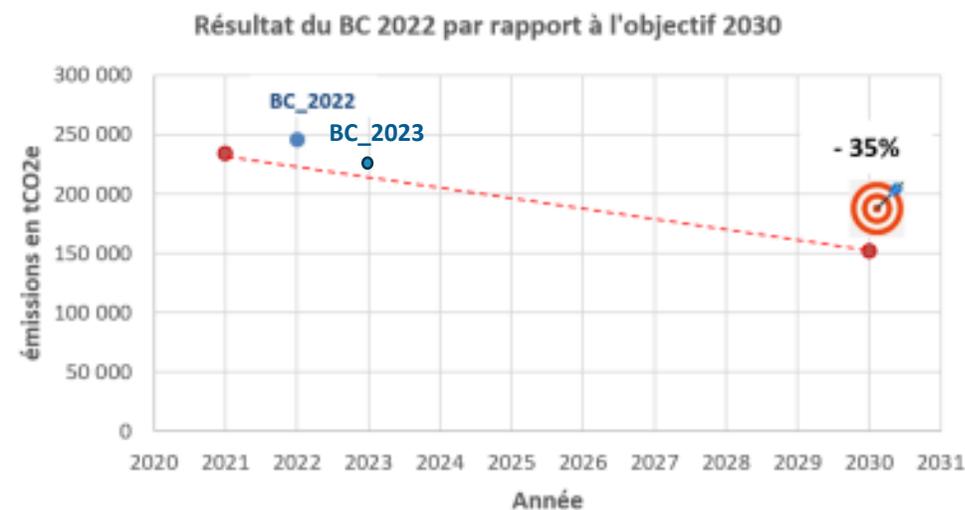


- Le total des émissions de GES recule de 9,1% entre 2022 et 2023 en passant de 245 789 à 223 526 TCO2e.
- En 2022 a été lancé le Plan de sobriété énergétique (PDSE) avec notamment 1 100 « ambassadeurs sobriété » sur site pour relayer sur le terrain les axes globaux.
- En 2023, un nouvel outil (Tapio) a été déployé pour permettre aux DR de piloter leurs propres trajectoires décarbonation.
- **Le chemin restant à parcourir reste très ambitieux : après une baisse de 20% conduite en 8 ans (entre 2012 et 2020), une nouvelle baisse de 35% est attendue entre 2021 et 2030 alors même que les leviers les plus « faciles » à activer ont déjà été mis en œuvre.**

Bilan carbone	2022	2023	var
Total des émissions en TCO2e	245 789	223 526	-9,1%
Emissions par ETP en TCO2e	4,68	4,22	-9,8%
Déplacements pro voiture en km	29 073 771	32 502 664	11,8%
Distance moyenne annuelle dom/trav en KM/etp	7 362,5	7 539,2	2,4%
Performance énergétique en kWh/m2	187	191	2,1%

Le plan d'action de FRANCE TRAVAIL a reposé principalement sur les actions suivantes :

- Politique achats : 65% des marchés AOP > 140 k€ comporte une disposition environnementale (57% pour les marchés > 25K€)
- Réduction de la consommation énergétique des bâtiments (-15% depuis 2009): -9,6 % entre 2021 et 2022 / -8 % entre 2022 et 2023. Pour le gaz -17,3% entre 2021 et 2022 et -16 % entre 2022 et 2023.
- Mise en œuvre de plan de mobilité dans les sites de plus de 100 salariés et sur la base du volontariat pour les sites de plus de 50 salariés pour les déplacements professionnels.
- Mise en place du télétravail : Depuis fin 2021, 70% des salariés télétravaillent au moins une journée par semaine
- Recyclage des fournitures avec 100% de papier recyclé



7% des émissions de GES sont directement contrôlées par FRANCE TRAVAIL



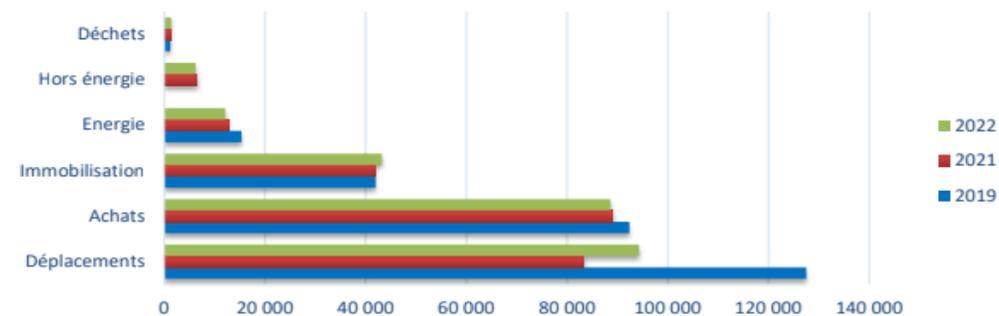
- En 2023, le poste « Déplacements » représentait 42% du total des émissions, soit 93 985 TCO2e. Un niveau comparable (-0,3%) à celui enregistré au titre du bilan carbone 2022 (94 308 TCO2e).
 - En 2022, une baisse sensible des déplacements avait été constatée par rapport à 2019 (année de référence hors effets COVID) avec -26%.
 - Le recours au télétravail avait généré un « gain » de 124 354 105 Km, soit 21 897 tCO2e et avait concerné 80% des salariés.
 - Le parc automobile de service reste très thermique avec 6% de véhicules hybrides ou électriques.
- Les achats représentent 38% du total des émissions en 2023. Sur la base de l'historique, les émissions reculeraient de -2,9%.
 - Les achats de prestations intellectuelles représentent 95,4% des achats.
- Le scope 3 (émissions indirectes échappant au contrôle direct de l'établissement) représente 93% du total des émissions CO2 de FRANCE TRAVAIL (un ratio dans les normes des activités tertiaires). Il est le principal gisement de réductions potentielles. L'atteinte de l'objectif 2030 passera par l'activation de nouveaux leviers qui restent, à ce jour, à identifier.
- Pour les scopes 1 et 2 (émissions directes et émissions indirectes associées à la consommation d'énergie), la diminution des émissions s'inscrit « dans la bonne trajectoire ».

Bilan carbone (scopes 1-2-3)

TCO2e	2023	en %
Déplacements	93 985	42%
Achats	86 043	38%
Immobilisations	25 256	11%
Energie (*)	10 342	5%
Hors énergie	4 907	2%
Déchets	2 993	1%
Total	223 526	100%

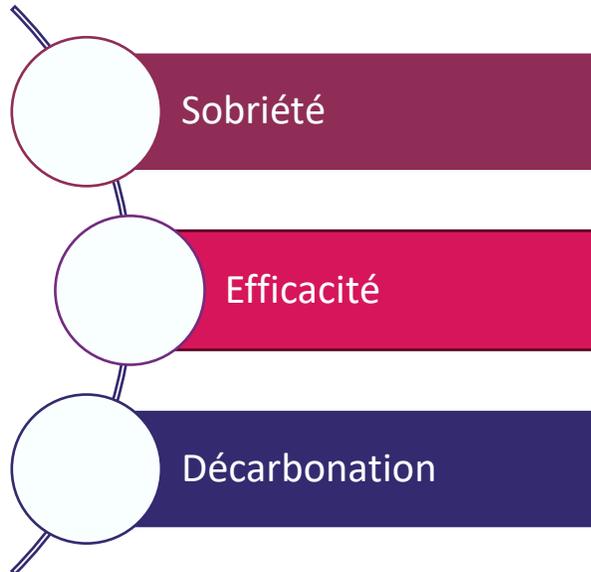
(*) Les 2 data centers consomment 11,7% de l'électricité totale. L'électricité représentant 76,9% des énergies consommées.

Emission par poste 2019, 2021 et 2022



Le changement d'outil en 2023 ne permet pas de disposer d'un historique de l'évolution des émissions par postes. Des changements de méthode peuvent également impacter la comparabilité des données. Exemple : Depuis 2023, seuls les matériels informatiques en cours d'amortissement sont pris en compte dans le bilan carbone (soit 63% de la totalité des matériels).





De nombreux leviers d'action en 2024

Bâtiments

- Réduire les surfaces occupées **S**
- Diminuer les consommations d'usage **S**
- Améliorer la performance énergétique **E**
- Réduire les émissions carbone **D**

Mobilité

- Optimiser les distances **S**
- Promouvoir la mobilité douce **D**
- Diminuer l'intensité carbone **D**

Achats

- Réduire l'intensité carbone des achats **D**
- Réduire les volumes d'achats **S**

Equipements IT

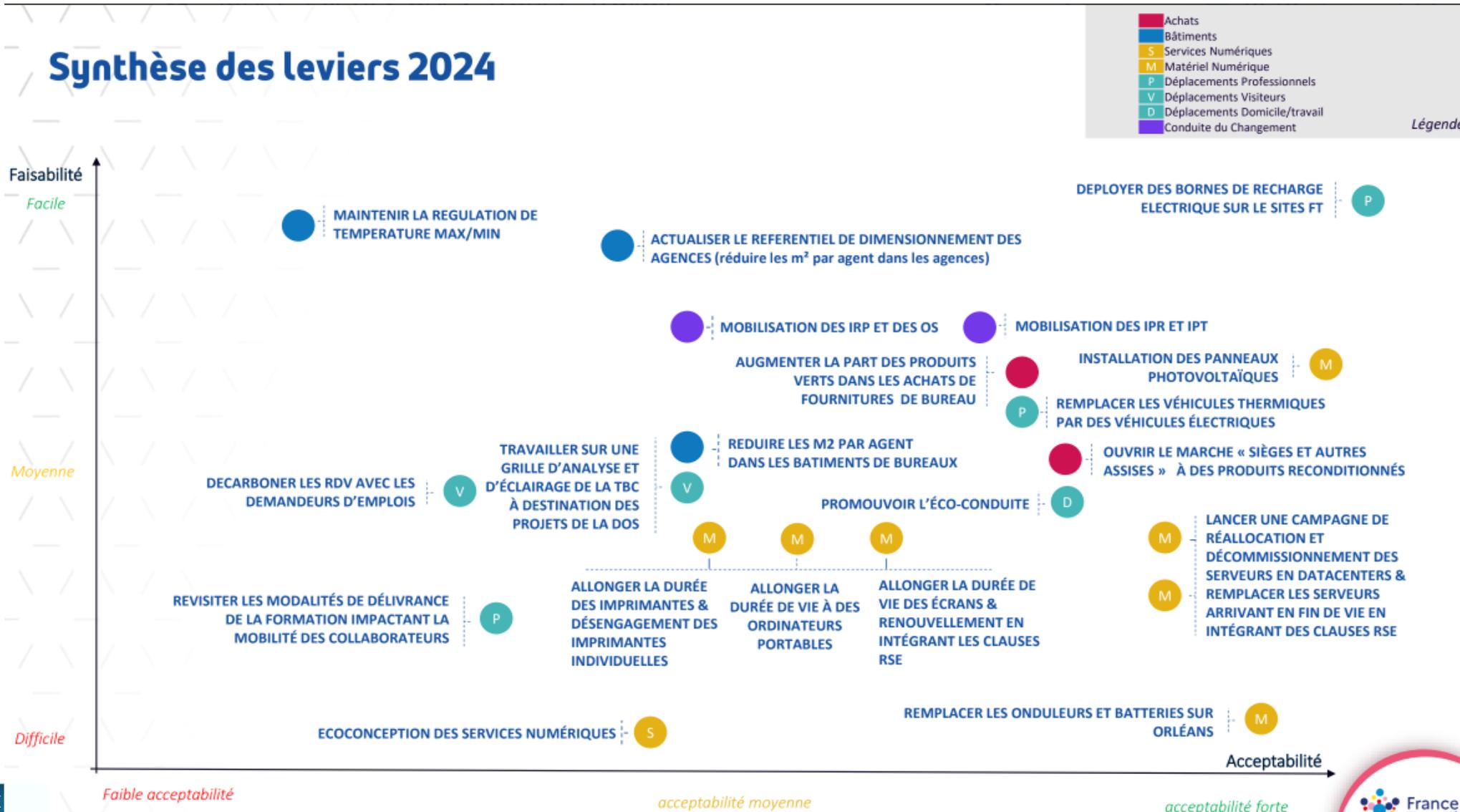
- Réduire le nombre d'équipements **S**
- Utiliser plus longtemps **E**
- Réduire la consommation des équipements **S**
- Acheter des équipements moins carbonés **D**

Services numériques

- Réduire le nombre de solutions **S**
- Ecoconcevoir **E**
- Acheter des solutions moins carbonées **D**

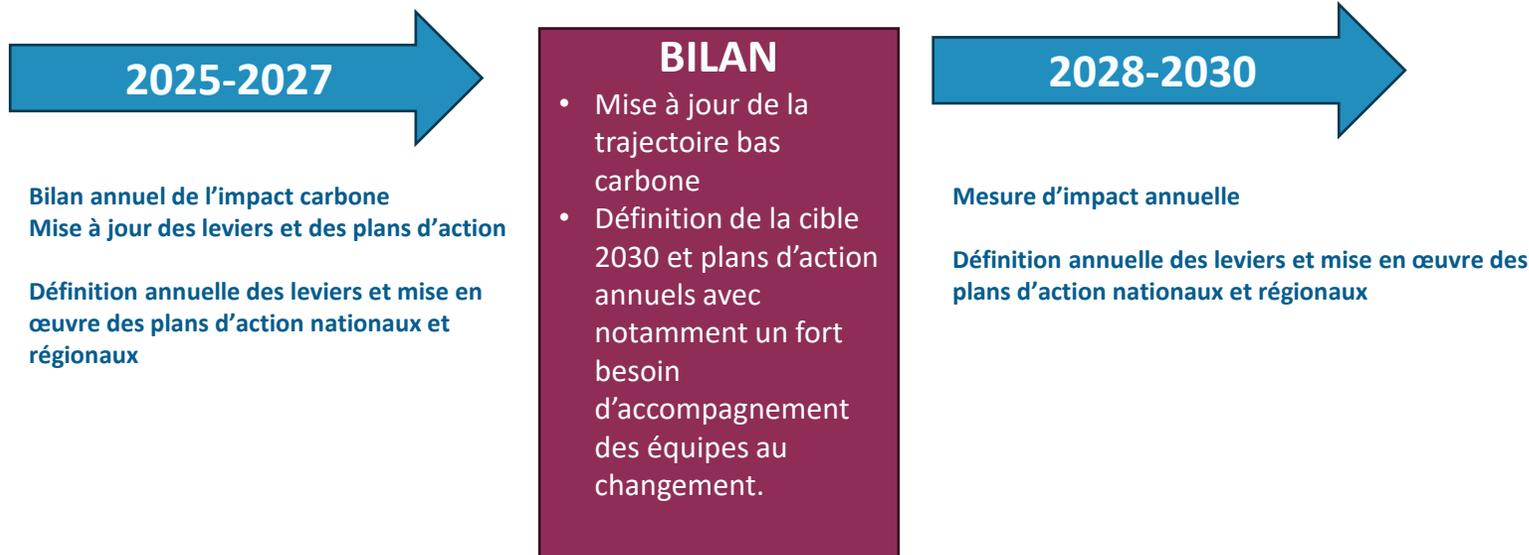
Les leviers les plus faciles ont été actionnés

