



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LOI POUR LE PLEIN EMPLOI

DOSSIER DE PRESSE

FÉVRIER 2025

Éditos



**CATHERINE VAUTRIN,
MINISTRE DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

La loi pour le plein emploi a pour ambition d'impulser une nouvelle dynamique pour le marché du travail. Il comporte encore de trop nombreux paradoxes, des secteurs entiers de l'économie se mettent en veille faute de candidats, les personnes en situation de handicap sont trop souvent assignées au secteur dit protégé au lieu de pouvoir accéder à un emploi librement choisi, les femmes se heurtent encore à de nombreux freins pour intégrer pleinement le monde du travail. Cette loi pour le plein emploi vise précisément à corriger ces inégalités et à favoriser l'accès à l'emploi pour tous.

Adoptée le 18 décembre 2023, la loi pour le plein emploi s'est déjà traduite concrètement dans la vie des Français, avec la création de France Travail notamment. En 2024, la mise en place des comités territoriaux a renforcé la coopération entre l'État et les départements pour piloter les politiques de l'emploi au niveau local.

En ce début d'année, une nouvelle étape est franchie avec l'entrée en vigueur d'un service public de la petite enfance. Son objectif est de faciliter l'accès à des solutions d'accueil du jeune enfant accessibles et mieux structurées.

Enfin, pour améliorer l'insertion des personnes en situation de handicap, nous proposons la mise en œuvre des mesures concertées avec les acteurs du secteur et le président de la République à l'occasion de la dernière conférence nationale handicap.

Ouvrir les portes du marché du travail à une plus grande diversité de profils et permettre à chaque Français de saisir de nouvelles opportunités professionnelles, voilà notre ambition.





**ASTRID PANOSYAN-BOUVET,
MINISTRE CHARGÉE
DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI**

C'est par le travail que se crée la richesse nationale et prospérité collective qui permettent notre protection sociale comme notre souveraineté. Et c'est par le travail que l'on peut, à l'échelle individuelle et familiale, se projeter dans la vie car il y a une place dans le monde du travail pour chacun.

Nous sommes sortis d'une ère de chômage de masse depuis 2017, mais la bataille du plein-emploi n'est pas gagnée d'autant que dans un contexte économique qui se durcit pour nos entreprises, nous connaissons aussi des tensions de recrutement avec 520 000 emplois non pourvus à date.

Il est donc indispensable que la France se dote d'un service public renforcé de l'emploi à la hauteur des enjeux actuels pour :

- Permettre un meilleur accompagnement vers le retour à l'emploi
- Rapprocher du travail celle et ceux qui s'en sont éloignés
- Anticiper et répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

C'est précisément l'objet de la Loi pour le Plein-Emploi du 18 décembre 2023, entrée pleinement en vigueur au mois de janvier 2025.

Son déploiement a en réalité débuté le 1er janvier 2024. Cette réforme s'appuie sur l'expérience du contrat d'engagement jeune (CEJ) et sur les expérimentations menées depuis 18 mois dans 49 départements auprès des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA).

Ces enseignements bénéficieront aux 1,2 million de personnes qui sont les bénéficiaires du RSA, les jeunes accompagnés par les Missions locales et les personnes en situation de handicap accompagnées par Cap Emploi, qui seront désormais toutes inscrites à France Travail.

Cette réforme organise, pas-à-pas, une manière plus opérationnelle d'aborder le retour à l'emploi. Plus proche de chaque situation individuelle et des besoins du bassin d'emploi, mieux structurée et coordonnée afin que les publics éloignés de l'emploi trouvent le chemin de l'entreprise.

Les demandeurs d'emploi pourront bénéficier d'une orientation vers l'interlocuteur le plus adapté et d'un accompagnement plus personnalisé et intensif en lien avec leurs besoins et aspirations.

Un contrat d'engagement sera établi avec pour mieux définir leur accompagnement.

C'est enfin, une nouvelle gouvernance du réseau pour l'emploi en véritable « collectif pour l'emploi » qui, aux niveaux national, régional, départemental et local, donnera corps au partenariat entre l'Etat, les régions et les départements, les communes et intercommunalités, en lien avec France Travail, les Missions locales et Cap Emploi.

Il sera plus facile, pour les différentes parties prenantes, de répondre aux particularités de chaque bassin d'emploi.

Ce seront d'autant plus d'opportunités de partager des problématiques spécifiques et de trouver des solutions concrètes aux obstacles au retour à l'emploi, comme la formation, les transports, la garde d'enfants ou les questions de santé.



