

POURQUOI CETTE LOI ?



L'audace, c'est transformer le réel pour se donner les moyens de saisir toutes les potentialités des mutations à venir. Alors que 50% des emplois seront profondément transformés dans les dix ans à venir, cela passe plus que jamais par un accès plus simple, plus rapide et plus juste à l'atout majeur du XXI^e siècle: les compétences.

Il est temps d'investir dans le potentiel de la nation, afin de gagner la bataille mondiale des compétences et permettre à chacun de pouvoir se projeter dans l'avenir avec confiance et envie.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel constitue l'acte II de l'engagement présidentiel de rénovation profonde de notre modèle social.

Avec l'acte I, les ordonnances pour le renforcement du dialogue social, nous avons fait le pari de la confiance dans les acteurs de terrain - entreprises, organisations syndicales et salariés - pour faire converger, par la décentralisation du dialogue social, l'impératif de performance économique avec celui de progrès social.

L'acte II, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, porte l'ambition que chacun puisse se réaliser dans sa vie professionnelle. Pour y arriver, il faut lever les freins et les discriminations persistantes dans notre pays et se donner les moyens de créer cet espace d'émancipation qui permettra à nos concitoyens de choisir librement leur avenir professionnel, en bénéficiant de protections collectives. Cela passe par la création de nouveaux droits pour chacun.

Comme toute réforme structurelle, cette transformation de notre modèle social mettra plusieurs mois à porter concrètement ses fruits. Mais l'inclusion n'attend pas, et nous devons, dès aujourd'hui, aider les plus éloignés de l'emploi. C'est le sens du Plan d'investissement dans les compétences, lancé fin 2017 et qui a pour objectif, à travers la formation, d'insérer durablement dans l'emploi un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi.

Muriel Pénicaud,
ministre du Travail

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

est le fruit d'un important travail interministériel réalisé avec Jean-Michel Blanquer, Ministre de l'Éducation Nationale, Frédérique Vidal, Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Sophie Cluzel, Secrétaire d'État en charge du Handicap, Marlène Schiappa, Secrétaire d'État à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes et Olivier Dussopt, Secrétaire d'État en charge de la Fonction publique. Cette loi a également pu voir le jour suite à sept mois de concertations et de négociations, deux accords interprofessionnels entre partenaires sociaux et plus d'une cinquantaine de visites et d'échanges avec des acteurs de terrain.

LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL :

LES 10 POINTS CLÉS À RETENIR



1. Décider de son propre avenir professionnel

Aujourd'hui, seulement 6% des ouvriers choisissent de se former, alors qu'ils sont 25% chez les cadres. Une information transparente et simple sera fournie à tous les actifs pour qu'ils deviennent acteurs de leur formation professionnelle :

- Une nouvelle application CPF (compte personnel de formation) disponible à l'automne 2019 donnera un accès simple et égal à la formation à tous les actifs. Grâce à l'application, chaque actif, avec son CPF et sans intermédiaire, pourra comparer la

qualité des formations des organismes certifiés, le taux de réussite, la satisfaction des utilisateurs, et ainsi trouver la formation correspondant à ses aspirations professionnelles, mais aussi s'inscrire et payer en ligne.

- Tous ceux qui le souhaitent pourront se faire conseiller sur leur projet professionnel, en faisant appel à des conseils en évolution professionnelle gratuits présents sur tout le territoire.

2. Se former et acquérir des compétences quelle que soit sa situation de départ



50% des métiers sont amenés à changer dans les 10 prochaines années. Les entreprises disent ne pas trouver suffisamment de compétences pour se développer. Dans le même temps, les ouvriers, les employés et les salariés des TPE/PME ont deux fois moins accès à la formation que les cadres et les salariés des grandes entreprises. Chacun doit pouvoir se former, évoluer dans sa carrière et s'adapter aux évolutions du monde du travail :

- Les jeunes pourront entrer en apprentissage jusqu'à 30 ans.

Chaque actif disposera sur son CPF de 500€ par an pour se former, et 800€ pour les moins qualifiés, soit respectivement 5 000€ et 8 000€ sur dix ans.

- Les personnes à mi-temps, qui sont à 80% des femmes, bénéficieront des mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein.
- Les travailleurs des plateformes auront également accès à la formation professionnelle pour pouvoir changer d'activité et se reconverter.
- Les personnes en situation de handicap auront un abondement de leur CPF.