Synthèse des leviers 2024

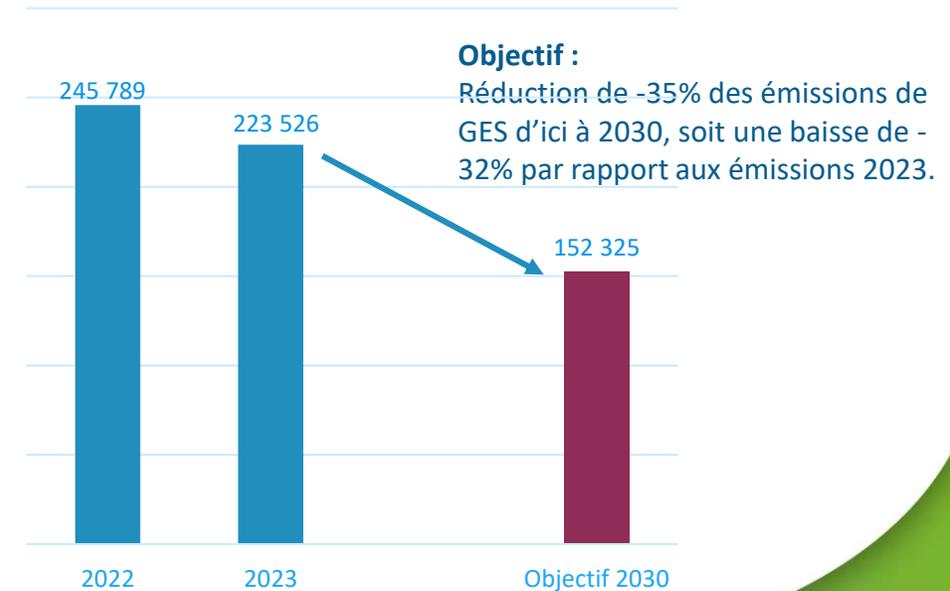


Stratégie de décarbonation: des plans d'action peu détaillés au-delà de 2024

- La trajectoire de décarbonation à horizon 2030 n'est pas encore précisément établie. À ce jour, seule la méthode envisagée et son calendrier sont posés. Pour autant, les actions déployées depuis quelques années et accentuées en 2024 perdurent.
- Un bilan 2027 est prévu pour mettre à jour la trajectoire bas carbone (TBC) et définir les plans d'action annuels.
- L'atteinte des objectifs à 2030 passera la mise en œuvre de leviers intégrant toutes les parties prenantes.
- À l'ordre du jour du Copil de décembre 2024 :
 - Propositions de leviers 2025 : cibles et plans d'action
 - Première identification des leviers à mettre en œuvre d'ici à 2027



Evolution des émissions en tCO2e



3 Rapport d'analyse

Note méthodologique

- 1. Les ressources de FRANCE TRAVAIL : les produits encaissables**
- 2. La gestion des ressources : analyse par mission**
- 3. Les dépenses d'intervention de FRANCE TRAVAIL – Section III**
- 4. Les dépenses de fonctionnement de FRANCE TRAVAIL – Section IV**
- 5. Le résultat comptable de FRANCE TRAVAIL**
- 6. Les investissements de FRANCE TRAVAIL et leur financement**
- 7. Le budget 2024 de FRANCE TRAVAIL**

Note méthodologique : Budget 2023 et Budget Révisé 2023



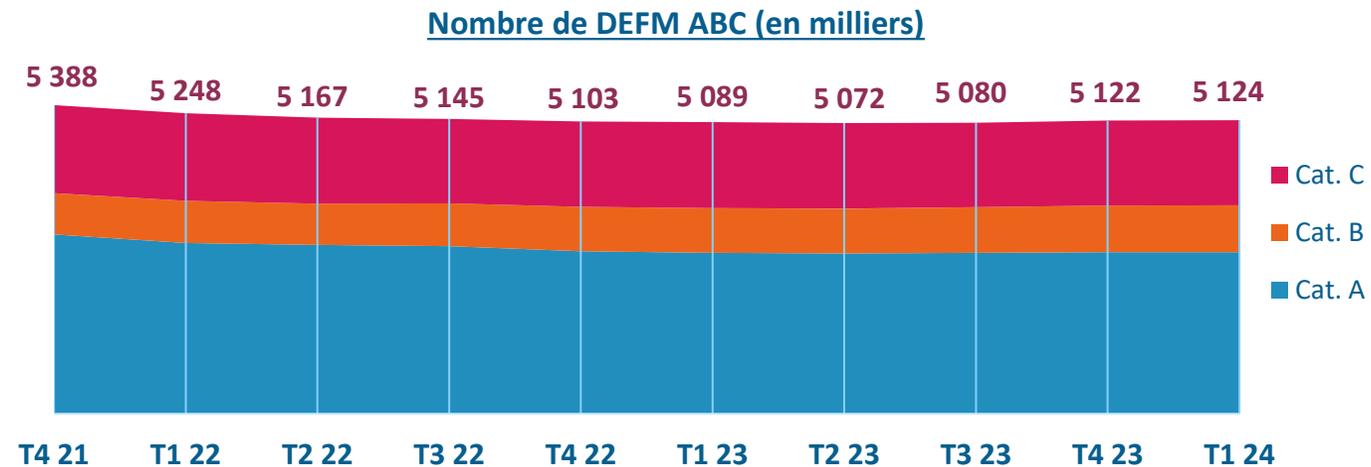
- Le budget pour l'année 2023 a été adopté le 13 décembre 2022, tandis que la version révisée a été approuvée le 27 septembre 2023.
- **Le budget de FRANCE TRAVAIL est réactualisé chaque année afin de prendre en compte les financements significatifs intervenus ou contractualisés après le vote du budget initial.** Il s'agit notamment des financements régionaux (Pactes).
- La révision budgétaire a porté à 7 343 M€ les produits encaissables, soit + 731,7 M€ par rapport au budget initial. Ils bénéficient aux charges d'intervention qui sont portées à 2 706 M€. Les prévisions d'un résultat de -191,6 M€ et d'un prélèvement sur le fonds de roulement de 238,4 M€ demeurent inchangés.
- **Le budget révisé intègre les financements complémentaires et les charges associées suivants :**

	Budget 2023	Budget révisé 2023
Pactes régionaux d'investissement dans les compétences	Pas de report pris en compte lors du budget initial 2023 car il n'était pas encore connu (ni en charges, ni en produits).	<ul style="list-style-type: none"> • Financement supplémentaire confié à Pôle emploi : 455,4 M€. • Produit 2022 (report des formations financées par les Pactes début 2022 et clôturées en 2023) : 179,3 M€. • Montant total : 634,7 M€ porté pour un produit dans la ligne « financement PIC » et pour une dépense dans la section III.
Revalorisation de la RFPE et de la RFF financée par l'Etat	Pas de report pris en compte lors du budget initial 2023 car il n'était pas encore connu (ni en charges, ni en produits).	Montant pour les formations engagées en 2022 et se terminant en 2023 : 21,5 M€ inscrit pour un produit en « autres produits et subventions » et pour une dépense dans la section III.
FOAD	Montant : 92,5 M€.	<ul style="list-style-type: none"> • Dotation de l'Etat après étalement : 77,7 M€. • Report des charges en 2023 des entrées en formation débutées en 2022 : 87,7 M€. • Montant total : 165,3 M€ inscrit pour un produit en « financements PIC » et pour une dépense dans la section III.
Prestation de sourcing de candidats à l'entrée en formation dans le secteur de la sécurité privée (JO Paris 2024)	/	Montant : 2,7 M€ inscrit pour un produit en « autres produits et subventions » et pour une dépense en section III.



Note méthodologique : Les catégories de demandeurs d'emploi

- Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois.
- Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois).
- Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois).
- Catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi. Ils peuvent être en stage ou formation, en maladie, en contrat de sécurisation professionnelle (CSP).
- Catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple, bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise)



1. Les ressources de FRANCE TRAVAIL : les produits encaissables

1. La subvention d'État
2. Les financements européens
3. Les financements de l'État
4. Les autres produits et subventions

Les produits encaissables

➤ Les produits encaissables de FRANCE TRAVAIL se sont élevés à 7 305,5 M€, en hausse de 6% par rapport à 2022

➤ L'augmentation est portée par :

- La contribution assurance chômage, en raison de l'augmentation des cotisations encaissées en 2021 par rapport à 2020 ;
- La subvention de l'État ;
- Le financement de l'accompagnement CSP, consécutive à la forte augmentation du nombre d'adhérents au CSP ;
- Les autres produits encaissables.

➤ Cependant, d'autres produits diminuent :

- Les financements de l'État ;
- Les crédits européens (REACT UE et FSE).

➤ L'écart par rapport au budget provient de produits perçus non prévus au budget :

- Des régularisations de produits FSE ;
- Des autres produits et subventions (conventions régionales et produits divers : remises, remboursements).

En M€	2021	2022	2023	BR2023	23-22	23/22
Contribution Assurance chômage (Unédic)	4 254,9	3 924,1	4 333,8	4 333,8	+ 409,6	10,4%
Subvention Etat	1 129,1	1 093,3	1 222,3	1 222,3	+ 129	11,8%
Dispositif d'accompagnement CSP	65,6	48,7	60,2	53,6	+ 11,5	23,6%
Financement FSE	163,2	278,7	272,3	267,6	- 6,4	-2,3%
Financements Etat	1 200,0	1 333,9	1 175,5	1 309,1	- 158,4	-11,9%
Autres produits et subventions	247,5	214,6	241,4	156,5	+ 26,8	12,5%
Produits encaissables	7 060,3	6 893,4	7 305,5	7 342,9	412,2	6,0%

La subvention de l'État

- La subvention de l'État pour charges de service public augmente de 129 M€ par rapport à 2022, conformément à la loi de finances.
- Elle s'entend après mise en réserve, mesure applicable à tous les crédits budgétaires de l'État (à l'exception possible de certains programmes jugés stratégiques), conformément à la loi de programmation des finances publiques (LPFP) et à la loi de finances.
 - Mécanisme d'équilibrage budgétaire, la constitution d'une réserve de précaution sur le budget global de l'État vise à faire face aux aléas en cours de gestion, tant en dépenses qu'en recettes (par l'annulation de crédits de la réserve correspondant aux baisses de recettes anticipées)
- En 2023, comme les années précédentes, les crédits mis en réserve ont été annulés.

En M€	2021	2022	2023	23-22	23/22
Subvention de l'Etat (LFI)	1 149,8	1 114,4	1 250,4	+136	+12,2%
- Mise en réserve	20,7	21,1	28,1	+7	+33,2%
Subvention de l'Etat encaissable	1 129,1	1 093,3	1 222,3	+129	+11,8%

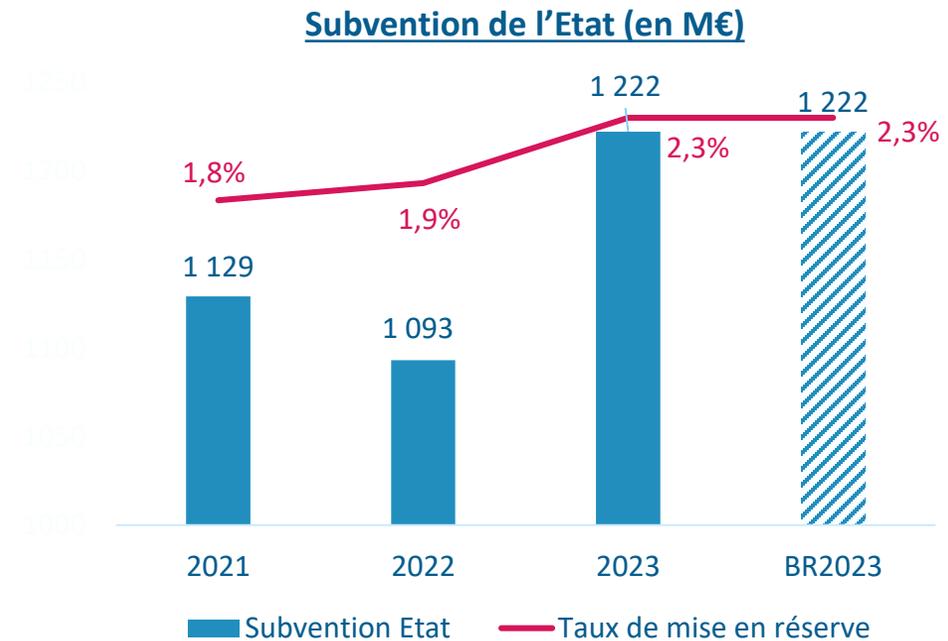
Taux appliqués pour le calcul de la mise en réserve (définis par les LF) :

2023 :

- 0,5% pour les crédits qui financent des dépenses de personnel
- 3,5% pour les crédits qui financent d'autres dépenses

2024 :

- 0,5% pour les crédits qui financent des dépenses de personnel
- 5,5% pour les crédits qui financent d'autres dépenses



Les financements européens

- En 2023, les financements européens s'élèvent à 273,7 M€, en baisse de 5 M€.
- La baisse du cofinancement des formations pour les bénéficiaires du CSP par le FSE en 2023, en partie compensée par les autres fonds, explique cette diminution
- Les programmes REACT UE et FSE+ augmentent respectivement de 9,3 M€ et 12,4 M€ par rapport à 2022.
 - Le cofinancement des formations CSP (par le FSE+) a représenté 14 M€ en 2023, contre 26,5 M€

En M€	2021	2022	2023	23-22	23/22
REACT UE	104,5	222,3	231,6	+ 9,3	+ 4,2%
FSE +	14,4	29,7	28,1	- 1,6	- 5,5%
FSE – formations CSP	38,1	26,5	14	- 12,5	- 47,2%
FINANCEMENT EUROPEENS	157	278,7	273,7	- 4,9	- 1,8%

Les financements de l'État

Les dispositifs régionaux (PIC et Pactes)



- Les financements au titre des dispositifs régionaux (Pactes, Plan tension) et des dispositifs nationaux du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) s'élèvent à 1 130,9 M€, en baisse par rapport à 2022 et inférieurs aux prévisions budgétaires.
- L'écart par rapport à 2022 s'explique par une diminution du financement :
 - Des dispositifs régionaux ;
 - Des formations inclusives aux métiers du numérique ;
 - Des formations à distance ;
 - Des POEI et AFPR.
- L'écart par rapport au budget s'explique par une sous-consommation :
 - Décalage des entrées en formation FOAD ;
 - Décalage des entrées en formation dans le cadre des Pactes ;
 - Sous-consommation de l'enveloppe État AFPR, POEI et AFEST.

En M€	2021	2022	2023	23-22	23/22
Dispositifs régionaux (Pactes et plan tension)	561,4	651,6	604,1	-47,5	-7,3%
Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC)	155,8	185,0	200,2	15,2	8,2%
Formations à distance (FOAD)	106,4	133,9	123,1	-10,8	-8,0%
Dispositif d'Hébergement, Orientation, Parcours vers l'Emploi (HOPE)	7,1	8,6	6,8	-1,8	-20,7%
Valoriser son Image Professionnelle (VSI)	44,7	42,4	45,2	2,8	6,6%
Certifications Cléa	6,3	6,2	5,4	-0,8	-13,1%
Marché national des formations inclusives aux métiers du numérique (GEN)	2,8	41,7	17,7	-24,0	-57,6%
AFPR POEI AFEST	-	52,8	103,5	50,7	96%
POEI déplafonné	34,4	67,3		-67,3	
FINANCEMENT DISPOSITIFS REGIONAUX	921,4	1 206,5	1 130,9	-47,5	-7,3%



Les financements de l'État

Les autres financements

- En 2023, les autres financements s'élèvent à 44,6 M€, en baisse par rapport à 2022 et inférieurs aux prévisions budgétaires.
- L'écart par rapport à 2022 s'explique par :
 - Diminution des aides exceptionnelles à destination des jeunes ;
 - Fin du financement de l'État des prestations mobilité résidentielle et quotidienne ;
 - Fin du projet Intelligence emploi.
- L'écart par rapport au budget s'explique par :
 - Une sous-consommation des prestations externalisées prescrites aux jeunes (CEJ) ;
 - Fin du financement de l'État de la revalorisation de la rémunération de formation (RFPE et R2F) non prévue au budget.