Sommaire

INTRODUCTION	6
1. UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ	7
Un effet sur les chiffres du chômage	7
L'expérimentation de nouvelles modalités d'accompagnement	7
Généralisation de l'accompagnement renouvelé	8
2. UNE COOPÉRATION STRUCTURÉE ENTRE LES ACTEURS	13
Un nouveau réseau pour l'emploi.....	13
Le comité national.....	14
Les comités territoriaux	14
3. UN ACCÈS À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP FACILITÉ	15
Priorité au milieu ordinaire	15
Amélioration des droits des personnes en situation de handicap.....	15
De nouveaux droits pour les travailleurs des établissements et service d'aide par le travail (ESAT)	16
Pérennisation de solutions de transition professionnelle vers les entreprises « classiques..	16
4. UNE GOUVERNANCE EN MATIÈRE D'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS	17
5. DES MESURES ADAPTÉES DANS LES TERRITOIRES D'OUTRE-MER	19
La gouvernance territoriale	19
Le parcours des demandeurs d'emploi lorsqu'ils sont bénéficiaires du RSA	19
Le délai de conclusion d'un contrat d'engagement avec les demandeurs d'emploi	20
La gouvernance en matière d'accueil du jeune enfant	20

Introduction

Devant le constat de la multiplicité des acteurs à laquelle sont confrontées les personnes en recherche d'emploi, du besoin d'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi, de la nécessité d'aller chercher certains publics dits « invisibles », tout en répondant aux enjeux de tension de recrutement et d'amélioration l'offre de service aux entreprises, le Gouvernement a engagé la réforme pour le plein emploi.

La [loi pour le plein emploi promulguée le 18 décembre 2023](#) porte l'ambition d'une amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises grâce à l'implication collective et coordonnée de tous les acteurs du secteur de l'insertion et de l'emploi.

Structurée autour de cinq parties, cette loi traduit ces ambitions afin de permettre à chacun l'accès ou le retour à l'emploi.

- La partie 1 « **Un accompagnement plus personnalisé des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un contrat d'engagement unifié et d'un régime de droits et devoirs rénové** », pose les bases du nouveau parcours usager pour un accompagnement plus personnalisé de l'ensemble des personnes en recherche d'emploi qui s'appuie sur une inscription de tous, auprès de l'opérateur France Travail, en qualité de demandeurs d'emploi, un contrat d'engagement unifié et un régime de droits et devoirs rénové.
- La partie 2 « **Un renforcement des missions des acteurs au service du plein emploi grâce à une organisation rénovée et une coordination plus efficiente** », pose les jalons de la transformation de la coordination des acteurs de l'écosystème de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'insertion dans le cadre de France Travail et procède aux évolutions nécessaires des missions de l'opérateur France Travail et des autres opérateurs.
- La partie 3 « **Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap** », tire les conséquences de la Conférence nationale du handicap d'avril 2023 dans le champ de l'emploi. Il vise à une plus grande personnalisation de l'accompagnement des personnes en situation de handicap en vue de leur retour à l'emploi.
- La partie 4 « **Gouvernance en matière d'accueil du jeune enfant** », vise à améliorer le développement tant quantitatif que qualitatif de l'offre d'accueil du jeune enfant.
- La partie 5, intitulé « **Dispositions applicables dans les territoires d'outre-mer** », est composé d'un unique article 11. Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, il autorise le Gouvernement, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi afin d'adapter les dispositions de la présente loi aux collectivités d'outre-mer régies par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

1. Un accompagnement renforcé

La première transformation prévue par la loi pour le plein emploi est la mise en place de critères communs pour l'orientation de l'ensemble des personnes en recherche d'emploi afin proposer un parcours usager vers l'emploi plus rapide et plus efficace. Cette organisation, animée par l'opérateur France Travail qui a succédé à Pôle Emploi, doit permettre d'accompagner toutes les personnes selon des procédures communes et des outils partagés vers le parcours d'accompagnement adapté.

Un effet sur les chiffres du chômage

La réforme prévoit l'inscription à France Travail de l'ensemble des bénéficiaires du RSA ainsi que de l'ensemble des jeunes inscrits en mission locale.

Ainsi, à partir de janvier 2025, elle aura un effet mécanique à la hausse sur le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM), soit le nombre de personnes inscrits à France Travail, qui est l'une des deux principales mesures du chômage. Autrement dit des personnes sans emploi mais qui n'étaient pas comptabilisées dans les chiffres du chômage le seront désormais.

Afin de préserver la lisibilité des chiffres du chômage, les publications statistiques apporteront des précisions sur ces effets.

L'expérimentation de nouvelles modalités d'accompagnement

Dès le printemps 2023, le ministère en

charge du Travail a lancé dans les départements des [expérimentations](#) portant sur la rénovation des modalités d'accompagnement des allocataires du RSA (revenu de solidarité active).