3. Être accompagné dans sa reconversion professionnelle

64% des Français souhaitent engager une reconversion professionnelle. Et cela concerne avant tout les jeunes. Les moins de 30 ans sont aujourd'hui 69% à vouloir changer de métier ou d'entreprise.

Des mesures permettront de répondre à ces attentes, pour s'adapter aux besoins spécifiques de certains secteurs d'activité, pour anticiper les reconversions liées aux mutations des métiers :

- La création d'un nouveau dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) qui permettra aux salariés, tout en gardant leur contrat de travail et leur rémunération, d'accéder à une formation qualifiante en alternance, soit pour une promotion interne, soit pour une reconversion.

- Le CPF de transition permettra de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle tout en bénéficiant d'un congé spécifique pendant le temps de formation.
- Pour tous ceux qui le souhaitent, ils pourront être accompagnés d'un conseil en évolution professionnelle gratuit.
- Les droits au chômage seront ouverts pour les démissionnaires qui ont un projet professionnel.
- De nombreuses places supplémentaires en apprentissage seront ouvertes, pour permettre à plus de jeunes de se former, jusqu'à 30 ans, y compris après une première expérience professionnelle.

4. Faire pour apprendre: choisir l'apprentissage, une alternative pédagogique porteuse d'avenir



70% des apprentis ont un emploi 7 mois après leur diplôme et nombreux sont ceux qui se lancent dans l'entrepreneuriat. Ils sont environ 400 000 jeunes à choisir cette voie de formation initiale.

La loi renforce l'attractivité de l'apprentissage pour le développer massivement à tous les niveaux de qualification :

- 500 € d'aide au permis de conduire pour les apprentis majeurs.
- Une augmentation de 30 € par mois pour les apprentis de moins de 20 ans en CAP ou en Bac pro.
- Tout contrat entre un jeune et une entreprise aura sa formation en CFA financée.
- Les passerelles entre apprentissage et statut scolaire ou étudiant seront facilitées et les

campus de métiers regroupant toutes les filières seront développées.

- 15 000 jeunes apprentis auront la possibilité chaque année de partir en « Erasmus pro » en Europe d'ici la rentrée 2022.
- Tous les jeunes auront la possibilité d'entrer tout au long de l'année en apprentissage, et de faire valoir leurs acquis pour raccourcir la durée de la formation ou, au contraire, en cas de difficulté, l'augmenter avec une « prépa apprentissage », financée par le Plan d'investissement dans les compétences du Gouvernement.
- Le nombre d'écoles de production sera doublé d'ici 2022.



5. Permettre aux entreprises de développer l'apprentissage

Développer l'apprentissage, c'est lever les freins spécifiques à chaque entreprise :

- Pour les entreprises de moins de 250 salariés qui forment des jeunes en CAP ou en Bac pro, une aide unique pour plus de lisibilité.
- Pour toutes les entreprises, la possibilité d'ouvrir un CFA, la mise en place d'un collecteur unique (URSSAF), la possibilité d'entrer en apprentissage tout au long de l'année, une durée de contrat qui tient compte des acquis de l'apprenti...

- Pour tous les CFA, les démarches seront simplifiées.
- Les branches professionnelles co-construiront le contenu des diplômes avec l'Etat.
- Le droit du travail tiendra compte des spécificités de certains métiers.

6. Aider les jeunes et les salariés à mieux s'orienter



Choisir son avenir professionnel est un élément clé de la construction de la vie de chacun, pour cela :

- Les taux d'insertion dans l'emploi et de réussite aux diplômes de tous les CFA et de tous les lycées professionnels seront publics.
- Les régions organiseront avec tous les collèges et lycées une découverte des filières et métiers par la rencontre de professionnels qui viendront partager leur passion et leur savoir-faire.

- La création d'une classe de troisième « prépa-métiers » pour préparer l'orientation des collégiens vers la voie professionnelle et l'apprentissage. Elle leur permettra de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences.
- Le conseil en évolution professionnelle permettra aux actifs qui le souhaitent d'être accompagnés gratuitement dans le choix de leur parcours professionnel et de leur formation.