En M€	2021	2022	2023
Revalorisation de la RFPE/RFF	28,5	74,9	19,7
Prestations externalisées dans le cadre de la mise en place du CEJ		15,5	16,1
Fonds auto	0,5	3,7	3,4
AIJ/APJE	26,1	13,0	1,1
Prestations mobilité résidentielle et quotidienne		8,0	-
Projet Intelligence emploi		8,0	-
Expérimentation de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA			3,3
AUTRES FINANCEMENTS	107,7	127,4	44,6

Les autres produits et subventions

- Les autres produits encaissables s'élèvent à 241,4 M€ en hausse par rapport à 2022 et supérieurs aux prévisions budgétaires.
 - En particulier, FRANCE TRAVAIL a bénéficié de la hausse des taux d'intérêt et généré 17,8 M€ de produits financiers (+15,7 M€ par rapport à 2022)
 - Tandis que les produits exceptionnels, qui avaient représenté 13,6 M€ en 2022 diminuent à 6,3 M€

En M€	2021	2022	2023	23-22	23/22
Subvention Cap Emploi (financement Agefiph et Fiphph)	81,4	83,4	86,5	+3,1	3,8%
Dépenses financées par des conventions régionales	nc	nc	59,3		
Financement des constructeurs automobiles	nc	nc	6,4		
Financement de LADOM	nc	nc	1,3		
FINANCEMENTS AUTRES QUE CEUX DE L'ETAT	131,0	150,7	153,5	+2,8	1,9%
Frais de gestion Etat	6,7	5,4	6,1	+0,7	13,0%
Frais de gestion des conventions tiers	11,7	13,8	16,8	+3,0	21,7%
Produits de personnel et produits de fonctionnement	40,9	41,3	45,5	+4,2	10,2%
FRAIS DE GESTION	59,3	60,5	68,4	+7,9	13,1%
PRODUITS FINANCIERS ET EXCEPTIONNELS	14,8	13,1	19,5	+6,4	48,9%
AUTRES PRODUITS ET SUBVENTIONS	218,7	214,6	241,4	+17,1	7,6%

2. La gestion des ressources : analyse par mission

1. Les ressources allouées aux différentes missions (coûts complets)
2. Les coûts directs par mission :
 1. Mission Accueil et inscription
 2. Mission Indemnisation
 3. Mission Suivi et Accompagnement
 4. Mission d'Aide au recrutement

Les ressources allouées aux différentes missions

Répartition des coûts complets



- FRANCE TRAVAIL évalue les ressources allouées à chacune de ses missions dans une approche de « coûts complets », sans distinguer les sections III et IV :
 - Base de coûts répartie : charges de l'exercice, dont sont exclues les charges financières, exceptionnelles et dotations aux provisions
 - Évaluation des coûts de chaque mission « opérationnelle » au travers d'imputations directes (ex : coût d'une prestation) et indirectes (ex : loyers, masse salariale) sur la base de clés de répartition
 - Auxquels s'ajoute la ventilation des coûts des activités support, au prorata du coût des activités opérationnelles de chaque mission

En M€	2022	2023	23-22	23/22
Accueil et inscription	352	360	7	2,1%
Indemnisation	946	966	19	2,1%
Suivi et accompagnement	4 802	4 922	120	2,5%
Aide au recrutement	953	956	3	0,3%
Autres missions	120	123	3	2,7%
Total	7 174	7 327	153	2,1%

Autres missions : recouvrement, GUSO (Guichet Unique du Spectacle Occasionnel), statistiques et études sur le marché du travail



Les coûts directs par mission



Accueil et inscription des Demandeurs d'Emploi : +1,8%

- L'augmentation du nombre d'inscriptions de demandeurs d'emploi en catégorie AB (+2,3%) n'a pas impacté le coût des activités liées à l'accueil et l'inscription.
- Effets de la digitalisation :
 - Des inscriptions principalement faites en autonomie via l'espace du demandeur d'emploi
 - Une baisse de 6,4% du nombre d'appels entrants vers la plateforme à distance
 - L'amélioration de la qualité des inscriptions permet de **diminuer le temps moyen des entretiens personnalisés** ayant pour but de valider les justificatifs fournis lors de l'inscription via l'espace du demandeur d'emploi
 - Des gains de productivité qui ont atténué l'effet de l'augmentation de 11% du nombre d'entretiens

En M€	2022	2023	23-22	23/22
Activités liées à l'accueil et inscription	311,9	317,6	5,6	1,8%
<i>Accueil et information de premier niveau</i>	269,5	277,5	8,0	3,0%
<i>Inscription des demandeurs d'emploi</i>	42,4	40,1	-2,4	-5,6%

Demandeurs d'emploi entrés sur les listes de FRANCE TRAVAIL (en milliers)



Moyenne des flux d'entrée mensuels cat. ABC par trimestre – Métropole et DOM

Source : Données CVS-CJO – FRANCE TRAVAIL



Les coûts directs par mission

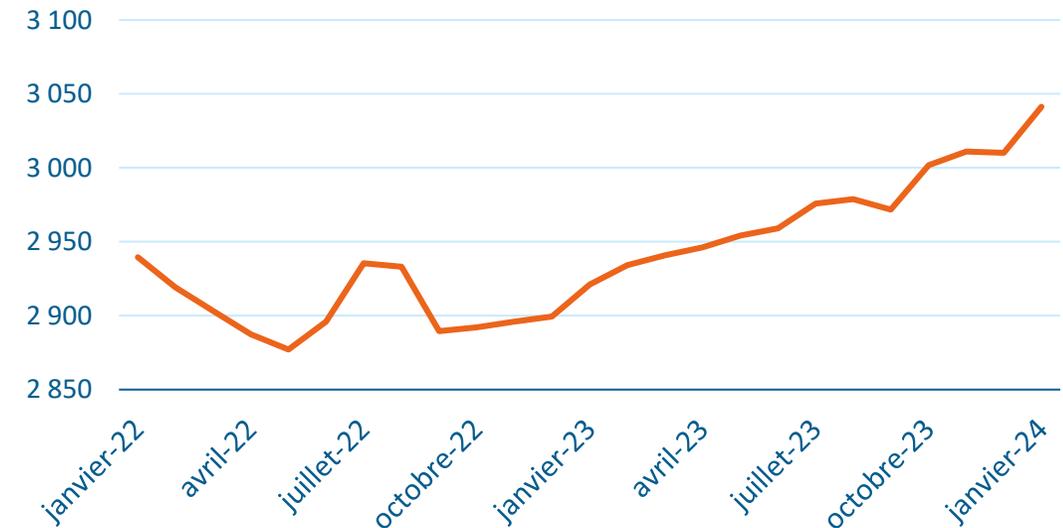


Activités liées à l'indemnisation : +1,8%

- **Gestion de l'indemnisation : +6,6%**, en lien notamment avec la **digitalisation des échanges DE – conseiller**.
- **Accueil et information de second niveau : -23,3%**, par effet miroir, mais aussi grâce à la baisse du prix du service téléphonique (nouveau marché).
- **Autres activités liées à la gestion des droits : -0,2%**, avec plusieurs effets :
 - Poursuite du plan de récupération des trop-perçus en 2023 : -2,7% de trop-perçus constatés → **coûts de la gestion des incidents de paiements : -4,8%**
 - Relance des actions de recouvrement → **augmentation du nombre de contentieux** entraînant une **hausse des coûts de l'activité de 4,5%**

En M€	2022	2023	23-22	23/22
Activités liées à l'indemnisation	837,4	852,2	14,8	1,8%
Accueil et information de second niveau	109,5	83,9	-25,6	-23,4%
Gestion de l'indemnisation des bénéficiaires	612,8	653,4	40,6	6,6%
Autres activités liées à la gestion des droits	115,1	114,9	-0,2	-0,2%
Gestion des incidents de paiements	60,1	57,3	-2,8	-4,7%
Gestion du contentieux / fraude / réclamations	49,7	51,9	2,2	4,4%
Contrôle interne	5,3	5,7	0,4	7,5%

Nombre d'allocataires indemnisés (en milliers)



Allocataires au titre du dernier jour de chaque mois – Métropole et DOM

Source : Données CVS – FRANCE TRAVAIL



Les coûts directs par mission

Activités liées à la mission de Suivi et d'Accompagnement : +2,2% 

- Les moyens alloués au suivi et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi progressent de + 2,2 % en 2023, soit + 94,5 M€.
- **Activité « Accueil et information de second niveau »** : une économie de -3,3M€ permise par une diminution de la durée des appels entrants (-9,8%).
- **Activité « Entretiens de situation »** : +10,1 M€, en lien avec une augmentation du nombre d'entretiens et un retour aux entretiens physiques plutôt qu'aux entretiens téléphoniques.

En M€	2022	2023	23-22	23/22
Accueil et information de second niveau	25,0	21,7	-3,3	-13,2%
Entretiens de situation (ESI)	156,3	166,4	10,1	6,5%
Accompagnement personnalisé	2 086,8	2 183,7	96,9	4,6%
Accompagnement personnalisé par modalité et dispositif	1 438	1 426,9	-12,3	-11,6%
Autre accompagnement personnalisé des DE	648,8	756,8	108	16,6%
Aides versées aux demandeurs d'emploi	1 712,0	1 644,7	-67,3	-3,9%
Autres activités de suivi et d'accompagnement	270,4	328,2	57,8	21,4%
Activités de suivi et accompagnement	4 250,5	4 344,7	94,2	2,2%

Détails ci-après

Mission de Suivi et d'Accompagnement : détails

Accompagnement personnalisé : +4,6%



En M€	2022	2023	23-22	23/22
Accompagnement personnalisé	2 086,8	2 183,7	96,9	4,6%
Accompagnement personnalisé par modalité et dispositif	1 438,0	1 426,9	-11,1	-0,8%
Modalité Suivi	106,5	94,2	-12,3	-11,6%
Modalité Guidé	599,1	561,0	-38,1	-6,4%
Modalité Renforcé	379,1	362,1	-17,0	-4,5%
Métiers en tension	16,3	64,0	47,7	293,7%
Accompagnement Intensif jeunes	107,7	86,1	-21,7	-20,1%
Contrat d'Engagement Jeune	119,0	145,5	26,6	22,3%
Accompagnement global	110,4	114,0	3,7	3,3%
Autre accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi	648,8	756,8	108,0	16,6%
Prestations d'orientation professionnelle spécialisée	74,3	76,0	1,7	2,3%
Prestations internes - ateliers collectifs	59,8	95,9	36,1	60,4%
Accompagnement partenariat, dont accompagnement délégué	170,0	174,9	4,8	2,8%
Prestations sous-traitées	344,7	410,1	65,4	19,0%

Effet année pleine de la création des portefeuilles Métiers en tension (MET), lancé au T4 2022, avec :

- Transferts de conseillers des modalités « suivi », « guidé » et « renforcé »
- Contribution de conseillers entreprise

Effet année pleine de la mise en place du CEJ

Aides exceptionnelles pour les jeunes en AIJ remplacées par l'allocation CEJ, versée pour le compte de l'État (section II) : - 11,8 M€

Principalement les subventions aux Cap Emploi, pour tenir compte de l'inflation



Mission de Suivi et d'Accompagnement : détails

Aides versées aux demandeurs d'emploi : -3,9%

➤ Le coût des aides versées est en baisse de 67,2 M€ :

- Le coût des aides au développement des compétences (hors adhérents CSP et hors POEI/AFPR, comptabilisées en activité entreprise) diminue de 46,6 M€ (-3,2%) en 2023, en conséquence de la baisse des financements dans le cadre des Pactes, du financement de la formation entièrement à distance et de la fin des marchés relatifs aux formations inclusives aux métiers du numérique
 - Le volume des aides recule de - 14 % sur un an, soit 34 702 formations en moins, dont - 27 000 formations collectives (AFC)
- La rémunération de fin de formation est en baisse de 20,9 M€ (- 16,2 %), en lien avec la réforme de l'Assurance Chômage qui se traduit par un étalement des droits à l'assurance chômage sur une période plus longue et la diminution de la durée des formations, partiellement compensées par les revalorisations intervenues en fin d'année 2022 et en avril 2023

En M€	2022	2023	23-22	23/22
Aides versées aux demandeurs d'emploi	1 712,0	1 644,7	-67,2	-3,9%
Aides au développement de compétences (ADC)	1 473,0	1 426,3	-46,6	-3,2%
Rémunération fin de formation (RFF)	129,0	108,1	-20,9	-16,2%
Aides à la mobilité	34,3	29,6	-4,7	-13,7%
Aides et dispositifs spécifiques	33,5	31,6	-1,9	-5,7%
Gestion et versement des aides au bénéfice des DE	42,2	49,1	6,9	16,4%

Principalement : aides financières et dispositifs spécifiques financés dans le cadre des Pactes régionaux

Fin de l'expérimentation relative à l'aide à la garde d'enfants en Île-de-France financée par le Conseil régional

Mission de Suivi et d'Accompagnement : détails



Autres activités de suivi et d'accompagnement : +21,4 %

- L'augmentation du coût des autres activités de suivi et d'accompagnement repose nettement sur **l'accompagnement et la formation des adhérents au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) : +45 M€**, soit une hausse de + 40 % consécutive à la **hausse de près de 20 000 du nombre d'adhérents au CSP (70 204 contre 50 578 en 2022)**.
- L'augmentation du volume de contrôles de la recherche d'emploi de **+4,4%** explique principalement la hausse de 7,8 M€ du coût de cette activité.