Quelques objectifs :

- **Pour les personnes sans emploi** : les aider à retrouver un emploi durable, adapté à leur projet professionnel ;
- **Pour les professionnels** : leur permettre de se concentrer sur leur cœur de métier, à savoir la construction de projets individuels et l'accompagnement ;
- **Pour les entreprises** : les aider à recruter plus et mieux, en attirant de nouvelles compétences ;
- **Pour les pouvoirs publics** : favoriser la cohésion sociale en réduisant durablement le chômage et les coûts sociaux et financiers qui y sont liés.

Les 49 départements ont été choisis pour refléter le territoire français dans toute sa diversité : taille, population, âge, situation socio-économique, secteurs d'activité représentés sur le territoire...

Pour y parvenir, le ministère en charge du Travail a travaillé de manière étroite avec l'Assemblée des départements de France, les élus locaux, les équipes des conseils départementaux, les services déconcentrés, France Travail et les acteurs de terrain.

POUR APPROFONDIR

Le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles a mandaté le groupement Amnyos-Pluricité pour réaliser une évaluation in itinere entre juillet 2023 et juillet 2024 afin d'approfondir les effets de l'expérimentation dans les 18 premiers territoires pilotes.

Généralisation de l'accompagnement rénové

À la suite des expérimentations menées dans les 49 territoires pilotes, le Gouvernement étend et généralise l'accompagnement rénové des allocataires du RSA.

ASTRID PANOSYAN-BOUVET A DÉCLARÉ :



Lors de cette expérimentation, 90 % des bénéficiaires étaient très satisfaits de leur accompagnement et 42 % des demandeurs d'emploi n'étaient plus au RSA, 12 mois après le début de leur accompagnement et grâce à celui-ci.

Depuis janvier 2025, l'inscription à France Travail est automatique pour l'ensemble des personnes sans emploi (bénéficiaires et demandeurs de RSA ainsi que leur conjoint, jeunes en recherche d'emploi et accompagnés par les missions locales, personnes en situation de handicap accompagnées par Cap emploi).

Objectif : améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi et renforcer l'insertion des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi

L'inscription à France Travail en tant que demandeur d'emploi donne droit à un suivi et un accompagnement par un organisme référent dans un parcours adapté à chacun qu'il s'agisse d'insertion sociale ou professionnelle.

À l'issue d'un bilan personnalisé et en fonction de leur situation, un contrat d'engagement sera élaboré et signé entre le nouvel inscrit et son organisme référent, détaillant les actions à mener pour atteindre les objectifs d'insertion.

Le contrat d'engagement sera élaboré avec le demandeur d'emploi, en tenant compte de sa situation, de ses besoins, de son projet et de ses éventuelles difficultés. Il définit les actions à mettre en œuvre en matière d'accompagnement personnalisé ainsi que la participation du demandeur d'emploi aux actions prévues. Il comporte notamment des actions de formation, d'accompagnement et d'appui.

Le contrat d'engagement établit le niveau d'intensité le plus approprié de

l'accompagnement et si besoin une durée hebdomadaire d'activité.

La loi prévoit en effet une cible de 15h d'activités hebdomadaires pour les demandeurs d'emploi. Selon la situation de la personne, ces heures d'activités pourront être réalisées par l'utilisateur en autonomie ou de manière plus ou moins encadrée via un accompagnement resserré de son référent d'accompagnement.

Il peut s'agir notamment :

- **Des actions sociales** : réalisation de démarches administratives d'accès aux droits, d'accès au logement...
- **D'actions de recherche d'emploi** : réalisation de CV et de lettres de motivation, candidatures aux offres, entretiens...
- **D'actions en lien avec le projet professionnel** : obtention du permis de conduire, immersion en entreprise, participation à des activités dans le secteur associatif...

Ainsi, pour une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA) n'ayant pas travaillé depuis plusieurs années, l'accompagnement pourra prendre la forme dans un premier temps d'entretiens rapprochés avec son référent, d'accompagnement dans l'accès à certains droits et services (solutions de transports, rendez-vous médicaux, conseil budgétaire...) et d'ateliers collectifs tournés vers la confiance en soi et l'expression orale et écrite.

Pour une personne ayant perdu un emploi depuis plusieurs mois, l'accompagnement pourra consister dans des ateliers sur les techniques de recherche d'emploi, la participation à des forums d'emploi et des immersions permettant de découvrir de nouveaux secteurs d'activité.

GEOFFROY, 52 ANS, ROYAN - CHARENTE-MARITIME (17) :



Au départ, j'étais inquiet par rapport aux 15h mais en réalité il ne s'agit pas du tout de ce qu'on imagine. Il y a en effet un cadre posé et une obligation de faire des actions mais nous sommes libres de ces actions ! C'est aussi un engagement réciproque et j'ai vraiment ressenti l'engagement de ma conseillère France Travail. Elle a été une vraie coach et m'a redonné confiance !

