



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

formation en alternance

Question écrite n° 103022

Texte de la question

M. Patrice Verchère interroge M. le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sur la mise en oeuvre des mesures préconisées par le rapport intitulé « Promouvoir et développer l'alternance », rendu public en novembre 2009, et confié au président directeur général de Véolia environnement. Ce rapport constatait que les incitations légales tendant à favoriser la signature de contrats en alternance demeuraient insuffisantes. À l'occasion d'une visite au campus des métiers et de l'entreprise à Bobigny le 1er mars 2011, le Président de la République a annoncé que les entreprises de plus de 250 salariés dont le nombre de travailleurs en alternance serait inférieur à 4 % de leurs effectifs se verraient imposer une contribution supplémentaire à l'apprentissage. Ces mesures ne visent que les entreprises et épargnent les collectivités territoriales. Il lui demande s'il entend étendre ce dispositif à l'ensemble des établissements publics.

Texte de la réponse

L'apprentissage dans les trois fonctions publiques concerne plus de 6 000 bénéficiaires, essentiellement au sein de la fonction publique territoriale. Depuis 2005, une nouvelle voie de recrutement : le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière ou de l'État (PACTE) permet à des jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus sortis du système scolaire sans qualification et sans diplôme ou sans avoir obtenu le baccalauréat, de rejoindre un corps ou cadre d'emplois de la catégorie C, via un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé. Le jeune suit un parcours de formation par alternance pendant une période d'un à deux ans lui permettant d'acquérir une qualification, un titre ou un diplôme. À l'issue d'une vérification d'aptitude et audition devant la commission de titularisation, l'agent en contrat de PACTE est titularisé sur l'emploi qu'il occupait. Il souscrit un engagement de servir deux fois la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce contrat. L'objectif de ce dispositif est de permettre à des jeunes qui se sont éloignés du système éducatif de rejoindre la fonction publique, en leur proposant une formation et un emploi. Il vise à lutter contre le phénomène des surdiplômés, à permettre une réelle adéquation profil/compétences/emploi proposé, à remettre en marche l'ascenseur social et à diversifier les modes d'accès à la fonction publique. Depuis sa mise en oeuvre (début 2006), cette nouvelle voie a représenté suivant les années environ 8 à 16 % des arrêtés d'ouverture des concours externes de catégorie C au sein de la fonction publique de l'État, pour des corps administratifs ou techniques, dans l'ensemble des ministères. Les plus gros recruteurs sont les ministères chargés respectivement de l'éducation nationale et de l'économie, des finances et de l'industrie ainsi que de la défense. La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, vise à faciliter l'accès des jeunes à la formation et à l'emploi au sein des entreprises de 250 salariés et plus. Elle comprend diverses mesures, comme la délivrance de la carte d'étudiants des métiers, la mise en place d'un service dématérialisé gratuit sur le développement de la formation par alternance, etc. S'agissant plus particulièrement de la fonction publique, l'article 14 de la loi du 28 juillet 2011 prévoit que dans le délai d'un an après sa promulgation, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur le financement des formations en apprentissage dispensées au sein de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics. Concernant la fonction publique, la formation en alternance par le biais de l'apprentissage fait partie de

l'arsenal d'outils permettant de diversifier les recrutements et de former les agents : apprentissage, PACTE et recrutement sans concours en catégorie C (ouverts sans condition d'âge ni de diplôme, sur CV et audition), formation de prise de poste ou d'adaptation à l'emploi pour toutes les catégories, écoles d'application et de formation initiale post concours, etc. Pour autant, l'apprentissage n'est pas le dispositif le plus utilisé pour des raisons liées notamment à l'impossibilité pour l'administration de recruter directement le jeune à l'issue de son contrat d'apprentissage, comme cela est possible dans le secteur privé, car le mode de recrutement dans la fonction publique s'appuie sur des concours ou des procédures de recrutement sans concours (en catégorie C) plus larges et au sein desquels le jeune apprenti concerné ne figure pas automatiquement comme lauréat. En outre, l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, mise en place pour tout contrat signé avant le 1er janvier 2010 n'a pas été renouvelée depuis cette date. Ainsi, autant le recrutement d'apprentis dans les entreprises, à l'issue de leur contrat, est naturellement possible et va de soi, autant il n'en va pas de même dans la fonction publique. Pour l'ensemble de ces raisons et au regard des différences substantielles d'utilisation de l'apprentissage entre secteur privé et public, il n'apparaît pas opportun d'aligner aux administrations et à leurs établissements, les mesures prévues par la loi du 18 juillet 2011 pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Données clés

Auteur : [M. Patrice Verchère](#)

Circonscription : Rhône (8^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 103022

Rubrique : Formation professionnelle

Ministère interrogé : Travail, emploi et santé

Ministère attributaire : Fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 22 mars 2011, page 2678

Réponse publiée le : 27 décembre 2011, page 13698