En M€	2022	2023	23-22	23/22
Autres activités de suivi et d'accompagnement	270,4	328,2	57,8	21,4%
Accompagnement des adhérents CSP	111,5	156,6	45,1	40,5%
Autres activités de suivi et d'accompagnement	23,0	27,7	4,7	20,4%
Contrôle de la recherche d'emploi et Gestion de la liste	113,9	121,7	7,8	6,8%
Gestion des partenariats	22,0	22,2	0,2	0,9%



Les coûts directs par mission

Activités d'aide au recrutement des entreprises : +0,1%

- **Le coût des activités d'aide au recrutement baisse de -14,5 M€ :**
 - **Accompagnement des entreprises / Aide au recrutement : - 18,8 M€**
 - Moins de temps consacré au recueil et traitement des offres d'emploi dont le volume est en retrait de -2,5%. Du temps en partie réalloué à la montée en puissance de la prospection, notamment au S2
 - Contributions des conseillers Entreprise à l'accompagnement des DE dans le cadre du plan « métiers en tension ayant conduit à affecter le coût de ces ressources à la mission d'Accompagnement des DE
 - **Développement de la prestation de recrutement par simulation (MRS) : +4,3 M€**
- **Les aides versées augmentent de 15 M€ :** principalement, les dispositifs individuels en lien direct avec un projet de recrutement (AFPR / POEI) :
 - Volume globalement stable, avec une part plus importante de POEI débouchant sur des contrats durables, qui renchérit le coût de l'aide (+ 10,2 M€)

En M€	2022	2023	23-22	23/22
Aide au recrutement	843,7	844,2	0,5	0,1%
Aide au recrutement des entreprises	586,1	571,5	-14,5	-2,5%
Aide au recrutement	552,0	533,2	-18,8	-3,4%
Méthode de recrutement par simulation (MRS)	34,1	38,4	4,3	12,6%
Aides versées aux entreprises	257,6	272,6	15,0	5,8%
Gestion et versement des aides aux employeurs	257,6	272,6	15,0	5,8%

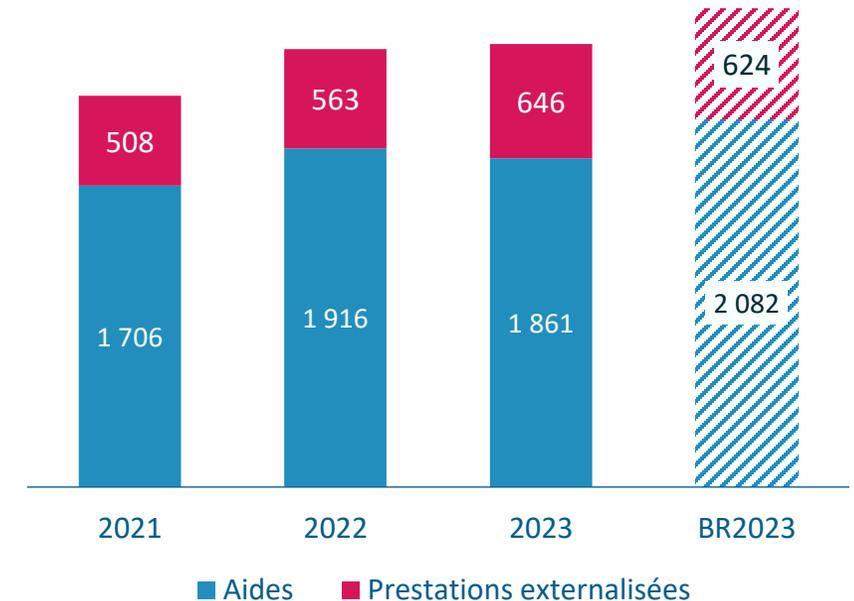
3. Les dépenses d'intervention de FRANCE TRAVAIL – Section III

1. Les aides
2. Les prestations externalisées
3. Le financement des dépenses d'intervention

Les dépenses d'intervention

- Hausse des dépenses d'intervention en 2023 avec :
 - Une augmentation des prestations ;
 - Une diminution des aides.
- La sous-consommation des dépenses d'intervention par rapport au budget provient :
 - Des dépenses du PIC ;
 - Des prestations externalisées prescrites aux jeunes dans le cadre du CEJ.
- Elles sont partiellement compensées par des financements de 44,4 M€ liés aux conventions régionales.

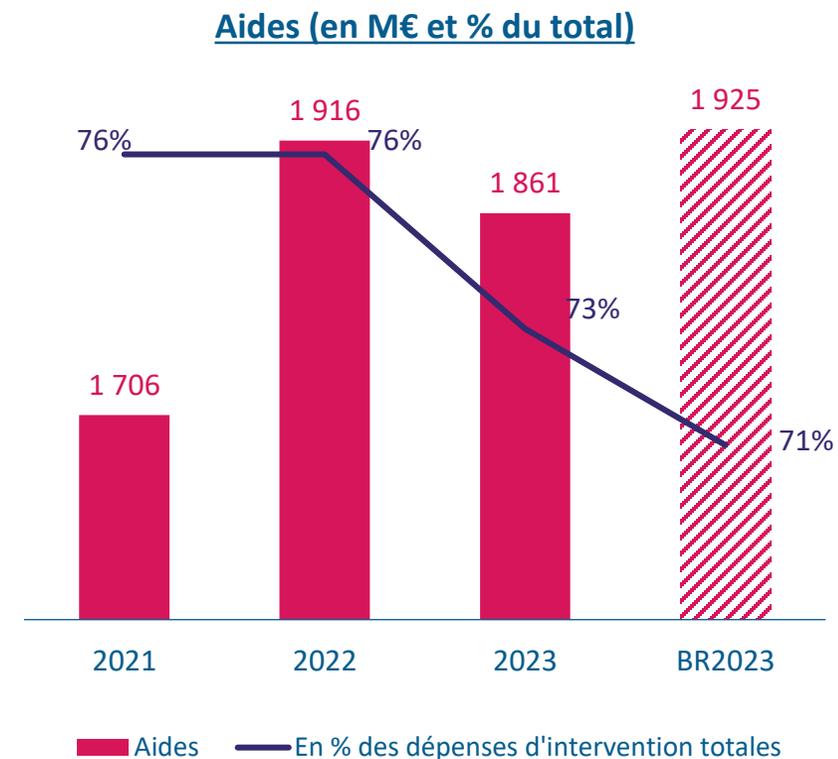
Dépenses d'intervention (en M€)



En M€	2021	2022	2023	BR2023	23-22	23/22
Aides	1 706,3	1 916,2	1 860,6	1 924,5	-55,6	-2,9%
Prestations externalisées	507,6	562,6	646,4	624,0	+83,8	+14,9%
Total dépenses d'intervention	2 213,9	2 478,8	2 507,0	2 548,5	+41,4	+1,6%

- En 2023, la part des aides diminue (- 3 points) en raison :
 - D'une rémunération de fin de formation moindre : impact de la réforme de l'Assurance Chômage (étalement des allocations sur une période plus longue) ;
 - D'une durée ainsi qu'un nombre d'entrées en formations éligibles à la R2F inférieurs aux prévisions.
 - D'une diminution des aides au développement de compétences
 - Du remplacement de l'aide exceptionnelle pour les jeunes par l'allocation CEJ

En M€		2021	2022	2023	BR2023	23-22	23/22
Détails ci-après	Aides au développement des compétences (hors R2F)	1 519,2	1 723,5	1 704,1	1 710,3	-19,4	-1,1%
	Rémunération de fin de formation (R2F)	112,3	129,0	108,1	153,7	-20,9	-16,2%
Détails ci-après	Aides à la mobilité	33,3	33,5	28,8	33,4	-4,7	-14,0%
	Aide à la garde d'enfants pour parent isolé (AGEPI)	0,0	0,0	0,0	7,1		
	Aides à l'embauche	15,5	17,3	18,6	20,0	+1,3	+7,3%
	Aides exceptionnelles pour les jeunes	26,1	13,0	1,0	0,0	-12,0	-92,1%
Aides		1 706,3	1 916,2	1 860,6	1 924,5	-55,6	-2,9%



Les Aides au développement de compétences

- Les aides au développement des compétences diminuent de 19,4 M€, sous l'effet de la baisse :
 - Des coûts pédagogiques
 - De la rémunération de formation Pôle emploi / FT lié à la diminution du nombre et de la durée moyenne des formations
- En partie compensées par :
 - Une augmentation des aides à la mobilité formation (effet année pleine de la revalorisation de décembre 2022)
 - Une hausse des subventions, liée au niveau d'engagements des OPCO pour les POEC

Détails ci-après ←

En M€	2021	2022	2023	23-22	23/22
Coûts pédagogiques	922,0	1 021,8	991,6	-30,3	-3%
Rémunération de formation Pôle emploi / FT (RFPE / RFTF)	359,0	432,0	426,4	-5,5	-1,3%
Aides à la mobilité formation	44,1	46,3	51,8	+5,5	+12%
Valorisation des acquis de l'expérience (VAE)	2,3	2,0	3,6	+1,5	+79,4%
Subventions et autres aides	191,8	221,4	230,6	+9,2	+4,1%
AIDES AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	1 519,2	1 723,5	1 704,1	-19,4	-1,1%

Les Aides au développement de compétences



Les coûts pédagogiques

- Les coûts pédagogiques diminuent de 30,2 M€ en raison du recul des achats collectifs (AFC) accompagnés par une baisse des volumes de formation (-19%).
- Cette diminution est en partie compensée par :
 - les aides individuelles à la formation (AIF), en augmentation en raison d'un nombre plus élevé d'adhérents au CSP et d'une hausse de 8 % du coût moyen, causée par l'inflation et la réduction de la part des AIF financées par le CPF ;
 - Les aides à la préparation opérationnelle à l'emploi (POEI), avec une augmentation de 10% du volume de POEI, stimulés par le financement de l'État dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences et la hausse des POEI avec dé plafonnement horaire.

En M€	2021	2022	2023	23-22	23/22
Aides individuelles à la formation (AIF)	272,9	231,9	247,3	+15,4	+6,6%
Achats collectifs (AFC)	524,6	573,5	517,7	-55,8	-9,7%
Actions de formation préalables au recrutement (AFPR)	47,5	52,8	51,0	-1,8	-3,5%
Aides à la préparation opérationnelle à l'emploi (POEI)	77,0	163,6	175,6	+12,0	+7,3%
COUTS PEDAGOGIQUES	922,0	1 021,8	991,6	-30,2	-3,0%



Les Aides

Les autres aides

- Les autres aides diminuent de 15,4 M€ en raison :
 - Des aides à la mobilité liées à la fin de l'expérimentation de l'aide à la garde d'enfants en Île-de-France ;
 - Des aides exceptionnelles pour les jeunes liées avec l'allocation d'État introduite en 2021 dans le cadre du Contrat d'engagement jeunes, destinée à soutenir les moins de 26 ans en difficulté.
- Une sous-consommation des aides à la mobilité par rapport au budget révisé :
 - L'hypothèse d'augmentation au budget traduisait une volonté de favoriser ces aides en ayant recours aux capacités dérogatoires permises dans la délibération du Conseil d'Administration en novembre 2022.

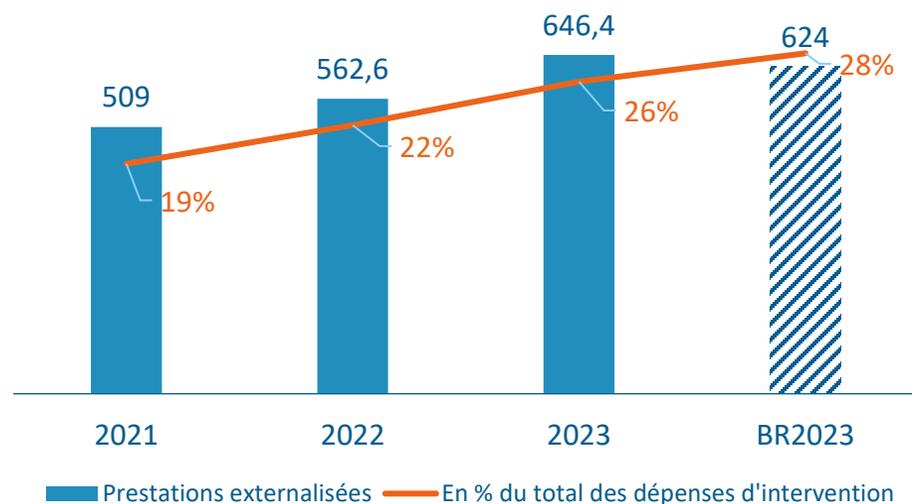
En M€	2021	2022	2023	BR2023	23-22	BR23-23
Aides à la mobilité	33,3	33,5	28,8	40,5	-4,7	+11,7
<i>Aide à la garde d'enfants pour parents isolés</i>	4,3	10,2	5,2	7,1	-	-
<i>Aides à la mobilité</i>	29,0	23,3	23,6	33,4	+0,3	+9,8
Aides à l'embauche	15,5	17,3	18,6	20,0	+1,3	+1,4
Aides exceptionnelles pour les jeunes	26,1	13,0	1,0	0,0	-12	-1

Les prestations externalisées



- Les prestations externalisées augmentent en 2023 :
 - Montée en charge de la prestation parcours emploi santé ;
 - Forte mobilisation de la prestation EMS/EMD ;
 - Hausse de l'accompagnement des adhérents CSP liée aux adhésions 2023 ;
 - Augmentation des partenariats renforcés, en lien avec la hausse de la subvention Cap emploi pour tenir compte de l'inflation.

Prestations externalisées (en M€ et % du total)



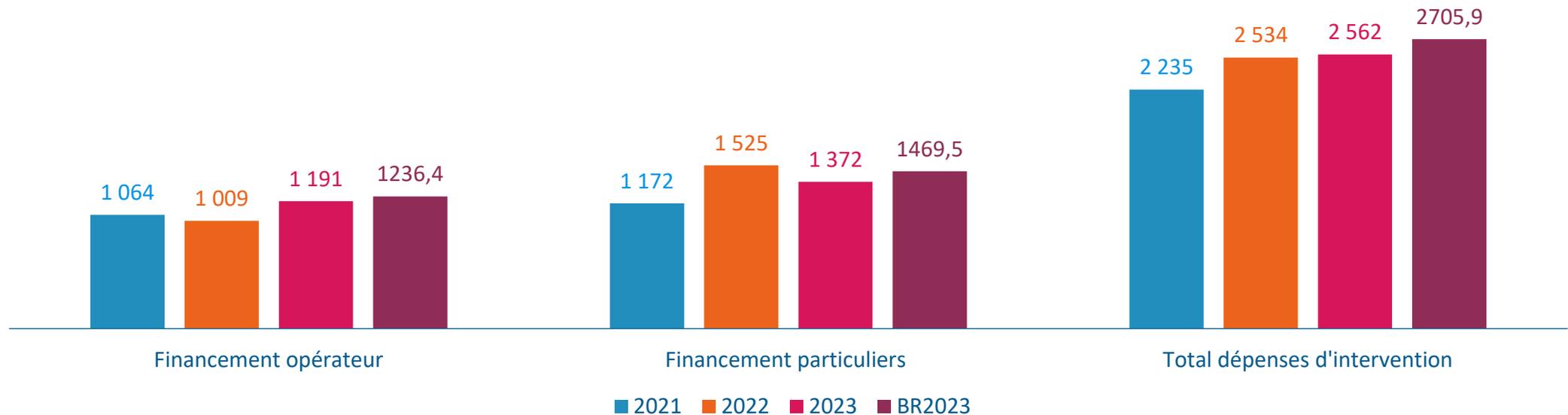
En M€	2021	2022	2023	23-22	23/22
Prestations externalisées	508,9	562,5	646,5	+83,8	+14,9%
Prestations sous-traitées :	345,5	394,5	472,8	+78,3	+19,8%
Prestations sous-traitées	269,3	344,7	410,7	+66,0	+19,1%
<i>EMS/EMD</i>	90,0	102,0	120,2	+18,2	+17,8%
<i>Accélèr'emploi (ACL)</i>	21,7	23,9	17,1	-6,8	-28,5%
<i>Orientation (ACP)</i>	53,6	55,6	54,8	-0,8	-1,4%
<i>Création d'entreprise (ActivCrea)</i>	31,6	33,9	36,3	+2,4	+7,1%
<i>Ateliers</i>	19,2	24,3	26,2	+1,9	+7,8%
<i>Prestations mobilité (MBI & MBR)</i>	0,8	7,8	7,5	-0,3	-3,8%
<i>Valoriser son image pro (VSI)</i>	44,5	54,8	52,2	-2,6	-4,7%
<i>Parcours emploi santé (PES)</i>	0,0	32,2	82,5	+50,3	+156,2%
<i>Prestations locales</i>	6,7	6,2	8,3	+2,1	+33,9%
<i>Autres</i>	1,2	4,0	5,6	+1,6	+40%
Accomp. CSP, cellule d'appui et LCN	52,5	30,2	48,1	+17,9	+59,3%
Services tél. et en ligne	23,7	19,6	14,0	-5,6	-28,6%
Partenariats renforcés	163,4	168,0	173,7	+5,5	+3,4%
<i>Cap emploi</i>	111,2	114,4	119,5	+5,1	+4,5%
<i>Missions locales</i>	48,9	49,0	49,1	+0,1	+0,2%
<i>FRANCE services</i>	3,3	4,6	5,1	+0,5	+10,9%



Le financement des dépenses d'intervention

- Il existe deux types de financement des charges d'intervention :
 - Les financements par l'opérateur (FRANCE TRAVAIL) ;
 - Les financements particuliers.
- Le financement par l'opérateur est composé d'un budget fongible, des partenariats renforcés, et de financements fléchés (CSP, notamment).
- Les financements particuliers sont principalement composés des financements de l'État (PIC et Pactes), des financements européens et des financements Agefiph.

Financement des dépenses d'intervention (en M€)



Le financement des dépenses d'intervention

Le financement Opérateur (FRANCE TRAVAIL)



En M€	2021	2022	2023	BR2023
Budget fongible FRANCE TRAVAIL	818,6	752,8	943,6	875,1
Aides socle	594,6	525,7	633,4	617,2
<i>Aides au développement des compétences</i>	545,8	474,9	586,0	556,7
<i>Aides à la mobilité</i>	33,3	33,5	28,8	33,4
<i>Aide à la garde d'enfants pour parent isolé (AGEPI)</i>	-	-	-	7,1
<i>Aide à l'embauche</i>	15,5	17,3	18,6	20,0
Prestations sous traitées socle	224,0	227,1	310,2	252,4
Subventions locales	-	-	-	5,5
Partenariats renforcés financés par FRANCE TRAVAIL	82,1	84,7	87,1	86,5
Autres dépenses financées	162,2	172,9	160,0	274,8
<i>Rémunération de fin de formation</i>	112,3	123,0	108,1	153,7
<i>Formation CSP financées par l'opérateur</i>	-	-	-	33,1
<i>Dispositif CSP</i>	22,3	13,9	22,4	23,4
<i>Services téléphoniques et services en ligne</i>	23,7	19,6	14,0	24,9
<i>Autres</i>	3,9	16,4	15,5	39,7
Financement opérateur (FT)	1 062,9	1 010,4	1 190,7	1 236,4

- Les dépenses d'intervention financées par FRANCE TRAVAIL augmentent de 180,3 M€ par rapport à 2022, dont +190,8 M€ pour le budget fongible :
 - Aides : +107,7 M€
 - Prestations sous-traitées : +83,1 M€

- L'écart par rapport au budget s'explique par une sous-consommation des autres dépenses financées par FRANCE TRAVAIL :
 - La rémunération de fin de formation en lien avec la réforme de l'Assurance Chômage et la durée des formations et volume d'entrées en formation éligibles à la R2F ;
 - Les formations CSP en lien avec la diminution du financement FSE ;
 - Les services téléphoniques et services en ligne du fait de la baisse des prix obtenus dans le cadre du nouveau marché ainsi qu'une baisse du volume d'appels.



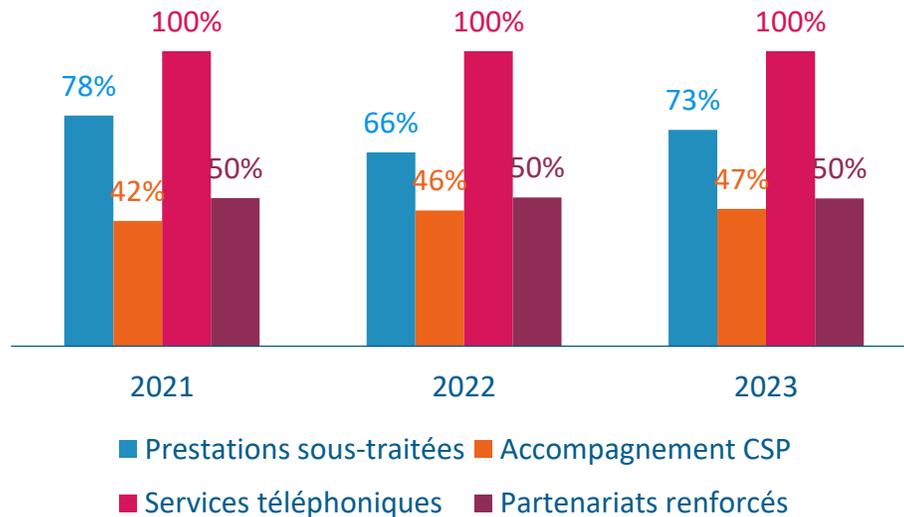
Le financement des dépenses d'intervention

Le financement Opérateur des prestations externalisées



- Les prestations externalisées financées sur le budget propre de FRANCE TRAVAIL augmentent par rapport à 2022.
- La hausse est liée aux prestations sous-traitées, principalement les prestations Parcours Emploi Santé

**Part du financement par FRANCE TRAVAIL
(en % du total)**



En M€	2021	2022	2023	23-22	23/22
Prestations externalisées	352,1	344,0	433,7	+89,7	+26,1%
Prestations sous-traitées	270,0	259,3	346,6	+87,3	+33,7%
Prestations sous-traitées socle	224,0	225,8	310,2	+84,4	+37,4%
EMS/EMD	90,0	101,9	119,9	+18,0	+17,7%
Accélèr'emploi (ACL)	21,7	22,9	16,7	-6,2	-27,1%
Orientation (ACP)	53,6	49,9	52,7	+2,8	+5,6%
Création d'entreprise (ActivCrea)	31,6	14,1	25,3	+11,2	+79,4%
Ateliers	19,2	22,1	24,3	+2,2	+10,0%
Prestations mobilité (MBI & MBR)	0,0	0,0	6,9	+6,9	-
Parcours emploi santé (PES)	0,0	7,5	55,4	+47,9	+638,7%
Prestations locales	6,7	5,8	7,5	+1,7	+29,3%
Autres (évaluation)	1,2	1,6	1,5	-0,1	-6,3%
Accomp. CSP, cellule d'appui et LCN	22,3	13,9	22,4	+8,5	+61,2%
Services tél. et en ligne	23,7	19,6	14,0	-5,6	-28,6%
Partenariats renforcés	82,1	84,7	87,1	+2,4	+2,8%
Autres	3,9	16,4	15,5	-0,9	-5,5%



Le financement des dépenses d'intervention



Les financements particuliers (hors Pactes)

	2021	2022	2023
Financement Etat dépenses d'intervention (hors pactes)	412,9	666,2	562,7
Financement PIC, dont :	357,7	484,5	507,4
<i>Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC)</i>	155,8	185,0	200,2
<i>Formations à distance (FOAD)</i>	106,4	133,9	123,1
<i>Dispositif d'Hébergement, Orientation, Parcours vers l'Emploi (HOPE)</i>	7,1	8,6	6,8
<i>Prestation Valoriser son Image Professionnelle (VSI)</i>	44,5	42,4	45,2
<i>Certifications Cléa</i>	6,2	6,0	5,4
<i>Marché national de formations inclusives aux métiers du numérique (GEN)</i>	2,6	41,3	18,0
<i>POEI déplaçonnée</i>	34,4	67,3	6,3
<i>AFPR POEI AFEST</i>	-	-	102,4
Autres dépenses financées Etat, dont :	55,1	181,7	55,3
<i>Revalorisation de la RFPE/RFF</i>	28,5	74,9	19,7
<i>Plan métier en tension et challenge</i>	-	64,0	14,1
<i>Prestations externalisées dans le cadre du contrat d'engagement jeune (CEJ)</i>	-	15,5	15,7
<i>Prestations BRSA</i>	-	-	0,4
<i>Formations num. socle</i>	-	3,4	0,5
<i>Fonds auto</i>	0,5	3,7	3,4
<i>Presta mobilité</i>	-	7,2	-
<i>AII/APJE</i>	26,1	13,0	1,1
<i>Sourcing JO</i>	-	-	0,4
Autres dépenses financées	198,1	206,0	211,2
dont dispositif CSP (accompagnement)	30,2	16,3	25,5
dont subvention Cap Emploi (financement Agefiph et Fiphph)	81,4	83,4	86,5
dont dépenses financées par des conventions régionales	47,9	31,8	44,4
dont dépenses financées par le FSE	38,1	70,1	50,1
Fonds auto	0,5	3,7	3,4
Ladom	0,0	0,7	1,3
Financement particuliers	610,9	872,2	773,9

- Les dépenses d'intervention financées par financements particuliers diminuent de 99,4 M€ par rapport à 2022.
- Cette diminution est principalement le fait de l'arrêt de certains dispositifs :
 - Fin du marché des formations inclusives aux métiers du numérique (-23,3 M€)
 - Fin du financement par l'État de la RFF (-55,2 M€)
 - Fin des aides exceptionnelles pour les jeunes suivis en AIJ



4. Les dépenses de fonctionnement de FRANCE TRAVAIL – Section IV

1. Les charges de personnel
2. Les coûts de fonctionnement et les loyers
3. Focus sur la Direction des Systèmes d'Information

Les dépenses de fonctionnement

- En 2023, les dépenses de fonctionnement s'élèvent à 4 623,6 M€, en hausse par rapport à 2022 et inférieures aux prévisions budgétaires :
 - Augmentation des charges de personnel
 - Légère hausse des loyers et charges locatives
 - Hausse des frais de fonctionnement
- L'écart par rapport au budget révisé s'explique par une moindre consommation :
 - Des décalages de dépenses sur 2024 (notamment des dépenses informatiques)
 - Des économies réalisées dans le cadre de la poursuite du plan de maîtrise des dépenses
 - Un niveau d'inflation moins fort que prévu sur les dépenses d'électricité

En M€		2021	2022	2023	BR2023	23-22	23/22
Détails ci-après	Personnel	3 493,7	3 566,4	3 696,3	3 700,1	129,9	3,6%
	Loyers et charges locatives	316,4	317,2	318,8	323,0	1,6	0,5%
	Frais de fonctionnement	543,2	550,3	565,9	583,7	15,6	2,8%
	Frais de gestion	39,9	41,5	41,4	42	-0,1	-0,2%
	Charges financières et charges exceptionnelles	0,6	1,4	1,1	1,5	-0,3	-21,4%
	Charges de fonctionnement	4 393,8	4 476,8	4 623,6	4 650,3	146,8	3,3%

- Les frais de gestion sont stables : les nouvelles modalités de rémunération des frais de gestion (convention signée le 30/09/2022 entre l'Urssaf, l'Unédic, Pôle emploi et l'AGS) concernant le recouvrement des contributions et cotisations des employeurs avaient été anticipées dès 2022 et au budget 2023
- Les charges financières et exceptionnelles sont en baisse par rapport à 2022 et inférieures au budget 2023

Les dépenses de fonctionnement

Les charges de personnel



- Les charges de personnel augmentent de 4% par rapport à 2022 :
- Par un effet volume : + 15,9 M€, en lien avec l'augmentation des effectifs hors plafond (pour le renforcement des effectifs dédiés au dispositif CSP, avenir Pro et les conventions de recettes de Pactes).
 - Par l'effet de la revalorisation salariale / GVT : + 83,5 M€ (augmentation générale des salaires et revalorisation 2023 avec 2% pour les agents de droit privé et 1,5% pour les agents de droit public).
 - Une augmentation des autres effets de 30,3 M€ s'expliquant par la progression de l'auto-assurance et du nombre de jours déposés dans le compte épargne temps ainsi que le versement au titre du fonds fermé.

En M€	2021	2022	2023
Rémunération du personnel	2 122,1	2 219,3	2 276,8
Provisions	39,5	22,7	35,5
Charges de sécurité sociale et prévoyance	1 061,1	1 045,1	1 099,1
CHARGES DE PERSONNEL	3 222,7	3 287,1	3 411,4



Les charges de personnel

Effectifs : Les autorisations d'emploi 2023

- Les effectifs CDI ont augmenté de 958 ETPT, pour une autorisation de 969 ETPT qui avait été répartie comme suit :
 - En appliquant le rééquilibrage
 - En répartissant la moitié (484,5) au profit des régions sous dotées
 - Et l'autre moitié au poids des inducteurs du modèle OPERA*

Région	Plafond 2022 (A)	Répartition des 969 ETP (B)	Rééquilibrage 2023 (C)	Evolution du plafond 2023 en ETP B+C	Plafond 2023 A+B+C	Evolution du plafond 2023 en %
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	4 901,2	103,4	11,9	115,3	5 016,5	2%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	1 654,1	16,9	-16,9	0,0	1 654,1	0%
BRETAGNE	1 952,9	43,1	5,2	48,3	2 001,2	2%
CENTRE VAL DE LOIRE	1 544,1	9,7	-3,6	6,1	1 550,3	0%
CORSE	227,9	2,3	-2,8	-0,5	227,4	0%
GRAND EST	3 432,7	22,0	-22,0	0,0	3 432,7	0%
GUADELOUPE	531,7	1,7	-0,8	0,9	532,6	0%
GUYANE	204,7	13,4	2,7	16,1	220,8	8%
HAUTS-DE-FRANCE	4 158,9	31,4	-31,4	0,0	4 158,9	0%
ILE DE FRANCE	7 368,9	290,8	50,4	341,2	7 710,1	5%
MARTINIQUE	426,3	4,1	-8,6	-4,6	421,7	-1%
MAYOTTE	108,9	9,6	2,0	11,6	120,5	11%
NORMANDIE	2 087,0	21,3	-42,2	-20,9	2 066,1	-1%
NOUVELLE AQUITAINE	3 767,3	77,2	8,6	85,8	3 853,1	2%
OCCITANIE	4 180,7	151,8	25,4	177,2	4 357,9	4%
PAYS DE LA LOIRE	2 271,7	34,5	2,3	36,8	2 308,4	2%
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	3 674,3	68,8	6,8	75,6	3 750,0	2%
REUNION	1 138,0	66,9	13,1	80,0	1 218,0	7%
NATIONAL	43 631,3	969,0	0,0	969,0	44 600,3	2%

*Sans conduire à doter en effectifs des régions qui devraient les rendre après (Bourgogne Franche Comté, Centre Val de Loire, Grand Est et Hauts de France)

Les charges de personnel

Evolution des effectifs disponibles (ETPT) - CDI



ETPT CDI	2021	2022		2023						Consommation de la dotation	
	Réalisé	Plafond	Réalisé	Plafond	Réalisé	23/22	23/21	23-22	23-21	2022	2023
Auvergne-Rhône-Alpes	4 807,51	4 923,17	4 904,21	5 037,97	5 041,76	2,8%	4,9%	137,55	234,25	99,6%	100%
Bourgogne-Franche-Comté	1 627,23	1 654,06	1 653,21	1 654,64	1 654,49	0,1%	1,7%	1,28	27,26	99,9%	100%
Bretagne	1 908,89	1 952,89	1 951,84	2 001,19	1 998,52	2,4%	4,7%	46,68	89,63	99,9%	100%
Centre Val de Loire	1 500,95	1 544,11	1 533,62	1 549,96	1 548,03	0,9%	3,1%	14,41	47,08	99,3%	100%
Corse	214,15	227,86	222,04	227,36	229,61	3,4%	7,2%	7,57	15,46	97,4%	101%
Grand Est	3 378,34	3 448,14	3 429,55	3 447,22	3 447,01	0,5%	2,0%	17,46	68,67	99,5%	100%
Guadeloupe	530,59	540,17	540,26	542,42	541,28	0,2%	2,0%	1,02	10,69	100,0%	100%
Guyane	201,54	204,74	205,94	220,59	221,50	7,6%	9,9%	15,56	19,96	100,6%	100%
Hauts-de-France	4 137,62	4 180,88	4 181,34	4 179,65	4 176,84	-0,1%	0,9%	-4,50	39,22	100,0%	100%
Ile de France	7 205,07	7 400,90	7 408,18	7 740,50	7 723,16	4,3%	7,2%	314,98	518,09	100,1%	100%
Martinique	422,53	426,28	423,76	422,18	415,21	-2,0%	-1,7%	-8,55	-7,32	99,4%	98%
Normandie	2 068,91	2 087,00	2 070,28	2 066,10	2 059,12	-0,5%	-0,5%	-11,16	-9,79	99,2%	100%
Nouvelle Aquitaine	3 721,36	3 783,84	3 783,50	3 869,72	3 877,80	2,5%	4,2%	94,30	156,44	100,0%	100%
Occitanie	4 072,28	4 181,18	4 190,50	4 357,88	4 350,31	3,8%	6,8%	159,81	278,03	100,2%	100%
Paca	3 636,93	3 695,51	3 687,33	3 770,11	3 746,13	1,6%	3,0%	58,80	109,20	99,8%	99%
Pays de la Loire	2 235,08	2 290,17	2 261,34	2 327,97	2 318,99	2,5%	3,8%	57,65	83,91	98,7%	100%
Pole emploi services	549,52	564,43	557,76	564,43	556,14	-0,3%	1,2%	-1,62	6,62	98,8%	99%
Reunion	1 091,80	1 147,03	1 144,20	1 227,03	1 190,87	4,1%	9,1%	46,67	99,07	99,8%	97%
Mayotte	99,39	108,92	110,16	120,52	118,08	7,2%	18,8%	7,92	18,69	101,1%	98%
TOTAL	43 409,69	44 361,28	44 259,02	45 327,44	45 214,85	2,2%	4,2%	955,83	1805,16	99,8%	100%