C'est grâce à cet accompagnement renforcé qu'aujourd'hui j'ai retrouvé un job en CDI. Ce n'était pas évident car je cherchais depuis 5 ans, à naviguer de contrats courts en contrats courts. Si j'en suis là aujourd'hui, c'est grâce à ces fameuses 15h mises en place avec ma conseillère. Ces 15h où j'ai pu choisir les actions à mener. Au départ, elle m'a proposé plusieurs choses comme retravailler mon CV, faire des lettres de motivation au travers d'ateliers mais ça faisait déjà pas mal de temps que j'étais dans une démarche de « recherche classique » et cela ne débouchait que sur des contrats non pérennes. Je cherchais quelque chose de stable. Quand j'en ai parlé à ma conseillère, elle m'a tout de suite proposé d'autres actions me permettant d'aller à la rencontre des entreprises. Que ce soit au travers de job dating ou de journées de rencontres autour de l'emploi.

C'est à cette occasion que j'ai rencontré mon futur employeur, un opérateur de mobilité. J'ai eu un bon feeling et ai appris que le permis pouvait être financé. Comme j'adore conduire, je me suis lancé !

J'ai donc participé à une session de la méthode de recrutement par simulation (MRS) organisée avec l'employeur, avec une trentaine de candidats. Elle a été suivie de deux jours d'immersion sur le poste et j'ai démarré le 6 janvier une formation préalable à l'embauche de 2,5 mois pour le métier de conducteur de bus avec un contrat en CDI à la clé. Cette loi change tout ! Je vis dans une zone très rurale et je n'avais plus de moyen de locomotion. Avant cet accompagnement, je postulais mais n'avais aucun retour sur mes candidatures et plus le temps passait, plus je me sentais découragé.

Être au RSA, ce n'est pas une situation simple, c'est de la survie. Cette nouvelle loi a changé pas mal de chose. Elle met fin, pour moi, à 5 ans de galère, d'incertitudes, de doutes, de restrictions. Au travers du contrat d'engagement, on bénéficie d'une proximité intéressante avec notre conseiller France Travail. Je n'ai jamais ressenti de pression ou d'obligation. Ma conseillère a été un réel soutien, une vraie écoute. Je pouvais lui faire part de chacun de mes doutes et inquiétudes, lui demander conseil. Elle a été plus qu'une conseillère, elle a été une coach !

Ce dispositif joue un rôle très important dans la reprise de confiance. Le contrat d'engagement et les 15h associées donnent un cadre rassurant mais nous laisse totalement la main sur notre plan réinsertion professionnelle et ça, ça change tout. C'est une vraie évolution. J'ai bâti une vraie relation de confiance avec ma conseillère France Travail et n'ai jamais eu l'obligation de travailler sur des choses qui me semblait

inutiles. J'ai pu me concentrer sur ce qui me semblait avoir du sens pour retrouver un emploi durable. Je m'éclate dans ma formation ! J'adore découvrir ce métier, c'est mon truc ! Si je n'avais pas accepté ces propositions d'aller à la rencontre des entreprises je n'aurais jamais rencontré mon employeur et je serai totalement passé à côté de ma voie.

Aujourd'hui, je revis et je peux à nouveau faire des projets personnels.

VANESSA, 38 ANS, REDON - ILLE-ET-VILAINE (35)



Dès mon inscription à France Travail, j'ai rencontré une conseillère très à l'écoute et patiente. L'accompagnement s'est rapidement mis en place et bien qu'obligatoires, mes heures d'activités ont toujours été le fruit d'échange avec ma conseillère France Travail. C'est ainsi qu'après une première expérience dans la grande distribution en tant qu'hôtesse de caisse, je lui ai expliqué que je souhaitais travailler dans le secteur de l'aide à la personne. Elle m'a orientée vers une formation d'agent de soins médico-sociaux qui me permettait ainsi de postuler dans des établissements comme les EHPADs ou les hôpitaux. A la suite de cette formation de 6 mois, j'ai obtenu un contrat de 3 mois en milieu hospitalier. Cette expérience a été riche d'enseignements et m'a fait réfléchir sur mon orientation professionnelle. Les conseillers France Travail ont cette particularité d'être psychologues. Ils trouvent toujours un mot pour nous rassurer et nous booster ! Ils nous aident pour tout et sont vraiment à la recherche de toutes les solutions pour nous réinsérer dans le monde du travail mais toujours selon nos volontés.

*Ensemble donc, nous avons fait deux constats après ces premières expériences en France. D'abord, avoir le permis me permettrait d'ouvrir encore plus les opportunités de décrocher un emploi. Car pour l'instant, je ne peux rechercher des postes que dans un périmètre géographique limité. **Je me suis donc engagée dans le passage du code de la route, aidée par France Travail, mon permis de conduire haïtien n'étant pas valable en France.** Ensuite, j'ai envie que mon métier me permette de rencontrer des gens mais aussi de voyager. C'est pourquoi je vais m'orienter vers le métier de contrôleur de train.*

Comme je suis déjà engagée dans mes leçons de code, j'ai retravaillé mon CV avec ma conseillère et à l'occasion d'un atelier pour trouver un emploi dans la vente en attendant de pouvoir me consacrer à la formation nécessaire pour postuler au métier de contrôleur de train. Ma conseillère France Travail suit de près mon dossier et l'avancement de mon parcours. Les contacts réguliers avec elle me rassurent beaucoup.

Un accompagnement renforcé des entreprises

Dans le cadre de la stratégie Plein emploi porté par le ministère en charge du Travail, France Travail a lancé le 24 octobre 2024, [France Travail Pro](#), un service pour mieux accompagner les entreprises dans toutes les étapes de leurs recrutements.

L'objectif est de renforcer le réseau des conseillers entreprise pour permettre aux TPE et aux PME d'échanger avec France Travail comme avec un véritable partenaire RH, afin de recruter rapidement et durablement des demandeurs d'emploi.

Les conseillers France Travail Pro ont pour mission d'aller à la rencontre des employeurs de leur territoire afin de mieux analyser leurs besoins en amont du processus de recrutement et de rapprocher.

Cela leur donne la possibilité d'identifier les outils adaptés à chaque situation :

- Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ;
- Les aides à l'embauche mobilisables ;
- La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) ;
- La méthode de recrutement par simulation (MRS) ;
- Le répertoire opérationnel des métiers et emplois (ROME).

Avant de concevoir France Travail Pro, France Travail a interrogé un panel d'entreprises sur leurs aspirations vis-à-vis de son offre de services. De nombreuses TPE et PME ont exprimé le souhait d'être aidées sur le recrutement inclusif, auprès de différents publics parfois ayant des difficultés à entrer sur le marché du travail. Le conseiller France Travail Pro est pour cela en lien étroit avec des partenaires publics et associatifs experts : [Cap emploi](#), [Les entreprises s'engagent](#), Nos quartiers ont du talent...

L'offre de repérage et de remobilisation (O2R)

Afin d'aller à la rencontre des publics dits « invisibles », une offre d'accompagnement spécifique est instituée par la loi pour le plein emploi : l'offre de repérage et de remobilisation.

Objectif : « aller vers » les publics vulnérables, ayant décroché des solutions qui

leur étaient proposées (au niveau scolaire, formation, solutions d'accompagnement) et/ou qui cumulent des difficultés (santé ou handicap, logement, mobilité, accès aux droits...).

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

Pour répondre à ce besoin, des [appels à manifestation d'intérêt \(AMI\) ont été lancés](#) par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) afin de couvrir les besoins spécifiques de chaque région.

Les opérateurs sélectionnés devront proposer un accompagnement d'une durée comprise entre 6 et 9 mois (ou 12 mois de tenir compte de situations particulières).

La finalité du parcours de remobilisation reste le retour à l'emploi le plus rapidement possible et pour, les personnes pour lesquelles le retour à l'emploi demande plus de temps, l'entrée dans les dispositifs de droit commun. Il appartient aux opérateurs de conserver l'ensemble des pièces permettant de justifier de la situation à la sortie. Les parcours proposés sont intensifs et représentent l'activité principale des bénéficiaires pendant la durée d'accompagnement.

2. Une coopération structurée entre les acteurs

La loi pour le plein emploi prévoit la refonte des modalités d'action des acteurs de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'insertion pour mieux répondre aux enjeux des territoires. Il s'agit de viser une plus grande territorialisation des politiques de l'emploi en créant les conditions d'une véritable coopération des membres du réseau France Travail.

Un nouveau réseau pour l'emploi

Le nouveau réseau pour l'emploi vise à assurer une véritable coopération structurée entre les acteurs, reposant sur une logique de patrimoine commun, afin de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi, en particulier des plus éloignés de l'emploi, comme à ceux des employeurs. Il implique un ensemble de pratiques communes concernant l'orientation, l'accompagnement, la formation et l'insertion pilotés par :

- **L'opérateur France Travail**, qui succède à Pôle emploi avec des missions élargies. Conformément aux recommandations du [rapport de la mission de préfiguration de France Travail](#), France Travail devient un opérateur avec des missions d'appui et de soutien au bénéfice de tous et en partenariat avec tous les acteurs du réseau France Travail ;
- **Les Missions locales**, qui demeurent les premiers interlocuteurs des jeunes demandeurs d'emploi ;
- **Le réseau Cap emploi**, interlocuteur des travailleurs en situation de handicap ;
- **Les services publics de l'État et les collectivités territoriales** (régions, départements, établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ; groupements de communes...) susceptibles de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et employeurs ;
- **Les porteurs de solutions** dans les territoires.

