



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

GRETA

Question écrite n° 114642

Texte de la question

M. Alain Suguenot attire l'attention de M. le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative sur la loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989, qui confirme la mission de formation continue impartie au service public de l'éducation (art. 1er) et institutionnalise l'existence des groupements d'établissements publics d'enseignement (GRETA - art. 19). Beaucoup d'établissements, membres du GRETA, et notamment en Bourgogne, oeuvrent avec beaucoup d'énergie, mais aussi de réussite à l'application de cette politique nationale. Disposant d'un pôle tertiaire développé, il permet à des adultes, néo-bacheliers ou plus âgés, de préparer les BTS-MUC (management des unités commerciales) et CGO (comptabilité et gestion des entreprises) ainsi que le DSCG (diplôme supérieur de comptabilité et de gestion) par la voie de l'alternance, et, plus précisément, par le biais du contrat de professionnalisation, lequel s'est substitué, il y a quelques années, au contrat de qualification. Ces trois formations regroupent au sein de chaque établissement plusieurs salariés. Cependant, malgré l'adoption sans réserve du principe de formation par alternance par les entreprises, et la très forte demande des élèves, il souhaite attirer l'attention du Gouvernement sur la difficulté croissante que rencontrent les établissements scolaires à dispenser ces formations, au point qu'un très grand nombre ont même aujourd'hui abandonné tout espoir d'assurer, au côté de leurs formations initiales, des formations supérieures diplômantes en contrat de professionnalisation. En effet, comparé au contrat d'apprentissage, qui bénéficie d'une véritable politique de promotion tant nationale que régionale et d'avantages fiscaux indéniables, le contrat de professionnalisation est beaucoup trop coûteux pour les entreprises. Par exemple, pour une petite unité de moins de 11 salariés, le rapport est de 1 à 3 au profit du contrat d'apprentissage pour une même formation supérieure en 2 ans. Un tel écart est bien entendu rédhibitoire. C'est la raison pour laquelle, aujourd'hui, les entreprises privilégient le contrat d'apprentissage et se tournent, de ce fait, vers les CFA. Dans le but de maintenir une implication des lycées dans la formation continue, il conviendrait donc de rééquilibrer au plus vite l'importante distorsion financière existant entre ces deux types de contrats. Aussi il lui demande de bien vouloir lui apporter des informations rassurantes sur le devenir de la mission de formation continue impartie au service public de l'éducation.

Texte de la réponse

Mission essentielle de l'éducation nationale ainsi que le précise l'article L. 122-5 du code de l'éducation, la formation tout au long de la vie est un enjeu de société, une exigence sociale et économique. Les groupements d'établissements sont mobilisés au service de la formation professionnelle tout au long de la vie et ils doivent adapter leur offre de formation aux nouveaux besoins, liés à la création du droit individuel à la formation, en renforçant la modularité, la souplesse et l'individualisation des parcours de formation. Afin de répondre aux exigences de compétitivité et de permettre de sécuriser les parcours professionnels, l'éducation nationale exerce une responsabilité particulière en direction des adultes, jeunes ou moins jeunes, demandeurs d'emploi ou salariés du secteur public ou du secteur privé. La suppression de l'article L. 423-1 du code de l'éducation ne remet pas en cause l'accomplissement de la mission de formation professionnelle continue dévolue à l'éducation nationale. Dès lors, les dispositions de la proposition de loi de simplification et d'amélioration du droit relatives