Les charges de personnel

Evolution des effectifs disponibles (ETPT) - CDD



ETPT CDD	2021	2022		2023						Consommation de la dotation	
	Réalisé	Dotation	Réalisé	Dotation	Réalisé	23/22	23/21	23-22	23-21	2022	2023
Auvergne-Rhône-Alpes	624,37	639,21	572,54	541,92	526,86	-8,0%	-15,6%	-45,68	-97,51	89,6%	97%
Bourgogne-Franche-Comté	230,55	200,73	191,55	159,52	159,07	-17,0%	-31,0%	-32,48	-71,48	95,4%	100%
Bretagne	211,33	214,81	214,62	166,15	163,80	-23,7%	-22,5%	-50,82	-47,53	99,9%	99%
Centre Val de Loire	210,91	189,75	172,78	147,31	142,77	-17,4%	-32,3%	-30,01	-68,14	91,1%	97%
Corse	32,10	32,32	32,21	26,26	20,76	-35,5%	-35,3%	-11,45	-11,34	99,7%	79%
Grand Est	484,67	443,84	443,04	357,23	354,81	-19,9%	-26,8%	-88,23	-129,86	99,8%	99%
Guadeloupe	143,75	111,38	102,40	81,93	84,30	-17,7%	-41,4%	-18,10	-59,45	91,9%	103%
Guyane	46,61	56,89	54,14	50,84	50,20	-7,3%	7,7%	-3,94	3,59	95,2%	99%
Hauts-de-France	584,59	610,94	558,47	559,95	524,97	-6,0%	-10,2%	-33,50	-59,62	91,4%	94%
Ile de France	972,53	985,70	716,66	837,45	725,47	1,2%	-25,4%	8,81	-247,06	72,7%	87%
Martinique	84,47	71,10	63,32	60,78	58,57	-7,5%	-30,7%	-4,75	-25,90	89,1%	96%
Normandie	254,07	241,18	240,43	201,46	201,65	-16,1%	-20,6%	-38,78	-52,42	99,7%	100%
Nouvelle Aquitaine	431,27	441,86	440,94	357,18	352,55	-20,0%	-18,3%	-88,39	-78,72	99,8%	99%
Occitanie	410,48	479,31	438,42	415,76	369,43	-15,7%	-10,0%	-68,99	-41,05	91,5%	89%
PACA	498,71	552,82	506,64	490,40	460,21	-9,2%	-7,7%	-46,43	-38,50	91,6%	94%
Pays de la Loire	208,83	247,87	235,92	182,22	188,67	-20,0%	-9,7%	-47,25	-20,16	95,2%	104%
Pole emploi services	52,04	66,67	60,62	59,24	62,03	2,3%	19,2%	1,41	9,99	90,9%	105%
Reunion	162,41	155,38	154,81	138,02	156,01	0,8%	-3,9%	1,20	-6,40	99,6%	113%
Mayotte	29,92	48,97	42,71	44,65	39,30	-8,0%	31,4%	-3,41	9,38	87,2%	88%
TOTAL	5 673,61	5 790,73	5 242,22	4 878,27	4 641,43	-11,5%	-18,2%	-600,79	-1032,18	90,5%	95%



Les charges de personnel

Evolution des effectifs disponibles (ETPT) – CDI + CDD



ETPT CDI + CDD	2021	2022		2023						Consommation de la dotation	
	Réalisé	Plafond	Réalisé	Plafond	Réalisé	23/22	23/21	23-22	23-21	2022	2023
Auvergne-Rhône-Alpes	5 431,88	5 562,38	5 476,75	5 579,89	5 568,62	1,7%	2,5%	91,87	136,74	98,5%	100%
Bourgogne-Franche-Comté	1 857,78	1 854,79	1 844,76	1 814,16	1 813,56	-1,7%	-2,4%	-31,20	-44,22	99,5%	100%
Bretagne	2 120,22	2 167,70	2 166,46	2 167,34	2 162,32	-0,2%	2,0%	-4,14	42,10	99,9%	100%
Centre Val de Loire	1 711,86	1 733,86	1 706,40	1 697,27	1 690,80	-0,9%	-1,2%	-15,60	-21,06	98,4%	100%
Corse	246,25	260,18	254,25	253,62	250,37	-1,5%	1,7%	-3,88	4,12	97,7%	99%
Grand Est	3 863,01	3 891,98	3 872,59	3 804,45	3 801,82	-1,8%	-1,6%	-70,77	-61,19	99,5%	100%
Guadeloupe	674,34	651,55	642,66	624,35	625,58	-2,7%	-7,2%	-17,08	-48,76	98,6%	100%
Guyane	248,15	261,63	260,08	271,43	271,70	4,5%	9,5%	11,62	23,55	99,4%	100%
Hauts-de-France	4 722,21	4 791,82	4 739,81	4 739,60	4 701,81	-0,8%	-0,4%	-38,00	-20,40	98,9%	99%
Ile de France	8 177,60	8 386,60	8 124,84	8 577,95	8 448,63	4,0%	3,3%	323,79	271,03	96,9%	98%
Martinique	507,00	497,38	487,08	482,96	473,78	-2,7%	-6,6%	-13,30	-33,22	97,9%	98%
Normandie	2 322,98	2 328,18	2 310,71	2 267,56	2 260,77	-2,2%	-2,7%	-49,94	-62,21	99,2%	100%
Nouvelle Aquitaine	4 152,63	4 225,70	4 224,44	4 226,90	4 230,35	0,1%	1,9%	5,91	77,72	100,0%	100%
Occitanie	4 482,76	4 660,49	4 628,92	4 773,64	4 719,74	2,0%	5,3%	90,82	236,98	99,3%	99%
PACA	4 135,64	4 248,33	4 193,97	4 260,51	4 206,34	0,3%	1,7%	12,37	70,70	98,7%	99%
Pays de la Loire	2 443,91	2 538,04	2 497,26	2 510,19	2 507,66	0,4%	2,6%	10,40	63,75	98,4%	100%
Pole emploi services	601,56	631,10	618,38	623,67	618,17	0,0%	2,8%	-0,21	16,61	98,0%	99%
Reunion	1 254,21	1 302,41	1 299,01	1 365,05	1 346,88	3,7%	7,4%	47,87	92,67	99,7%	99%
Mayotte	129,31	157,89	152,87	165,17	157,38	3,0%	21,7%	4,51	28,07	96,8%	95%
TOTAL	49 083,30	50 152,01	49 501,24	50 205,71	49 856,28	0,7%	1,6%	355,04	772,98	98,7%	99%



Les dépenses de fonctionnement

Les coûts de fonctionnement et les loyers

En M€	2021	2022	2023	23-22	
FRAIS DE FONCTIONNEMENT, dont :	543,2	550,3	565,9	+15,6	
Frais liés au personnel	50,6	69,7	78,8	+9,1	Hausse des dépenses de voyages et des déplacements, tandis que les coûts de formation du personnel sont stables
Formation professionnelle (prestataires / intervenants externes)	17,6	17,4	17,2	-0,1	
Voyages, déplacements et location de matériel de transport	29,2	45,1	55,3	+10,1	Augmentation du coût de l'électricité, en partie compensée : Baisse de 10,5 % de la consommation d'énergie grâce à un plan de sobriété
Achats	37,0	30,1	38,5	-	Baisse des frais de nettoyage, arrêt des prestations COVID
Frais afférents aux locaux (hors charges locatives)	46,9	49,9	49,4	-	- Moins de dépenses sur les honoraires et le conseil - Réduction du coût des appels sortants
Sous-traitance et assistance, honoraires	239,0	247,8	245,8	-	- Diminution des frais d'affranchissements - Réduction des coûts de télécommunication grâce à l'optimisation du réseau : projet SDWAN (télécommunications)
Affranchissements et télécommunication	48,4	50,3	47,4	-	
Autres charges - loyers et entretien immobilier - frais de communication	121,4	102,5	106,0	-	Inflation générale : locations/maintenances de logiciels et coût des assurances Report de certaines dépenses informatiques
LOYERS ET CHARGES LOCATIVES	316,4	317,2	318,8	+1,6	Hausse des indices immobiliers (loyers et charges locatives) Renégociation des loyers, baisse des surfaces occupées et décrue des surloyers

Focus sur la Direction des Systèmes d'Information

Les charges de fonctionnement



- Hors masse salariale et nette des immobilisations, les charges de fonctionnement de la DSI augmentent de 4% entre 2022 et 2023, passant de 237,4 à 247,3 millions d'euros :
 - Les prestations représentent 77% du total. Elles progressent de 7,8% en 2023.
 - En parallèle, les prestations immobilisées passent de 76,5 à 86,1 M€ sur la période.
- Le budget 24 table sur une augmentation des charges de fonctionnement nettes de 10,3%. Il intègre une enveloppe de 40M€ dans le cadre de la mise en œuvre de FRANCE TRAVAIL (dont 38,4M€ de prestations avec 27,2 M€ immobilisés).

en M€	2021	2022	2023	23-22	23/22	B2024	B24-23	B24/23
Frais de déplacement	1,0	2,5	3,1	0,6	24,0%	3,5	0,4	12,9%
Frais de formation	1,9	1,6	1,8	0,2	12,5%	2,3	0,5	27,8%
Prestations	190,9	190,8	205,7	14,9	7,8%	235,8	30,1	14,6%
Travaux informatiques et hébergement	13,4	11,1	12,7	1,6	14,4%	12,1	-0,6	-4,7%
Location et maintenance	69,8	72,6	74,0	1,4	1,9%	86,4	12,4	16,8%
Frais de télécommunication	22,8	23,8	21,5	-2,3	-9,7%	22,0	0,5	2,3%
Autres	10,6	11,8	14,6	2,8	23,7%	16,8	2,2	15,1%
TOTAL	310,4	314,2	333,4	19,2	6,1%	378,9	45,5	13,6%
Prestations immobilisées	69,9	76,5	86,1	9,6	12,5%	106,2	20,1	23,3%
Charges de fonctionnement nettes	240,5	237,7	247,3	9,6	4,0%	272,7	25,4	10,3%



Les autres charges

- Les autres charges progressent de 25,6% entre 2022 et 2023, soit une augmentation de 3 M€. Le poste « énergie », qui représente 39% du total, enregistre la plus forte variation en passant de 2,8 à 5,8 M€ sur la période.
- Le budget 2024 anticipe une stabilisation des coûts énergétiques (+1,7% versus 2023). Au total, les autres charges devraient augmenter de 1,9 M€ en 2024, soit une hausse de 12,9% par rapport à 2023.

Détails des autres charges (en M€)	2021	2022	2023	23-22	23/22	B2024	B24-23	B24/23
Energie	2,7	2,8	5,8	3,0	107,1%	5,9	0,1	1,7%
Maintenance/entretien biens immobiliers	2,1	2,6	2,0	-0,6	-23,1%	2,4	0,4	20,0%
Gardiennage et sécurité	1,9	1,9	1,9	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0%
Agents d'accueil	1,2	1,1	1,2	0,1	9,1%	1,4	0,2	16,7%
Nettoyage/blanchissage	0,7	0,9	1,1	0,2	22,2%	1,1	0,0	0,0%
Consommable	0,8	1,0	1,1	0,1	10,0%	1,1	0,0	0,0%
Divers	1,2	1,4	1,6	0,2	14,3%	2,8	1,2	75,0%
TOTAL	10,6	11,7	14,7	3,0	25,6%	16,6	1,9	12,9%

Focus sur la Direction des Systèmes d'Information



Les prestations (1/2)

- En 2023, les prestations progressent de 7,8% par rapport à 2022 en passant de 190,9 à 205,7M€. 12,6M€ sont rattachés au projet FRANCE TRAVAIL (pour 11,2 M€ immobilisés). Environ 70% du développement est réalisé par de la prestation de services.
- Le budget prévoit une augmentation du recours aux prestations (+14,7%) portée par la mise en œuvre de FRANCE TRAVAIL (pour 38,4M€).

Prestations en M€	2021	2022	2023	23-22	23/22	B2024	B24-23	B24/23
Run	51,1	49,8	53,1	3,3	6,6%	56,5	3,4	6,4%
Maintenances évolutives et correctives	8,4	9,1	9,7	0,6	6,6%	10,4	0,7	7,2%
Zenit	23,5	24,1	15,2	-8,9	-36,9%	20,4	5,2	34,2%
Trajectoire d'évolution du SI (TESI)	2,7	3,1	3,3	0,2	6,5%	3,0	-0,3	-9,1%
Projets techniques	6,5	6,7	6,9	0,2	3,0%	7,1	0,2	2,9%
Déploiement national 365	1,1	1,3	1,1	-0,2	-15,4%	2,0	0,9	81,8%
Outillage interne DSI et gestion de la dette	2,5	4,9	4,4	-0,5	-10,2%	2,9	-1,5	-34,1%
Mars	5,2	5,3	2,5	-2,8	-52,8%	5,0	2,5	100,0%
Fonctions support	13,5	15,0	18,2	3,2	21,3%	18,8	0,6	3,3%
Plan métier et SI Plateforme	73,6	68,8	88,6	19,8	28,8%	107,3	18,7	21,1%
Net entreprise	2,8	2,8	2,7	-0,1	-3,6%	2,5	-0,2	-7,4%
TOTAL	190,9	190,9	205,7	14,8	7,8%	235,9	30,2	14,7%
Dont prestations immobilisées	69,9	76,5	86,1	9,6	12,5%	106,2	20,1	23,3%
<i>En % du total</i>	<i>36,6%</i>	<i>40,1%</i>	<i>41,9%</i>			<i>45,0%</i>		



Focus sur la Direction des Systèmes d'Information

Les prestations (2/2)



Projets	Prestations intellectuelles de sous traitance réalisées dans le cadre de procédures d'appels d'offre européens.
RUN	Toutes activités récurrentes permettant d'assurer l'opérationnalité du système d'information.
Maintenances évolutives et correctives	Ensemble des évolutions nécessaires (dont réglementaire) non prises en compte au démarrage des projets. Des besoins qui augmentent en corrélation avec le nombre et le périmètre des applications (idem pour le Run),.
ZENIT	Désengagement du système z/OS pour les applications et données cœur de métier. Passage à l'environnement UNIX Linux : réduction des coûts, faciliter la cohabitation des nouvelles applications, anticiper la raréfaction des compétences mainframe IBM et ouvrir le SI,
Trajectoire d'évolution du SI (TESI)	Mise à jour du cadre d'architecture pour répondre aux enjeux FRANCE TRAVAIL (« résilience, sécurisation et agilité »)
Projets techniques	2 périmètres : Infrastructure (data center, serveurs, logiciels,...) et environnement de travail.
Déploiement national Office 365	Outil collaboratif pour tous les agents de FRANCE TRAVAIL.
Outillage interne DSI et gestion de la dette	Ensemble des projets internes à la DSI et de la gestion de la dette technique.
MARS	Mise à jour du SI recouvrement (Mon assistant de recouvrement simplifié) en lien avec le passage en DSN.
Fonctions support	Ensemble des projets à destination des fonctions supports (SAP4Hana pour 7,9M€, DRHRS, DMRS (acquisition de sureté), DPFCI (refonte du SI Fraude et espaces recruteurs et candidats).
Plan métier et SI Plateforme	Regroupe l'ensemble des projets réalisés par la DSI à destination des DGA métier et les dépenses SI Plateforme.
Net entreprise	Contribution supportée par le Groupement d'intérêt public – Modernisation des déclarations sociales : digitalisation des déclarations des entreprises.



Focus sur la Direction des Systèmes d'Information

Les principaux projets du Plan Métier et SI Plateforme



Plan métier et SI Plateforme (en M€)	2023
Socle Mode Usager FRANCE TRAVAIL	4,6
Socle Mode Usager et Mode contrat	3,9
FRANCE TRAVAIL - XP Parcours ARSA	2,7
Patrimoine commun OUIFORM	2,6
Ligne d'engagement IA	2,5
Planification des activités et gestion des RDV	2,2
Dématérialisation, efficacité et simplification du processus d'intermédiation (DESI)	2,0
Simplification de l'upload	1,8
DSN	1,7
Automatisation/dématérialisation DAL	1,5
Pilotage des activités en agence	1,5
Modernisation des communications sortantes	1,4
Amélioration de l'actualisation	1,1
Compétences 4.0 Financement PIC	1,0
Agora Formation	1,0
Espace DE Relation de services	1,0



Focus sur la Direction des Systèmes d'Information

Effectifs et masse salariale



- Les effectifs CDI exprimés en ETPT sont passés de 1 487,2 à 1 480,9 entre 2022 et 2023.
- Au titre du budget 2024, 70 ETPT ont été notifiés pour la DSI dans le cadre de la mise en œuvre de la plateforme et des services numériques associés.
- Le nombre de CDD est relativement faible (moins de 1% du total). Les CDD passent de 18,9 à 13,3 entre 2022 et 2023.

Effectifs DSI	2021	2022	2023	23-22	23/22	B2024	B24-23	B24/23
CDI ETPT réalisés	1 471,1	1 487,2	1 480,9	-6,3	-0,4%			
CDI ETPT notifiés	1 475,9	1 482,9	1 482,9	=	=	1 552,9	70	4,7%
CDD ETPT réalisés	20,7	18,9	13,3	-5,6	-29,6%			
CDD ETPT notifiés	23,0	23,0	23,0	=	=	23,0	=	=

- Les frais de personnels de la DSI passent de 160,5 à 162,5 millions d'euros entre 2022 et 2023, soit une progression de 1,2%.
- Le budget 2024 repose sur une hypothèse de valorisation de 2,5%, soit +4,1 millions d'euros.

en M€	2021	2022	2023	23-22	23/22	B2024	B24-23	B24/23
Masse salariale (en M€)	155,9	160,5	162,5	2,0	1,2%	166,6	4,1	2,5%



Focus sur la Direction des Systèmes d'Information

Zoom sur le SIRH



- Les coûts de prestation du SIRH progressent de 10% entre 2022 et 2023. Sur la période, ils passent de 12,5 à 13,7 millions d'euros.

SIRH en M€	2021	2022	2023	23-22	23/22
SIRH MOA-RUN	1 245	3 228	3 519	291	9,0%
Accompagnements DXC	1 406				
Peoplesoft et RHI	10	7	7	=	=
Talentsoft (partie éditeur)	380	158		-158	-100,0%
Autres (Toucan, BlueKango, Allshare, Triskell)	168	78	47	-31	-39,7%
GDO (évolutions)		1	7	6	ns
Legal suite / prestations complémentaires	8	6	13	7	116,7%
OSIRHIS (ex Core RH)		2 101	3 842	1 741	82,9%
TOTAL Projets	1 972	2 351	3 916	1 565	66,6%
Assistance et maintenance BlueKango	10				
Exploitation annuelle EP, EPA, formation et BDE	35	35	35	0	=
Abonnement annuel LCMS et Talent soft	891	705		-705	ns
Sous traitance des bulletins de salaire	5 954	6 159	6 259	100	1,6%
TOTAL	10 107	12 478	13 729	1 251	10,0%



5. Le résultat comptable de FRANCE TRAVAIL

1. Les charges non décaissables et produits non encaissables
2. La formation du Résultat Net

Les charges non décaissables et les produits non encaissables

- Les charges non décaissables sont les dotations aux amortissements, les dotations aux provisions et la valeur nette comptable des actifs cédés. Les produits non encaissables concernent les reprises sur provisions.
- Une charge nette de 198 M€ en 2023 (+87%) s'expliquant par deux éléments principaux :
 - Baisse des taux d'actualisation entraînant une hausse des provisions au titre des engagements sociaux ;
 - Constitution d'une provision pour risque pour faire suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 16 Septembre 2023 relatif aux droits à congés payés acquis en arrêt maladie.
- Les écarts par rapport au budget s'expliquent par des charges non décaissables plus élevées.

En M€	2021	2022	2023	B2023	23-22	B23-23
Charges non décaissables - produits non encaissables	196	106	198	178	92	-20

Le résultat net



- L'exercice 2023 se clôt sur une perte nette de -78,2 M€ contre -191,6 M€ au budget, principalement en raison :
 - D'une sous-exécution de la rémunération de fin de formation (surestimée dans le budget en raison de la réforme de l'assurance-chômage étalant les droits de l'ARE et de la diminution de la durée des formations éligibles à la RFF)
 - Des dépenses d'intervention moins conséquentes que prévues
 - De recettes non prévues au budget, notamment des régularisations du FSE et des produits financiers, ont également contribué à cette amélioration.
- Le déficit enregistré est affecté aux fonds propres, qui présentent un solde négatif de -126 M€.

En M€	2021	2022	2023	BR2023	23-22	23/22
Produits encaissables	7 060,3	6 893,3	7 305,6	7 343,0	412,3	6,0%
- Dépenses d'intervention	2 242,7	2 533,5	2 562,2	2 706,1	28,7	1,1%
- Dépenses de fonctionnement	4 393,8	4 477,1	4 623,6	4 650,3	146,5	3,3%
- Charges non décaissables nettes (diminuées des produits non encaissables)	206,7	106,1	198,0	178,2	91,9	86,6%
= Résultat Net	217,1	-223,4	-78,2	-191,6	145,2	-65,0%



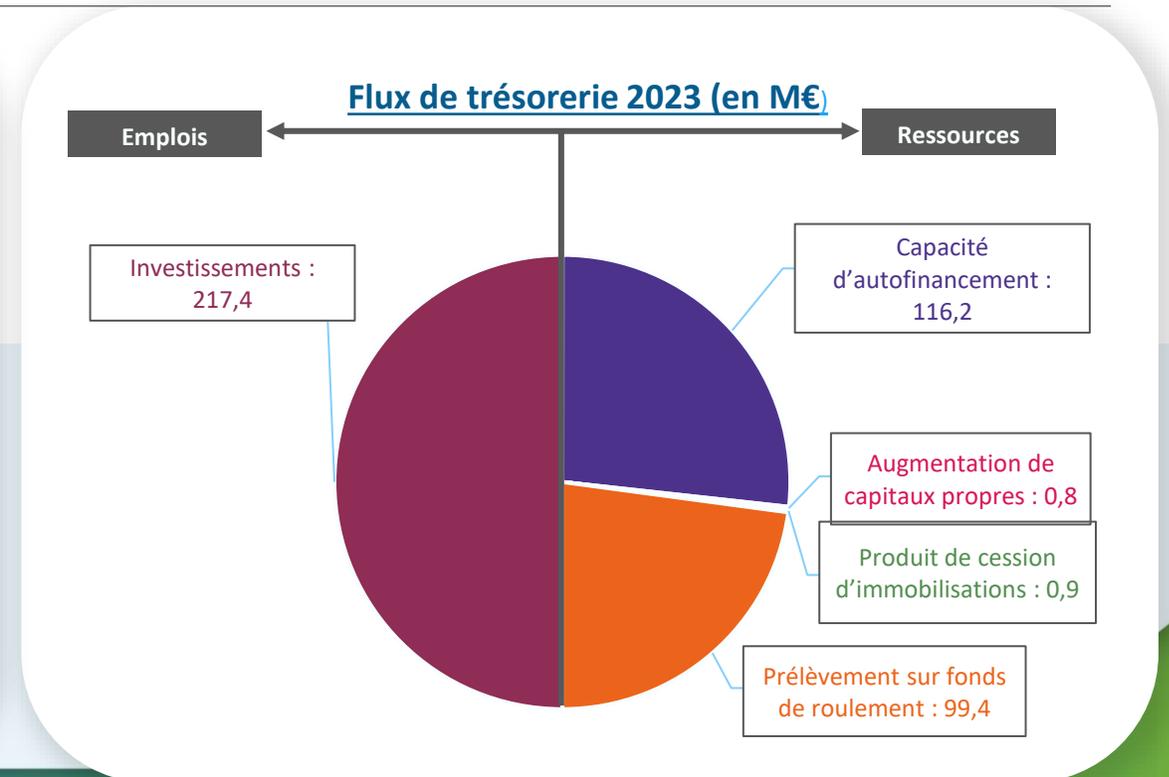
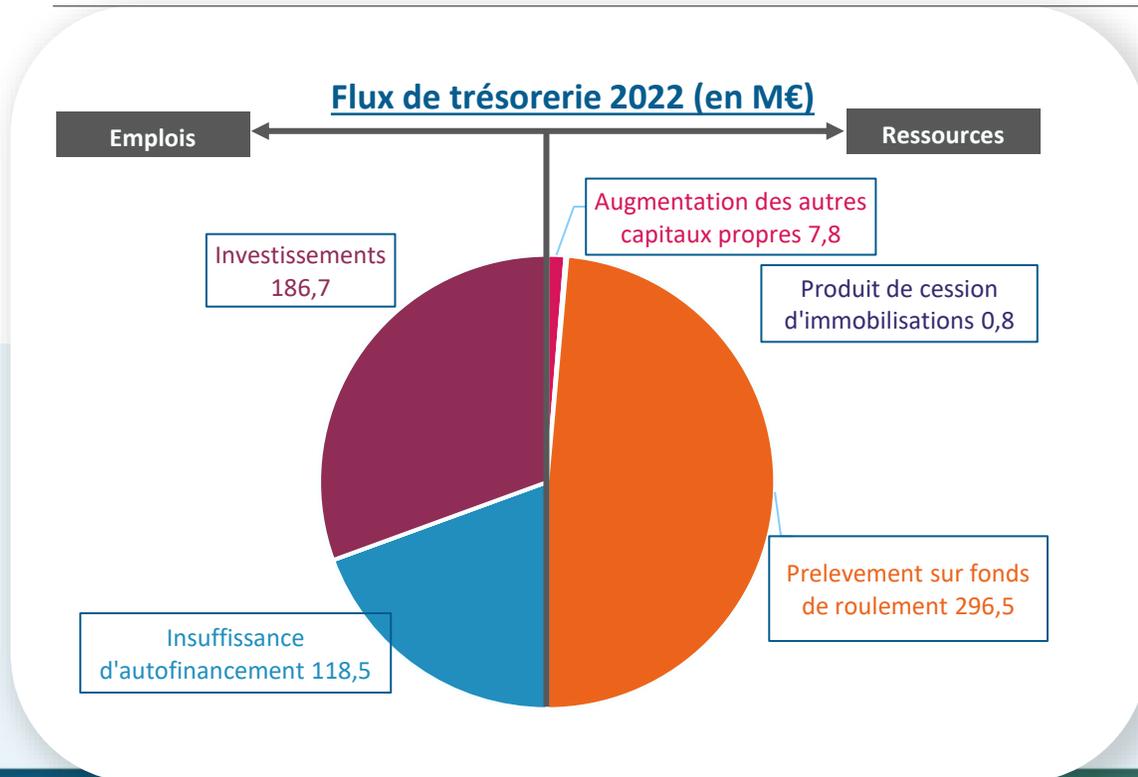
6. Les investissements de FRANCE TRAVAIL et leur financement

- Les investissements augmentent de 30,7 M€ par rapport à 2022 :
- Investissements informatiques : renouvellement des licences de visualisation des serveurs et augmentation de la production immobilisée sur les différents projets menés par la DSI ;
 - Investissements immobiliers : des opérations réalisées plus importantes qu'en 2022 et la mise en place du programme de sûreté ;
 - Autres : versement exceptionnel de la participation des employés à l'effort de construction en 2022 et qui n'a pas été renouvelé en 2023.

En M€	2021	2022	2023	BR2023	23-22	23/22
Investissements informatiques	152,3	130,5	157,2	132,3	+26,7	+20,5%
<i>Dont production immobilisée et dépenses de sous-traitance SI retraitées</i>	<i>89,9</i>	<i>94,9</i>	<i>103,5</i>	-	+8,6	+9%
Investissements immobiliers	32,5	31,6	40,6	59,0	+9	+28,5%
Investissements autres	15,3	24,6	19,7	33,7	-4,9	-19,9%
Investissements	200,1	186,7	217,5	225,1	+30,8	+16,5%

L'équilibre de financement

- Contrairement à 2022, la situation permet de dégager une capacité d'autofinancement. Cependant, elle ne permet de couvrir que partiellement les opérations d'investissement.
- Cela nécessite donc de puiser 99,4 M€ dans le fonds de roulement (- 197,1 M€ par rapport à 2022). En prenant en compte la détérioration du besoin en fonds de roulement de 37,6 M€, il y a donc une diminution de la trésorerie de 137,1 M€, laquelle s'établit à 464,4 M€ en 2023.



7. Le budget 2024 de FRANCE TRAVAIL

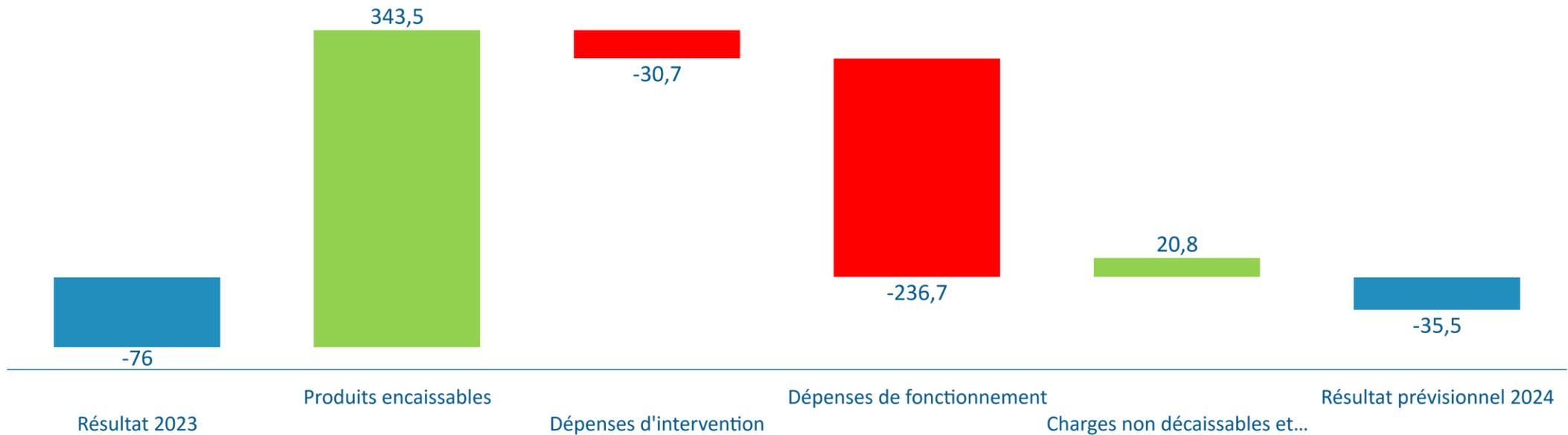
1. Le compte de résultat prévisionnel
2. Les produits encaissables
3. Les dépenses d'intervention – section III
4. Les dépenses de fonctionnement – section IV

NB : Budget 2024 analysé au regard d'un Réel 2023 présenté en comparable (hors Pactes)

Le compte de résultat prévisionnel

- Le résultat prévu au budget 2024 est en hausse de +42,7 M€ :
- Les produits encaissables hors Pactes augmentent de 293,5 M€ ; Toutefois, le budget ne comprend pas de produits de conventions de recettes (50 M€ en 2023)
 - Les dépenses d'intervention augmentent de 30,6 M€ ;
 - Les dépenses de fonctionnement augmentent de 236,9 M€ ;
 - Les charges non décaissables et produits non encaissables diminuent de 20,8 M€.

Evolution du résultat entre 2023 et B2024 (en M€)



Les produits encaissables

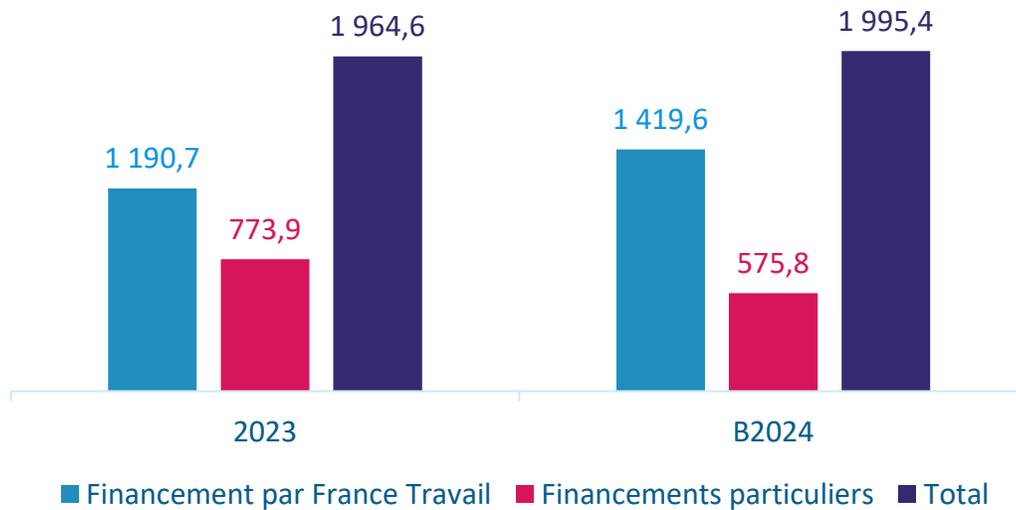
- Hausse de la contribution de l'assurance chômage de plus de 11% : assise sur les cotisations 2022, elle bénéficie d'un effet « post Covid ».
- Augmentation de près de 8% de la subvention d'État (SCSP), conformément à Loi de finance initiale :
 - À noter que le crédit du Programme 102, auquel est rattachée la SCSP de FRANCE TRAVAIL, a fait l'objet d'une diminution de 228 M€ par décret du 20/02/24, le portant à 7 204 M€
- Réduction du financement FSE en raison de la fin des financements exceptionnels React-UE.
- Baisse de 21% des financements de l'État dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).

En M€	2023	B2024	B24-23	B24/23
Contribution Assurance chômage (UNEDIC)	4 333,8	4 820,1	486,3	11,2%
Subvention de l'Etat	1 222,3	1 316,9	94,6	7,7%
Dispositif d'accompagnement CSP	60,2	60,8	0,6	1,0%
Financement FSE	272,3	175,1	-97,2	-35,7%
Financements de l'Etat (hors Pactes)	571,4	452,3	-119,1	-20,9%
Autres produits et subventions	243,6	171,9	-71,7	-29,4%
Produits encaissables	6 703,6	6 997,1	293,5	4,4%

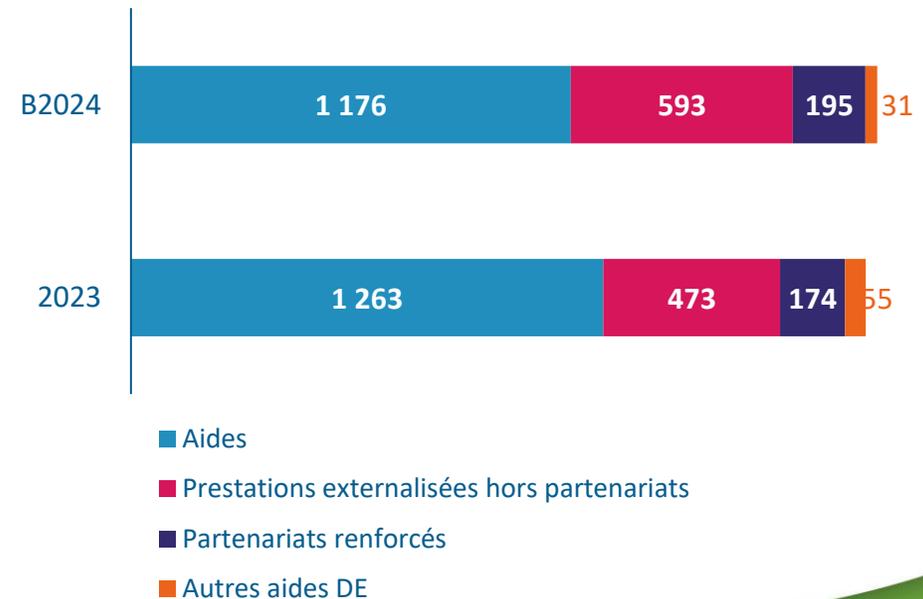
Les dépenses d'intervention

- Hausse des financements par l'Opérateur FRANCE TRAVAIL (+ 228,9 M€ soit 19,2%).
- Diminution des financements particuliers (hors Pactes) (- 198,1 M€ soit - 25,6%).
- En lien avec cette évolution dans la structure de financement, la structure des interventions évolue avec une baisse des Aides (-87 M€, soit -6,9%) et une hausse des prestations externalisées (+141,7 M€, soit +22%).

Dépenses d'intervention par type de financement



Dépenses d'intervention par nature (en M€)



Les dépenses d'intervention

Le financement par l'Opérateur



➤ Augmentation des aides et des prestations sous-traitées socles (+208,6 M€) :

- Nouvelle prise en charge partielle :
 - FOAD (+30 M€) ;
 - Prestations « Activ'créa » et « Parcours emploi santé » (37 M€) suite à la fin du cofinancement avec le FSE ;
 - Prestations sous-traitées VSI (+23 M€) ;
 - Renforcement du budget POEI (+15 M€) ;
 - Revalorisation des RFPE et RFF (16,2 M€) ;
 - Nouvelles prestations (39M€) ;
- Hypothèse d'inflation sur les prestations, les aides au développement des compétences et la revalorisation de la rémunération de fin de formation (20,3M€) ;
- Budget pour l'accompagnement des bénéficiaires du RSA (+23 M€) ;
- Assouplissement des critères d'éligibilité à l'aide à la garde d'enfants pour parent isolé (+1,3M€).

➤ Augmentation des dépenses liées aux partenariats renforcés (+19,6 M€) dans le cadre de la mise en œuvre de FRANCE TRAVAIL.

En M€	2023	B2024	B24-23	B24/23
Budget fongible financement par FRANCE TRAVAIL	897,7	1 106,5	208,8	23,3%
<i>Aides socle</i>	587,5	681,0	93,5	15,9%
<i>Prestations sous traitées socle</i>	310,2	417,7	107,5	34,7%
<i>Subventions locales</i>	0,0	7,8	-	-
Partenariats renforcés financés par FRANCE TRAVAIL	87,1	106,7	19,6	22,5%
Autres dépenses financées par FRANCE TRAVAIL	205,9	206,4	0,5	0,2%
<i>Rémunération de fin de formation</i>	108,1	101,8	-6,3	-5,8%
<i>Formations CSP financées par l'opérateur</i>	45,9	50,7	4,8	10,5%
<i>Dispositif CSP</i>	22,4	23,4	1,0	4,5%
<i>Services téléphoniques et services en ligne</i>	14,0	15,2	1,2	8,6%
<i>Autres</i>	15,5	15,3	-0,2	-1,3%
Financement opérateur	1 190,7	1 419,6	228,9	19,2%



Les dépenses d'intervention

Les financements particuliers



- Réduction des dispositifs du PIC dont une partie est désormais prise en charge par FRANCE TRAVAIL :
 - Financements pour la POEC (-78,5 M€) ;
 - FOAD (-48,7 M€) ;
 - Prestations sous-traitées VSI (-21,8 M€).
- Réduction des autres dispositifs financés (-21,6 M€), dont 19,7 M€ liés à la fin du financement par l'État de la revalorisation des rémunérations de fin de formation.
- Réduction des autres dépenses (-86,2 M€) due à la fin du financement React-UE (-40,1 M€) et à l'absence de conventions de recettes encore confirmées pour 2024 (-44,4 M€).

En M€	2023	B2024	B24-23	B24/23
Financement par l'Etat	562,7	448,3	-114,4	-20,3%
<i>Financement PIC</i>	507,4	417,2	-90,2	-17,8%
<i>Autres dispositifs financés par l'Etat</i>	55,3	31,1	-24,2	-43,7%
Autres dépenses financées	211,2	127,5	-83,7	-39,6%
<i>dont dispositif CSP (accompagnement)</i>	25,5	26,0	0,5	2,0%
<i>dont subvention Cap Emploi (fi Agefiph et Fiphph)</i>	86,5	88,1	1,6	1,8%
<i>dont dépenses financées par des conventions régionales</i>	44,4	0,0	-	-
<i>dont dépenses financées par le FSE</i>	50,1	10,0	-40,1	-80%
<i>Fonds auto</i>	3,4	3,4	-	-
<i>Ladom</i>	1,3	-	-1,3	-
Financements particuliers	773,9	575,8	-198,1	-25,6%



Les dépenses de fonctionnement

- Dépenses de personnel : + 130,8 M€ (cf. ci-après).
- Loyers et charges locatives : + 6,8 M€ en raison de l'augmentation des loyers : impact de l'indexation des charges locatives et de copropriété, amorti par des renégociations de baux et la diminution des surloyers.
- Frais de fonctionnement : + 94,1 M€ pour le SI Plateforme dans le cadre de FRANCE TRAVAIL et le développement de l'Académie FRANCE TRAVAIL.
- Frais de gestion : +3,5M€, en lien avec une augmentation attendue des sommes recouvrées.

En M€	2023	B2024	B24-23	B24/23
Personnel	3 696,3	3 827,2	130,9	3,5%
Loyers et charges locatives	318,8	325,6	6,8	2,1%
Frais de fonctionnement	565,9	660,1	94,2	16,6%
Frais de gestion	41,4	44,9	3,5	8,5%
Charges financières et charges exceptionnelles	1,1	2,6	1,5	-
Charges de fonctionnement	4 623,5	4 860,3	236,9	5,1%

La masse salariale hors plafond est ajustée nettement à la baisse au budget 2024



- La masse salariale sous plafond est prévue en hausse de +4,1% (+142M€), avec notamment +300 ETPT (+0,6%). Les principaux effets anticipés sur la masse salariale sont détaillés ci-après.
- Au budget 2024, la masse salariale hors plafond baisse de -4%. En parallèle, la baisse budgétée des effectifs Hors plafond est de -5,6% :
 - Les alternants et les PEC (parcours emplois compétences) progressent sur la période (effectifs et masse salariale). Les ajustements à la baisse sur le budget Hors plafond portent sur les CDD : effectifs réduits de -8%, et masse salariale de -6%.

MS totale (hors prov & charges de fonct.)	2 023	B2024	Evo B24-23
Total*	3 642 992 200	3 777 273 905	3,7%
Dont sous plafond	3 456 235 301	3 598 064 913	4,1%
Dont hors plafond	186 756 899	179 208 992	-4,0%
CDD	161 984 259	152 741 967	-5,7%
Apprentissage	5 487 487	5 706 798	7,6%
PEC	19 285 154	20 760 227	13,2%

Struct MS totale %	2 023	B2024
Total	100%	100%
Dont sous plafond	94,9%	95,3%
Dont hors plafond	5,1%	4,7%

Struct MS hors plafond %	2 023	B2024
Total hors plafond	100%	100%
CDD	86,7%	85,2%
APP	2,9%	3,2%
PEC	10,3%	11,6%

* Frais de personnel totaux retraités des provisions sur éléments de salaires, cotisations et impôts et taxes

Effectif Moy ETPT	2 023	B2024	Evo B24-23
Total	53 309	53 361	0,1%
Dont sous plafond	48 845	49 147	0,6%
Dont hors plafond	4 464	4 214	-5,6%
CDD	3 595	3 310	-7,9%
Apprentissage	265	269	1,5%
PEC	604	635	5,1%

Struct ETPT moy en %	2023	B2024
Total	100%	100%
Dont sous plafond	91,6%	92,1%
Dont hors plafond	8,4%	7,9%

Struct ETPT moy hors plafonds %	2023	B2024
Total	100%	100%
CDD	80,5%	78,5%
APP	5,9%	6,4%
PEC	13,5%	15,1%

Les facteurs de variation de la masse salariale sous plafond au budget 2024

- Les mesures de revalorisation (salaires et Tickets restaurant) représentent la moitié de la masse supplémentaire projetée prévue au budget 2024.
- La baisse de l'absentéisme envisagée et ses effets directs sur la masse salariale sont structurants : 17% de la hausse projetée :
 - baisse des indemnités perçues de la Sécurité sociale (IJSS)
 - Effet de base de comparaison des pertes de salaires liées aux grèves en 2023

Facteurs détaillés de variation de la masse salariale sous plafond prévue au budget 2024 (M€)



* Mise en œuvre des revalorisations salariales d'octobre 2023 (effet année pleine en 2024) et mise en œuvre des hypothèses d'augmentation de 2024.

** Diminution prévue des absences (effet baisse des IJSS et impact des grèves de 2023)

*** Effectifs supplémentaires (création de postes)

**** Hausse des versements CET, des médailles du travail et des Indemnités de départs en retraite

***** Impact de la revalorisation des Tickets restaurant

PARIS

Immeuble Bloom
61-69 rue de Bercy
75 012 PARIS
APEX : 01 53 72 00 00
ISAST : 01 70 64 93 00
AIF : 01 53 72 00 11
info@apex-isast.fr

LYON

APEX-ISAST
151-153 boulevard
Stalingrad
69 100 VILLEURBANNE
04 37 48 29 80
info@apex-isast.fr

NORD • LILLE

APEX
36 rue Inkermann - Gounod V
59 000 LILLE
03 20 15 86 19
info@apex-isast.fr

GRAND SUD • MONTPELLIER

APEX-ISAST
418 rue du Mas de Verchant
34 000 MONTPELLIER
04 67 06 96 55
info@apex-isast.fr

GRAND OUEST • RENNES

APEX
Im. Alizés 22, rue de la Rigourdière
35 510 CESSON-SÉVIGNÉ
02 99 83 53 98
info@apex-isast.fr

