



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

catégorie C

Question écrite n° 57411

Texte de la question

M. Pierre Morel-A-L'Huissier attire l'attention de M. le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État sur le recrutement des fonctionnaires. Le rapport 2008 de la direction générale de l'administration et de la fonction publique décrit l'écart remarquable existant entre le niveau d'études requis et celui auquel les nouveaux fonctionnaires sont embauchés. 12 % des postes de catégorie C sont satisfaits par des bac + 4 et bac + 5. Il lui demande de bien vouloir lui donner son avis à ce sujet, les raisons de ce fait ainsi que les mesures éventuelles envisageables afin de remédier à cette situation.

Texte de la réponse

Le ministre de la fonction publique a pris connaissance avec intérêt de la question relative aux candidats surdiplômés se présentant aux concours de la catégorie C. La motivation des candidats à se présenter à des concours ne correspondant pas à leur niveau de formation peut s'expliquer par la diversité des postes et des carrières proposés dans la fonction publique et par la stabilité de l'emploi y afférente, dans un contexte économique tendu. Dans leur choix, ces candidats intègrent également les mécanismes de promotion interne de notre fonction publique de carrière, qui sont de nature à leur permettre, à terme, d'accéder à une catégorie statutaire plus en adéquation avec leur niveau de formation initiale. A cela s'ajoutent enfin des phénomènes d'autocensure qui conduisent ces candidats à présumer, parfois de façon excessive, la difficulté de certains concours. En ce qui concerne le niveau de diplôme requis pour les concours, les textes réglementaires autorisent tout candidat à s'inscrire à tous les concours dès lors que la condition de niveau minimum de diplôme est remplie. On ne peut donc pas exclure les candidats surdiplômés, qui ne sont d'ailleurs pas tenus de mentionner le plus haut diplôme obtenu dès lors que celui-ci n'est pas exigé pour le concours visé. Cependant, il faut préciser que la détention d'un diplôme de niveau supérieur au niveau du diplôme requis ne garantit en rien la réussite à un concours. En effet, les épreuves n'exigent pas un savoir encyclopédique mais font appel aux savoirs, en principe de base, acquis pendant la période scolaire, ainsi qu'à la technicité et à la compétence professionnelle. Par ailleurs, il convient de relativiser le phénomène des candidats surdiplômés. En effet, la condition de diplôme requis ne concerne que les concours externes. Les concours internes et examens professionnels sont soumis à des conditions d'ancienneté qui se substituent à celles des diplômes. Depuis la remise du rapport de Corinne Desforges, en février 2008, relatif au réexamen général du contenu des concours (RGCC), deux circulaires de la DGAFP, adressées aux secrétaires généraux et DRH des ministères, ont formalisé les grandes orientations permettant de professionnaliser les concours en vue d'une meilleure diversification des recrutements dans la fonction publique. La première, en date du 20 juin 2008, exposait les principales mesures jugées prioritaires pour moderniser, simplifier et améliorer le dispositif de recrutement dans la fonction publique, au premier rang desquelles figurait la nécessité de définir le contenu des épreuves beaucoup plus en lien avec les compétences recherchées (en s'appuyant notamment sur les répertoires des métiers, interministériel ou ministériels). La seconde, datée du 2 juillet 2009, proposait un premier point d'étape des avancées réalisées au cours de l'année 2008 (à partir du recensement des propositions faites lors des réunions bilatérales avec les ministères), s'attachant à dégager quelques critères fondamentaux, communs et

consensuels, pour poursuivre le travail engagé de révision générale du contenu des concours (RGCC). Dans ces deux circulaires, l'axe de travail relatif à la redéfinition du contenu des concours était accompagné d'une forte incitation à la professionnalisation des jurys, complémentaire et indissociable de la RGCC et de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). En effet, dans le cadre de la réforme des modalités d'accès, la RAEP revêt une importance grandissante depuis la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique. L'introduction de la RAEP dans les concours a donné une impulsion significative à la modification des textes régissant le recrutement et l'avancement des fonctionnaires. Elle a ainsi été introduite dans de nombreux arrêtés de modalités relatifs aux concours internes. La circulaire du 2 juillet 2009 a particulièrement insisté sur l'extension de la RAEP au-delà des seuls concours internes et de troisième voie. Anticipant la RGCC, les modalités de recrutement dans les corps de la catégorie C ont été modifiées, dans le prolongement des fusions statutaires de l'année 2007, notamment dans les corps des filières administrative, technique et de laboratoire (corps des adjoints administratifs, des adjoints techniques et des adjoints techniques de laboratoires). Les épreuves ont été professionnalisées et sont désormais adaptées aux objectifs des recruteurs. L'épreuve de mise en situation professionnelle est quasiment généralisée. Pour la catégorie C, le nombre de voies de recrutement réformées dans le sens de la RGCC s'élève à 100 dont 29 ont par ailleurs introduit la RAEP. Parallèlement à la révision générale des contenus des concours, un dispositif spécifique a été mis en place par l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'État (PACTE). Le PACTE est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification et sans diplôme ou sans avoir obtenu le baccalauréat. Ce dispositif permet un recrutement dans les corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique, via un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé. Le jeune suit un parcours de formation en 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 d'une audition devant la commission de titularisation, le bénéficiaire du PACTE peut être titularisé sur l'emploi qu'il occupait. Il souscrit alors un engagement de servir de deux fois la durée pendant laquelle il a bénéficié du contrat de PACTE. 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 œuvre en 2006, cette nouvelle voie a représenté, suivant les années, de 8 % à 16 % des postes offerts en catégorie C au sein de la fonction publique de l'État. Tous ces dispositifs contribuent à atténuer l'impact de la participation des candidats surdiplômés sur la sélectivité des concours, en améliorant l'adéquation du mode de recrutement par concours ou par une autre voie avec les compétences requises par les postes proposés aux candidats.

Données clés

Auteur : [M. Pierre Morel-A-L'Huissier](#)

Circonscription : Lozère (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 57411

Rubrique : Fonctionnaires et agents publics

Ministère interrogé : Budget, comptes publics, fonction publique et réforme de l'Etat

Ministère attributaire : Fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 18 août 2009, page 7997

Réponse publiée le : 21 février 2012, page 1626