Cette nouvelle gouvernance du réseau pour l'emploi, prend la forme de comités de pilotage, co-présidés par l'État et les collectivités territoriales à chaque échelon territorial (national, régional et territorial).



Le comité national



© Ministères Sociaux/DICOM/Nicolo Revelli
Beaumont/Sipa Press

Le [comité national pour l'emploi](#) (CNE) constitue le lieu de concertation et de coordination des acteurs de l'emploi et de l'insertion au niveau national. Il permet d'adopter les éléments du patrimoine commun comme les critères d'orientation des demandeurs d'emploi, le référentiel de diagnostic ou encore les indicateurs de suivi, de pilotage et de résultats.

Cette instance quadripartite réunit l'État, les partenaires sociaux, les représentants des collectivités territoriales, les opérateurs, les organismes du champ de l'emploi et de l'insertion, les porteurs de solutions ainsi que les représentants des usagers.

Le premier comité national pour l'emploi a eu lieu le [11 avril 2024](#) et a été présidé par Catherine Vautrin, actuellement ministre du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles. Ce comité permet de partager les orientations stratégiques et les résultats des actions déployées dans les territoires.

CATHERINE VAUTRIN A DÉCLARÉ :



La priorité du comité sera l'insertion professionnelle des seniors et des jeunes. Nous œuvrons main dans la main pour transformer cette ambition en une réussite collective.

Les comités territoriaux

Les comités territoriaux, co-présidés par l'État et les collectivités territoriales mettent en œuvre les orientations stratégiques définies par le Comité national pour l'emploi.

Ils ont pour mission de coordonner les actions territoriales en matière d'emploi, de formation professionnelle, d'insertion et d'accompagnement des entreprises. Ils jouent un rôle crucial dans la mise en œuvre de la loi sur le plein emploi, en définissant des priorités d'action en fonction des besoins spécifiques de chaque territoire.

Leur composition prévoit une large représentation des collectivités territoriales, des partenaires sociaux au niveau régional et départemental et des membres du réseau pour l'emploi.

Les comités territoriaux sont divisés en trois pour proposer différentes échelles de maillage territorial : les comités régionaux, les comités départementaux et les comités locaux.

3. Un accès à l'emploi des personnes en situation de handicap facilité

La troisième transformation prévue par la loi pour le Plein emploi concerne l'amélioration de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap en adaptant le droit commun afin de leur garantir le droit d'accéder à un emploi librement choisi et leur donner de nouveaux droits.

Priorité au milieu ordinaire

Depuis le 1^{er} janvier 2024, l'orientation en milieu ordinaire de travail (entreprise) devient un droit universel : chacun est présumé pouvoir travailler en milieu ordinaire.

France Travail en lien avec Cap emploi proposera un accompagnement adapté aux besoins des personnes reconnues handicapées et inscrites ou souhaitant être inscrites en tant que demandeurs d'emploi et répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

France Travail en lien avec Cap emploi accompagnera désormais toute personne en situation de handicap à la recherche d'un emploi pour déterminer avec elle, notamment sur la base d'immersions, l'environnement professionnel le mieux adapté à ses besoins : emploi ordinaire en entreprise classique, emploi ordinaire en entreprise classique avec mobilisation du dispositif de l'emploi accompagné, entreprise adaptée, et établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT) qui relève de l'emploi protégé.

L'orientation en établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT) qui relève de l'emploi protégé sera l'orientation de dernier ressort et fera l'objet d'une proposition par France Travail, en lien avec les Cap emploi, à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

La phase pilote de cette mesure a démarré au mois de novembre 2024, en vue d'un déploiement total au 1^{er} janvier 2027. Les territoires pilotes sont donc 11 agences France Travail situés dans sept bassins d'emploi sur les départements de l'Allier, la Haute-Savoie, la Somme, la Charente-Maritime et du Val d'Oise.

Amélioration des droits des personnes en situation de handicap

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (à l'exception des ayants droit de victimes ou pensionnés de guerre visés par le 5^o de l'article L. 5212-3 du code du travail) bénéficient d'une extension des droits attachés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) dans

le champ de l'insertion et de la formation professionnelle.

L'objectif de cette mesure est de faciliter l'accès à certains dispositifs tels que : l'accès à une entreprise adaptée, à une structure d'insertion par l'activité économique, à une plateforme emploi accompagné, ou de bénéficier de l'apprentissage adapté sans demander la délivrance d'une RQTH auprès d'une maison départementale des personnes handicapées.

Une équivalence RQTH est également accordée aux jeunes en situation de handicap âgés de 15 à 20 ans. Cette reconnaissance facilite notamment les adaptations du poste de travail, les parcours en apprentissage. Elle est de droit dès que le jeune bénéficie déjà soit de : l'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH), d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS), d'une prestation de compensation du handicap (PCH).

De nouveaux droits pour les travailleurs des établissements et service d'aide par le travail (ESAT)

La loi pour le plein emploi (article 14) a permis une évolution du droit du travail au sein des ESAT, pour le rendre conforme à celui des salariés ordinaires tout en préservant un système de protection spécifique.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2024, les travailleurs en ESAT bénéficient, en plus de leur protection spécifique, notamment du droit

de grève, du droit d'adhérer à un syndicat, de la prise en charge d'une partie des frais de transport par l'ESAT.

Depuis le 1^{er} juillet 2024, les travailleurs en ESAT peuvent également bénéficier de la prise en charge des frais de transports, des titres restaurants et des chèques vacances.

Pérennisation de solutions de transition professionnelle vers les entreprises « classiques »

La réforme des entreprises adaptées issue de la loi du 5 septembre 2018 prévoyait deux expérimentations visant à soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap : le contrat à durée déterminée tremplin (dit CDD « Tremplin ») et l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT). Elles sont confirmées et généralisées par la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

Le CDD tremplin et l'entreprise adaptée de travail temporaire offrent aux personnes reconnues handicapées, éloignées de l'emploi, la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle et des compétences en situation de travail, pour accéder à un emploi auprès des autres employeurs du territoire. Ces solutions de transitions professionnelles permettent aux entreprises adaptées en lien avec les autres employeurs, de proposer des cycles longs ou des cycles courts d'accompagnement de la réalisation des projets professionnels choisis par les travailleurs handicapés.

4. Une gouvernance en matière d'accueil des jeunes enfants

L'ambition du service public de la petite enfance est de proposer une réponse globale aux besoins des enfants de moins de trois ans et de leurs parents. Avec par exemple, une organisation de l'offre pour être en mesure de proposer une solution d'accueil de qualité pour chaque enfant à un prix raisonnable, des propositions d'accompagnement spécifique pour les enfants qui ne fréquentent pas de mode d'accueil formel et d'accompagnement des parents.

Reconnaissant le rôle central assuré par les collectivités locales en matière de petite enfance, la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi confie aux communes, à partir du 1^{er} janvier 2025, le rôle d'autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant, chargée de construire une politique répondant aux besoins des familles de leur territoire.

L'article 17 de la loi pour le plein emploi définit les compétences que doivent exercer les nouvelles autorités organisatrices en matière d'accueil du jeune enfant en fonction de leur taille. Ces compétences peuvent être transférées au niveau de l'EPCI ou du syndicat mixte.

Toutes les communes doivent :

- recenser les besoins des enfants âgés de moins de trois ans et de leurs familles en matière de services aux familles et de modes d'accueil ;
- informer et accompagner les familles et les futurs parents.

Les communes de plus de 3 500 habitants doivent également :

- planifier le développement des modes d'accueil ;
- soutenir la qualité des modes d'accueil.

Pour assurer une meilleure qualité d'accueil dans les établissements, l'article 18 prévoit une déclinaison opérationnelle de la charte de qualité d'accueil du jeune enfant dans un référentiel national et crée un nouveau cadre d'autorisation, d'évaluation et de contrôle des établissements d'accueil du jeune enfant. Ces dispositions visent à renforcer la sécurité des jeunes enfants et à répondre aux lacunes qui existaient auparavant, notamment :

- des limites dans les procédures d'autorisation : l'article prévoit désormais une procédure unique pour accompagner l'ouverture de toutes les crèches qu'elles soient de statut public ou privé et de limiter la durée d'autorisation à 15 ans. En complément, il propose d'introduire des évaluations tous les cinq ans ;
- le manque de coordination entre les différents acteurs chargé du contrôle, de partage d'informations et le manque de clarté sur leurs

compétences réciproques : l'article prévoit la mise en œuvre d'un plan de contrôle coordonné départemental annuel, sous l'égide du préfet et du département, en lien avec la CAF ;

- l'impossibilité pour certains acteurs de réaliser des contrôles : la loi permet désormais à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et à l'Inspection générale des finances (IGF) d'assurer des contrôles au niveau des sièges des groupes privés ;
- l'absence d'évaluation et de contrôle de la qualité d'accueil lors des opérations réalisées par les PMI, souvent trop centrées sur les normes

de sécurité : un guide d'évaluation et de contrôle sera mis en œuvre sur la base du référentiel national sur la qualité d'accueil.

Afin d'accompagner la mise en œuvre du [service public de la petite enfance](#), l'État et la Caisse nationale des allocations familiales soutiennent les communes et intercommunalités dans leur rôle d'autorités organisatrices.

Des outils à destination des communes sont mis à disposition sur solidarites.gouv.fr pour les accompagner : un outil d'autoévaluation, un guide pratique, un vadémécum des bonnes pratiques ou encore un livret « clé en main » adaptable et modifiable par les communes.

5. Des mesures adaptées dans les territoires d'outre-mer

À la suite de la promulgation de la loi pour le Plein emploi, après concertation avec les services de l'État et les élus locaux concernés, le Gouvernement a pris plusieurs mesures afin d'adapter certains volets de la loi aux spécificités des collectivités ultramarines : Guadeloupe, La Réunion, Guyane, Martinique, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. Les dispositions adaptées sont les suivantes.

La gouvernance territoriale

Pour mémoire, la loi pour le plein emploi a mis en place plusieurs niveaux de gouvernance territoriale (régional, départemental et local). Or, cette organisation nécessite d'être adaptée aux particularités administratives des territoires ultramarins qui ne sont pas tous structurés de la même façon.

Ainsi, en Guadeloupe et à La Réunion, régions monodépartementales, il est possible de fusionner les niveaux régional et départemental en un seul comité territorial pour l'emploi. La fusion entre le niveau régional et le niveau départemental en une seule instance de gouvernance territoriale est quant à elle, de droit en Guyane, en Martinique et à Mayotte, puisqu'il s'agit de collectivités territoriales uniques.

Enfin, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les trois niveaux de gouvernance territoriale sont regroupés en un comité territorial unique.

L'ensemble de ces adaptations a fait l'objet de concertations avec les représentants des territoires concernés et visent à

correspondre au mieux aux réalités territoriales et administratives des collectivités d'outre-mer.

Les dispositions relatives à la composition, à l'organisation et au fonctionnement des comités territoriaux pour l'emploi ont aussi fait l'objet d'adaptations. La différence notable avec le décret métropolitain est l'ajout dans la composition des comités ultramarins des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional et interprofessionnel et des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives sur le territoire régional. Cet ajout vise à tenir compte de l'importance de ces acteurs dans le dialogue social en outre-mer.

Le parcours des demandeurs d'emploi lorsqu'ils sont bénéficiaires du RSA

La loi pour le plein emploi prévoit que les bénéficiaires du revenu de solidarité active sont orientés vers un organisme référent par les conseils départementaux.

Or, en Guyane, à Mayotte et à La Réunion, la gestion recentralisée du RSA depuis 2019 et 2020 a conduit à transférer plusieurs compétences des collectivités aux CAF, ou, à Mayotte, à la caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSSM), notamment en matière d'attribution du droit à prestation ainsi qu'en matière d'orientation et de sanctions des bénéficiaires du RSA.

Les adaptations de la loi plein emploi dans ces trois territoires confié à France Travail la compétence d'orientation des bénéficiaires du RSA, jusqu'alors exercée par les caisses d'allocations familiales.

Les caisses des allocations familiales de Guyane et de La Réunion deviennent également des organismes référents chargés du diagnostic global et de l'accompagnement vers lesquels les bénéficiaires du revenu de solidarité active majoré peuvent être orientés.

Le délai de conclusion d'un contrat d'engagement avec les demandeurs d'emploi

La loi pour le plein emploi prévoit que les organismes référents disposent d'un délai de deux ans pour conclure un contrat d'engagement avec les demandeurs d'emploi, y compris les bénéficiaires du

RSA, dont ils assurent déjà le suivi au 1^{er} janvier 2025.

Afin de tenir compte du contexte socio-économique particulier des outre-mer et d'une demande répétée des élus locaux, ce délai est allongé à trois ans maximum.

Ainsi, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les organismes référents ont jusqu'au 1^{er} janvier 2028 pour conclure un contrat d'engagement avec les demandeurs d'emploi dont ils assurent déjà l'accompagnement.

La gouvernance en matière d'accueil du jeune enfant

Des adaptations en matière de gouvernance en matière d'accueil du jeune enfant sont également prévues. Il s'agit d'étendre à la caisse de sécurité sociale de Mayotte et à la caisse de prévoyance sociale de Saint-Pierre-et-Miquelon, les pouvoirs de contrôle reconnus aux Caisses des Allocations Familiales (sanctions, recouvrement d'indus...).

[En savoir plus sur les adaptations dans les territoires d'outre-mer](#)



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Contact :

presse-dgefp@emploi.gouv.fr