au GIP s'appliqueront aux GRETA lors de leur transformation en GIP. Ces GIP constitueront le réseau national de formation professionnelle continue de l'éducation nationale. Leurs activités s'inscriront dans le cadre d'orientations nationales. Plusieurs mesures renforceront le pilotage national et académique, reflétant une volonté de développement du professionnalisme du réseau, de développement de la qualité et de cohérence des formations et des services. L'éducation nationale n'entend pas se désengager de sa mission de service public. Elle continuera, avec ses personnels qualifiés, à apporter une contribution essentielle à la cohésion sociale. En ce qui concerne les distorsions d'aides financières entre les deux types de contrats en alternance, les contrats d'apprentissage sont, en effet, généralement plus avantageux financièrement pour l'employeur que les contrats de professionnalisation : en plus de bénéficier d'un barème de rémunération plus favorable (25 % du SMIC pour un jeune de 16 ans en première année d'apprentissage, contre 55 % pour une jeune du même âge en contrat de professionnalisation, par exemple), les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) d'un montant minimum de 1 000 euros par année de formation et par apprenti, versée à l'employeur par la région où se situe le lieu de travail de l'apprenti. Ils bénéficient également d'un crédit d'impôt de 1 600 euros à 2 200 euros par an et par apprenti. En outre, les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 11 salariés bénéficient d'exonérations complètes de cotisations patronales. Les exonérations relatives aux contrats d'apprentissage conclus dans des entreprises de plus de 11 salariés et relatives aux contrats de professionnalisation passés avec des salariés de 16 à 25 ans sont, en revanche, globalement équivalentes (portant, dans les deux cas, sur environ 28 % du total des cotisations patronales à payer). En revanche, les aides exceptionnelles à l'embauche de jeunes en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, mises en place depuis le 1er mars, sont légèrement plus favorables en moyenne aux contrats de professionnalisation. Elles visent à prendre à charge les cotisations patronales restant dues par l'employeur après exonérations : le montant de l'aide est donc plus élevé pour les contrats de professionnalisation, qui bénéficient de salaires plus élevés et sont donc soumis à des cotisations patronales proportionnellement plus fortes. Surtout, les aides financières à l'apprentissage, ainsi que la gratuité de la formation dispensée aux apprentis par les CFA, constituent la contrepartie de l'assujettissement des entreprises du secteur privé à la taxe d'apprentissage, due à hauteur de 0,5 % de leur masse salariale et à la CDA (contribution au développement de l'apprentissage), d'un taux additionnel de 0,18 %. Ces contributions sont, en moyenne, plus élevées que les contributions équivalentes visant à financer les dispositifs de « professionnalisation », dont le contrat de professionnalisation ne constitue qu'une partie (avec, par exemple, les périodes de professionnalisation et les DIF prioritaires). Par ailleurs, le contrat de professionnalisation, en tant qu'instrument privilégié des branches, est plus flexible et moins coûteux dans certains aspects que l'apprentissage, notamment dans ses modalités de recrutement (la durée du contrat est d'au minimum 6 mois, contre au moins 1 an en apprentissage), de tutorat (aucun tuteur n'est obligatoire en contrat de professionnalisation, au contraire de l'obligation constituée par le maître d'apprentissage), de durée et de possibilité de formation (150 heures de formation minimum en contrat de professionnalisation, contre 400 heures en apprentissage ; possibilité de viser des qualifications autres que les diplômes et titres d'État en contrat de professionnalisation, tels les certificats de qualification professionnelle et les classifications de branche). La contrepartie de cette souplesse d'emploi des contrats de professionnalisation est un coût (parfois) plus élevé. Il convient surtout d'insister sur la complémentarité entre ces deux contrats : les contrats d'apprentissage s'adressent avant tout à un public très jeune (16-17 ans en moyenne) nécessitant d'être beaucoup plus formé et encadré ; les contrats de professionnalisation sont destinés à un public plus âgé, possédant déjà une certaine expérience professionnelle et une certaine maturité (hors contrats de professionnalisation « adultes », la moyenne d'âge des contrats « jeunes » est plutôt de 22 ans). Une homogénéisation des aides respectives et/ou des rémunérations de ces deux contrats ne signifierait donc pas nécessairement un développement du contrat de professionnalisation au même niveau que l'apprentissage, mais risquerait surtout de rendre ce dernier contrat beaucoup moins attractif pour les entreprises, excluant de l'alternance les publics les plus jeunes et les moins qualifiés.

Données clés

Auteur : [M. Alain Suguenot](#)

Circonscription : Côte-d'Or (5^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 114642

Rubrique : Formation professionnelle

Ministère interrogé : Éducation nationale, jeunesse et vie associative

Ministère attributaire : Éducation nationale, jeunesse et vie associative

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 19 juillet 2011, page 7795

Réponse publiée le : 27 décembre 2011, page 13664