7. Donner de nouveaux droits aux salariés démissionnaires et responsabiliser les acteurs



La mobilité professionnelle est une opportunité d'engager une reconversion ou une création d'entreprise, mais les salariés se trouvent confrontés à des obstacles qui les en dissuadent, comme le risque de perte de revenus en cas de démission.

Par ailleurs, les indépendants ne bénéficient d'aucune protection systématique contre le risque de chômage lorsque leur activité cesse.

De nouveaux mécanismes de protection seront mis en place :

- Les personnes qui démissionnent en ayant un projet de création d'entreprise ou de reconversion professionnelle auront

désormais droit à l'assurance chômage au même niveau d'indemnisation que les autres.

- Les indépendants bénéficieront d'un premier filet de sécurité pour rebondir lorsque leur activité connaît une liquidation judiciaire. Ils recevront 800€ par mois durant 6 mois, sans avoir à payer de cotisation supplémentaire.
- Par ailleurs, une négociation sur le système d'assurance chômage démarre à la rentrée 2018 afin de lutter contre la précarité excessive (ex : bonus-malus...) et inciter au retour à l'emploi.



8. Rendre réelle l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises

45 ans après la loi pour l'égalité professionnelle, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes perdurent avec 9 % de différence à travail égal et 25 % sur l'ensemble de la carrière. Pour une égalité enfin réelle dans le monde professionnel :

- Les entreprises auront 3 ans pour se conformer à l'égalité salariale. Pour cela, un instrument commun de mesure sera mis en place.
- Les entreprises devront dédier une enveloppe au rattrapage salarial et un contrôle sera effectué, avec sanctions si ce dispositif n'est pas respecté au bout des trois ans prévus.
- Les salariés à temps partiel, qui sont à 80 % des femmes, auront les mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein.
- Pour lutter contre les violences sexistes et

sexuelles, un référent, élu du personnel, sera désigné dans les CSE (Comité social et économique) de toutes les entreprises, et un référent ressources humaines sera nommé dans les entreprises de 250 salariés ou plus.

- Les inspecteurs du travail et les professionnels de la médecine du travail seront formés de manière systématique pour prévenir les situations de violence, apporter une réponse adéquate et accompagner les victimes.



9. Faciliter l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap

Avec seulement 3,4% des salariés en situation de handicap dans les entreprises et 1,2% des apprentis notre société n'est pas assez inclusive. Agir pour développer les compétences et l'accès à l'emploi durable des personnes handicapées et élargir la palette des outils existants est une priorité :

- Le périmètre de l'obligation d'emploi sera désormais apprécié au niveau de l'entreprise ce qui permettra d'ouvrir

100 000 emplois aux personnes en situation de handicap.

- Les créations d'emplois dans les entreprises adaptées passeront de 40 000 à 80 000 d'ici 2022.
- Chaque CFA aura un référent handicap et percevra une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap. Les enseignements et les postes de travail seront ainsi adaptés.

10. Mieux protéger les entreprises et les salariés contre les fraudes au travail détaché



S'il permet parfois à des entreprises de trouver des compétences indisponibles rapidement en France, le travail détaché ne doit pas favoriser le dumping social en Europe et doit être mieux régulé et contrôlé. C'est pourquoi, sous l'impulsion de la France, la directive « travailleurs détachés » a été révisée en 2018, et prévoit désormais le principe « à travail égal, salaire égal » dans tous les pays européens :

- Quel que soit le statut du salarié (résident en France ou travailleur détaché), le salaire

net devra être le même, y compris les avantages accordés par la branche.

- De plus, pour lutter efficacement contre la fraude, les pouvoirs de contrôle de l'administration sont fortement renforcés par la loi. Concrètement, l'administration pourra désormais ordonner la suspension d'une prestation (ex : la fermeture temporaire d'un chantier) lorsqu'une entreprise condamnée pour fraude au travail détaché ne s'est pas acquittée de l'amende prononcée.

LE PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES

Le Gouvernement a lancé un effort sans précédent à travers le Plan d'investissement dans les compétences. Doté d'un montant de 15 milliards d'€ sur 5 ans, il va permettre de former et d'accompagner un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés et un million de jeunes décrocheurs à l'horizon 2022. Il se réalise à travers un partenariat ambitieux avec les Régions et des actions innovantes notamment dans le secteur numérique, la transition écologique, les métiers en tension et l'inclusion dans l'emploi des plus vulnérables.



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES