1.1 Être stagiaire dans la fonction publique

Olivier Joseph
Isabelle Recotillet
Céreq[1]

Employeur de 21,1 % des salariés en France (DGAFP, 2009), la fonction publique offre des perspectives d'emplois et de carrières attractives pour les jeunes sortants du système éducatif. En 2004, ils sont 737 000 jeunes à quitter le système éducatif pour entrer dans la vie active. Ils sont 20 % à avoir occupé un emploi dans la fonction publique au moins une fois entre la fin de leurs études et 2007, et 14 % à y occuper un emploi à cette date. Parmi ces derniers, 43 % ont le statut de fonctionnaire. Ces jeunes fonctionnaires sont dans 70 % des cas employés dans la fonction publique d'État.

Parmi les jeunes en emploi dans la fonction publique trois ans après la fin de leurs études en 2004, 20 % y a réalisé un stage en cours d'études. L'enquête Génération 2004, réalisée en 2007 auprès d'un échantillon représentatif des jeunes ayant quitté pour la première fois le système éducatif en 2004, renseigne sur la participation à des stages en cours d'études, en permettant de distinguer les stages dans la fonction publique et dans le secteur privé. Le recours aux stages en cours d'études est largement répandu dans les cursus scolaires et universitaires : 78 % des jeunes de la Génération 2004 ont effectué au moins un stage au cours de leurs études. En moyenne, les jeunes de la Génération 2004 ont effectué quatre stages au cours de leurs études : six lorsque le plus long s'est déroulé dans la fonction publique, quatre lorsqu'il a pris place dans le secteur privé.

Les stages étudiants possèdent des fonctions particulières dans la construction des parcours de formation. Ils peuvent permettre, par exemple, aux jeunes d'acquérir des compétences liées à un métier, d'apprendre un savoir-faire et une savoir-être qui sont nécessaires à la vie professionnelle. Les stages sont aussi l'occasion de découvrir un lieu professionnel, un secteur d'activité, avec ses modes de fonctionnement et de recrutement. À titre d'illustration, les jeunes qui ont réalisé leur stage principal dans la fonction publique ont appliqué des connaissances acquises en formation dans 79 % des cas, contre 69 % lorsque ce stage s'est déroulé dans le secteur privé.

Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes ayant fait leur stage principal dans la fonction publique ont une probabilité plus élevée d'y travailler par la suite.

Chiffres-clés

Parmi les sortants de formation initiale en 2004, **78 %** ont effectué au moins un stage au cours de leurs études.

Un jeune de cette Génération 2004 sur quatre a fait son stage principal dans la fonction publique.

Parmi les jeunes en emploi dans la fonction publique trois ans après, **20 %** y a réalisé un stage en cours d'études.

La fonction publique : un lieu attractif pour les stages en cours d'études

Travailler pendant ses études, faire des stages dans des entreprises, ces phénomènes, plutôt rares au début des années 1990, se sont banalisés dans les parcours au sein du système éducatif et sont appréciés par les jeunes (Béduwé et Giret, 2004), qui n'hésitent plus à mentionner ces premières expériences professionnelles dans leur *curriculum vitae*. La majeure partie des jeunes ayant quitté le système éducatif en 2004 ont effectué un stage au cours de leurs études. Ils sont en effet 78 % à avoir été en stage[2] dans une entreprise, une association, un établissement, une administration ou un organisme public, plus de 90 % lorsqu'ils ont un CAP, un BEP, un diplôme de niveau bac+2 hors Santé-Social ou un diplôme d'école de commerce ou d'ingénieurs. L'intégration des stages dans les cursus de formation est un moyen pour établir des passerelles entre le

1 Céreq, Département des entrées et des évolutions dans la vie active.
2 Non compris les jeunes sortis de Centre de formation par apprentissage.

système éducatif et le monde professionnel. Les stages en cours d'études possèdent des fonctions formatrices et de socialisation qui viennent compléter la fonction éducative délivrée par l'enseignement initial. Les stages offrent également aux jeunes la possibilité de découvrir un secteur d'activité particulier, avec ses modes de fonctionnement et de recrutement, et d'ajuster leurs projets éducatifs à leurs projets professionnels. La fonction publique, par ses modes de recrutement spécifiques, constitue un champ d'application particulièrement intéressant pour analyser les conditions de stage des jeunes et leur valeur professionnelle sur le marché du travail. Avec un peu moins d'un quart de l'ensemble des salariés (DGAFP, 2008), la fonction publique attire dans les mêmes proportions les jeunes en stage au cours de leurs études. Au total, 26 % des jeunes de la Génération 2004 (voir l'encadré 1) ont réalisé leur stage le plus long dans la fonction publique.

Un jeune sur quatre a fait son stage principal dans la fonction publique

Le stage le plus long [3] s'est déroulé dans 26 % des cas dans la fonction publique [4], dans 67 % des cas dans une entreprise privée et 7 % déclarent avoir fait leur stage le plus long chez un autre type d'employeur [5].

Les stages dans la fonction publique sont davantage prisés par les diplômés de bac+2 en Santé-Social, avec une proportion de stagiaires de l'ordre de 70 % pour ces sortants (voir le tableau D 1.1-1). Plus généralement, dans l'enseignement supérieur, les proportions de stage dans la fonction publique avoisinent les 30 % (licences et masters), presque 50 % pour les doctorats, alors que les sortants des écoles de commerce et d'ingénieur ne sont que 12 % à avoir entrepris un stage dans la fonction publique. Si hommes et femmes diplômés de bac+2 en Santé-Social sont également aussi nombreux à avoir réalisé leur stage le plus long dans la fonction publique, au global, les femmes, quel que soit leur niveau de diplôme, sont sensiblement plus nombreuses à avoir effectué ce stage dans la fonction publique (34 % contre 19 % pour les hommes).

Tableau D 1.1-1 : Part de jeunes ayant fait leur stage le plus long dans la fonction publique parmi les sortants de formation initiale en 2004

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Effectif	Part de stagiaires dans la FP (en %)	Effectif	Part de stagiaires dans la FP (en %)	Effectif	Part de stagiaires dans la FP (en %)
Non diplômé	9 451	21	5 271	41	14 722	28
CAP, BEP, Mention complémentaire	9 877	17	8 434	41	18 311	28
Bac professionnel, technologique, général	25 840	15	22 475	29	48 315	21
Bac+2 Santé-Social	2 028	71	17 210	69	19 238	70
Bac+2 BTS-DUT-DEUG	31 199	16	27 653	20	58 852	18
Licence	9 236	26	8 848	36	18 084	31
Master	21 742	23	27 110	30	48 852	27
Doctorat	2 763	42	2 954	51	5 717	47
Écoles de commerce et d'ingénieurs	18 148	12	9 323	12	27 471	12
Ensemble	**130 284**	**19**	**129 278**	**34**	**259 562**	**26**

Source : Génération 2004, Céreq.

Champ : primo-sortants en 2004, hors CFA, dont le stage le plus long a duré au moins deux mois, soit 259 562 individus.

Lecture : 19 % des jeunes hommes de la Génération 2004 ont effectué au moins un stage d'une durée d'au moins deux mois dans la fonction publique au cours de leurs études.

3 Afin de ne pas trop alourdir le texte, nous utiliserons « stage le plus long » pour parler du stage le plus long ayant duré deux mois au moins.

4 Nous attirons toutefois l'attention du lecteur sur le terme « fonction publique » utilisé ici. Au terme fonction publique correspond la réponse à la modalité de réponse « stage réalisé dans une administration ou un organisme public ».

5 Notons qu'il n'est pas possible de différencier ici la localisation des stages selon le type de fonction publique. Nos résultats sont donc fondés sur une distinction large public/privé.

Des fréquences et des durées de stages comparables dans la fonction publique et le secteur privé

En moyenne, les jeunes de la Génération 2004 ont effectué quatre stages au cours de leurs études, six lorsque le plus long s'est déroulé dans la fonction publique, quatre lorsqu'il a pris place dans le secteur privé (voir le tableau D 1.1-2). Dans ce panorama, les diplômés de bac+2 en Santé-Social sont plutôt atypiques. En effet, ils ont effectué en moyenne onze stages, sans qu'il y ait de différence entre la fonction publique et le secteur privé, puisque le nombre moyen de stages selon le lieu du stage le plus long est relativement voisin. Lorsque les diplômés de bac+2 en Santé-Social sont exclus du calcul du nombre moyen de stages, le nombre moyen de stages lorsque le stage le plus long s'est déroulé dans la fonction publique passe de six à quatre, et celui du privé de quatre à trois. Les nombres moyens de stages effectués dans la fonction publique et le secteur privé sont alors comparables.

Tableau D 1.1-2 : Nombre moyen de stages effectués dans la fonction publique et le secteur privé

	Public	Privé	Ensemble
	Nombre moyen de stages		
Non diplômé	5	4	4
CAP, BEP, Mention complémentaire	5	4	4
Bac professionnel, technologique, général	4	4	4
Bac+2 Santé-Social	12	10	11
Bac+2 BTS-DUT-DEUG	3	3	3
Licence	3	3	3
Master	3	3	3
Doctorat	8	2	5
Écoles de commerce et d'ingénieurs	3	3	3
Ensemble	**6**	**4**	**4**

Source : Enquête Génération 2004, Céreq.

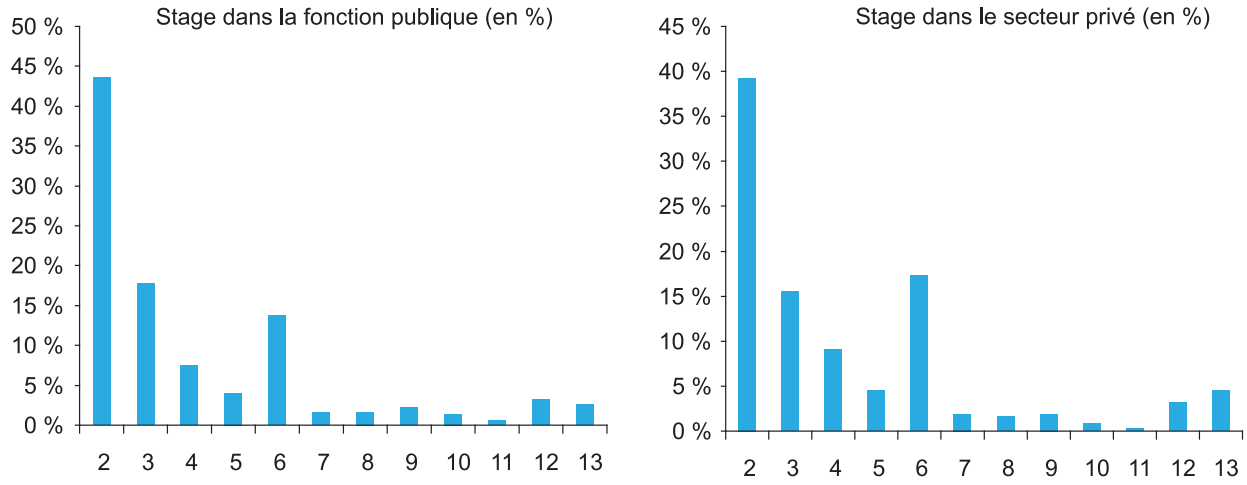
Champ : primo-sortants en 2004, hors CFA, dont le stage le plus long a duré au moins deux mois, soit 259 565 individus.

Lecture : en moyenne, les jeunes de la Génération 2004 dont le stage le plus long s'est déroulé dans le public ont effectué six stages durant leurs parcours scolaires.

La durée des stages – calculée à partir du stage le plus long – est également comparable dans la fonction publique et le secteur privé. Elle est croissante avec le niveau de diplôme. Globalement, près de 70 % des stages ont duré entre deux et cinq mois et 40 % ont duré deux mois exactement, fonction publique et secteur privé pris ensemble. En réalité, une part importante des stages durent deux mois, dans le privé (39 %) et surtout dans la fonction publique (44 %) (voir le graphique D 1.1-1). De la sorte, il est probable que beaucoup de stages n'entrent pas dans le cadre défini par le décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009 relatif aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'État ne présentant pas un caractère industriel et commercial [6]. Ce décret prévoit notamment la gratification des stagiaires lorsque le stage a duré plus de deux mois de façon consécutive (pour un montant minimum mensuel de 400 euros environ). Il prévoit aussi la limitation de la durée des stages à six mois, sauf cas dérogatoire. Les diplômés de bac+2 Santé-Social, qui effectuent en moyenne beaucoup plus de stages que les autres diplômés de l'enseignement supérieur, effectuent en contrepartie des stages de plus courte durée (trois mois et demi en moyenne, avec 50 % des stages qui ont duré moins de deux mois). Ces diplômés sont particulièrement concernés par les stages d'une durée de deux mois, notamment lorsque le stage s'est déroulé dans la fonction publique : 70 % d'entre eux ont effectué un stage d'une durée de deux mois (contre 45 % lorsque le stage s'est déroulé dans le secteur privé).

6 Précisons que les données dont nous disposons sont antérieures à la publication de ce décret.

Graphique D 1.1-1 : Durée du stage principal



Source : Génération 2004, Céreq.

Champ : primo-sortants en 2004, hors CFA, dont le stage le plus long a duré au moins deux mois, soit 259 565 individus.

Lecture : 44 % des stages dans la fonction publique durent deux mois (parmi les stages principaux, c'est-à-dire d'une durée d'au moins un mois).

Des disparités dans les conditions de stage des étudiants entre fonction publique et secteur privé

Globalement, près d'un jeune sur deux a été indemnisé lors de son stage principal, avec 530 euros en moyenne, les trois quarts ont bénéficié d'échanges fréquents avec leur tuteur et leur ont permis de mettre en application des connaissances acquises en formation, et enfin, près d'un jeune sur deux a conservé des contacts professionnels suite à son stage. Il existe pourtant une rupture dans la part de jeunes indemnisés pendant leur stage selon le niveau de diplôme (voir le tableau D 1.1-3).

Dans l'enseignement supérieur, les jeunes en stage sont indemnisés dans au moins 40 % des cas, alors que dans l'enseignement secondaire ils le sont dans au plus 30 % des cas. De façon générale, le secteur privé indemnise plus fréquemment les jeunes en stage avec 49 % de jeunes indemnisés pour leur stage le plus long contre 35 % dans la fonction publique (voir le tableau D 1.1-3). Cet indicateur global cache des disparités par niveau de diplôme. Ainsi, les jeunes diplômés de bac+2 Santé-Social sont plus fréquemment indemnisés dans la fonction publique que dans le secteur privé (51 % contre 29 %) ; à l'inverse, les jeunes diplômés de master perçoivent plus souvent une indemnité de stage dans le privé (72 %) que dans la fonction publique (41 %). L'écart est encore plus élevé pour les diplômés sortants de licence : seuls 17 % ont perçu une indemnité de stage pour leur stage le plus long dans la fonction publique contre 49 % dans le privé.

L'indemnisation moyenne des stages dans la fonction publique est plus faible que celle des stages dans le secteur privé. En moyenne, un jeune perçoit 420 euros pour le stage principal effectué dans la fonction publique. Par ailleurs, 70 % des jeunes dont le stage s'est déroulé dans la fonction publique ont un niveau d'indemnisation inférieur à 400 euros ; c'est le cas pour 53 % des jeunes dans le privé. Cependant, pour certains niveaux de diplôme comme les diplômés de bac+2 Santé-Social, de master ou de doctorat, les différences entre fonction publique et secteur privé disparaissent.

Tableau D 1.1-3 : Conditions de stages dans la fonction publique et dans le secteur privé
(en %)

	Non diplômés	Diplômés de l'enseignement secondaire	Diplômés de l'enseignement supérieur	Ensemble
Fonction publique				
Ce stage :				
était obligatoire	87	97	95	95
était indemnisé	24	20	41	35
était encadré par des relations fréquentes avec son tuteur	77	75	73	74
a permis d'appliquer des connaissances acquises en formation	74	81	79	79
a permis au jeune de nouer des contacts durables	48	51	48	49
Secteur privé				
Ce stage :				
était obligatoire	87	95	95	94
était indemnisé	26	33	58	49
était encadré par des relations fréquentes avec son tuteur	74	81	72	75
a permis d'appliquer des connaissances acquises en formation	68	74	68	69
a permis au jeune de nouer des contacts durables	44	55	55	54

Source : Génération 2004, Céreq.

Champ : primo-sortants en 2004, hors CFA, dont le stage le plus long a duré au moins deux mois, soit 259 565 individus.

Lecture : 35 % des stages qui se sont déroulés dans un établissement de la fonction publique et qui ont duré au moins deux mois ont été indemnisés.

Si les indemnités de stages sont plus faibles dans la fonction publique, les conditions de stage y sont néanmoins plutôt favorables, au regard de la possibilité d'appliquer pendant le stage des connaissances acquises pendant les études. Il apparaît un écart global de dix points de cet indicateur au bénéfice de la fonction publique, écart que l'on retrouve pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Ce résultat est d'autant plus paradoxal que nombre de diplômés de l'enseignement supérieur (hors bac+2 Santé-Social) effectuant leur stage dans la fonction publique sont issus de filières générales.

Encadré 1 : L'enquête Génération 2004 à trois ans

Au printemps 2007, le Céreq a interrogé un échantillon national de 33 655 jeunes sortis de formation initiale en 2003-2004. Issus de tous les niveaux de formation du système éducatif, ils font partie des 737 000 jeunes qui ont quitté cette année-là le système éducatif. Cette enquête, centrée sur la phase d'insertion des jeunes, rassemble, en outre, des informations sur toutes les situations professionnelles vécues entre la sortie du système éducatif et la date d'interrogation, trois années plus tard. Un peu moins de la moitié des jeunes sortants en 2004 sont issus de l'enseignement supérieur, 42 % (voir le tableau D 1.1-3), avec une forte proportion de jeunes diplômés de bac+2 (19 %), qui, traditionnellement effectuent presque systématiquement au moins un stage au cours de leurs études (Giret *et al.*, 2003).

Tableau D 1.1-4 : Répartition par niveau de diplôme de la Génération 2004

Plus haut diplôme :	Effectifs	Répartition (en %)
Non diplômé	**123 000**	**17**
CAP ou BEP	**127 000**	**17**
Baccalauréat	**177 000**	**24**
Professionnel ou technologique	135 000	18
Général	42 000	6
Bac +2	**137 000**	**19**
Santé-Social	31 000	4
Tertiaire	66 000	9
Industriel	40 000	6
Licence	**51 000**	**7**
Bac +4	**38 000**	**5**
Master	**70 000**	**9**
LSH, gestion, droit	25 000	3
Écoles de commerce	9 000	1
Maths, sciences, techniques	14 000	2
Écoles d'ingénieurs	22 000	3
Doctorat	**14 000**	**2**
Ensemble	**737 000**	**100**

Source : Enquête Génération 2004, Céreq.

Champ : primo-sortants en 2004, soit 737 000 individus.

Lecture : 24 % des jeunes de la Génération 2004 sont sortis de formation initiale avec comme plus haut diplôme un baccalauréat.

L'enquête Génération 2004 réalisée en 2007 contient un ensemble de questions sur les stages réalisés en cours d'études, c'est-à-dire avant 2004. Ce module de questions exclut les sortants de Centres de formation par apprentissage (CFA) – un peu plus de 110 000 jeunes –, pour qui les stages n'ont pas de sens au regard de la nature de ces formations professionnelles. Au final, 78 % des jeunes de la Génération 2004 ont effectué au moins un stage, dans le secteur privé ou la fonction publique, dans 80 % des cas pour les jeunes hommes et 76 % pour les femmes [1]. Au fond, il semblerait qu'il y ait moins de différences entre filles et garçons qu'entre niveaux de diplôme. En outre, les jeunes diplômés de formations parmi les plus professionnalisantes (CAP-BEP, BTS-DUT et écoles de commerce et d'ingénieurs) affichent des participations à des stages parmi les plus élevées, avec 98 % pour les écoles de commerce et d'ingénieur.

1 Cette différence est significative à un seuil de 5 %.

Les jeunes de la Génération 2004 en emploi dans la fonction publique, trois ans après la fin de leur formation

L'État, principal employeur des jeunes de la Génération 2004 occupant un emploi dans la fonction publique

À la date de l'enquête, c'est-à-dire au printemps 2007, 14 % des jeunes de la Génération 2004 travaillent dans la fonction publique – telle que définie dans l'encadré 2 –, quel que soit leur statut (fonctionnaire, CDI, CDD, etc., voir le Tableau D 1.1-5). Par ailleurs, environ un jeune sur cinq a travaillé au moins une fois dans la fonction publique au cours des trois ans passés sur le marché du travail. La différence entre ces deux indicateurs témoigne des mouvements d'entrées et sorties de la fonction publique. Au printemps 2007, plus de 30 % des jeunes de la Génération 2004 en emploi dans la fonction publique ont un contrat à durée déterminée. Parmi les jeunes ayant travaillé au moins une fois dans la fonction publique au cours des trois premières années de vie active, 71 % sont encore en emploi dans la fonction publique à la date de l'enquête. Deux grands niveaux de diplômes alimentent les emplois de la fonction publique : les bac+2 en Santé-Social (50 %) et les docteurs (40 %), avec une représentation marquée des femmes (19 %)[7].

Tableau D 1.1-5 : Part de jeunes de la Génération 2004 occupant un emploi dans la fonction publique au printemps 2007

(en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Non diplômé	5	6	6
CAP, BEP, Mention complémentaire	5	14	9
Bac professionnel, technologique, général	9	12	11
Bac+2 Santé-Social	44	50	50
Bac+2 BTS-DUT-DEUG	8	10	9
Licence	29	44	38
Master	19	26	23
Doctorat	42	38	40
Écoles de commerce et d'ingénieurs	5	4	5
Ensemble	**10**	**19**	**14**

Source : Génération 2004, Céreq.

Champ : primo-sortants en 2004, soit 737 000 individus.

Lecture : 14 % des jeunes travaillent dans la fonction publique au printemps 2007.

À l'instar de l'ensemble de l'emploi public (DGAFP, 2008), les jeunes de la Génération 2004 en emploi dans la fonction publique sont majoritairement en emploi dans la fonction publique d'État (55 %). Ils sont en revanche plus nombreux à être en emploi dans la fonction publique hospitalière (27 % contre 19,5 %[8] pour l'ensemble de la population active occupée en France) et moins présents dans la fonction publique territoriale (19 % contre 32 % au niveau national), qui, néanmoins, connaît une forte évolution de ses emplois depuis le début des années 1990 (Lemerle-Guillaumat, 2008). Les jeunes sortants du système éducatif en 2004 ne se répartissent pas de façon homogène dans les différentes fonctions publiques selon leur niveau de diplôme (voir le tableau D 1.1-6). La fonction publique d'État recrute davantage des jeunes issus de l'enseignement supérieur long (licences, masters), alors que la fonction publique territoriale ouvre ses portes à une palette plus large de niveaux de formation. La fonction publique hospitalière emploie essentiellement des diplômés bac+2 en Santé-Social : la moitié des jeunes de la Génération 2004 en emploi dans la fonction publique hospitalière à la date de l'enquête sont diplômés de bac+2 Santé-Social. Par ailleurs, la fonction publique hospitalière emploie essentiellement des jeunes femmes. En effet, parmi les jeunes travaillant en 2007 dans la fonction publique hospitalière, 85 % sont des femmes[9].

7 Les différences entre hommes et femmes sont significatives à un seuil de 5 % compte tenu du non recouvrement des intervalles de confiance calculés [9,7 % ; 10,5 %] pour les hommes et [18,3 % ; 19,5 %] pour les femmes.

8 Données statistiques présentées dans le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008* (2008), DGAFP, La Documentation française, p. 249.

9 C'est-à-dire 23 % des 27 % de jeunes travaillant dans la fonction publique hospitalière.

Tableau D 1.1-6 : Répartition dans les trois fonctions publiques selon le niveau de diplôme pour les jeunes de la Génération 2004 en emploi au printemps 2007 dans la fonction publique

(en %)

	Fonction publique de l'État	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale
Non diplômé	5	5	14
CAP, BEP, Mention Complémentaire	7	16	15
Bac professionnel, technologique, général	18	16	19
Bac+2 Santé-Social	0	49	7
Bac+2 BTS-DUT-DEUG	9	4	14
Licence	29	2	10
Master	22	4	19
Doctorat	2	0	1
Écoles de commerce et d'ingénieurs	8	4	1
Ensemble	**55**	**27**	**19**

Source : Génération 2004, Céreq.

Champ : primo-sortants en 2004, en emploi au printemps 2007 dans la fonction publique, soit 105 675 individus.

Lecture : 29 % des jeunes travaillant dans la fonction publique de l'État au printemps 2007 ont un diplôme de niveau licence.

Travailler dans la fonction publique ne signifie pas nécessairement accéder au statut de fonctionnaire et les différentes fonctions publiques font des usages différenciés des CDD et des emplois aidés (Di Paola et Moullet, 2003 ; Dauty et Lemistre, 2003). Si 14 % des jeunes de la Génération 2004 travaillent dans la fonction publique au printemps 2007, 6 % ont acquis le statut de fonctionnaire. Rapporté au nombre de jeunes qui travaillent dans la fonction publique, cela représente 40 % des effectifs, avec 62 % de femmes contre 38 % d'hommes.

Tableau D 1.1-7 : Répartition selon le statut de l'emploi au printemps 2007 dans les trois fonctions publiques

(en %)

	Hommes				**Femmes**				**Ensemble**			
	Titulaires	CDI	CDD	Emplois aidés	Titulaires	CDI	CDD	Emplois aidés	Titulaires	CDI	CDD	Emplois aidés
FPE	55	0	34	6	56	0	29	9	56	0	31	7
FPH	22	33	32	8	28	37	26	6	27	36	27	6
FPT	32	11	36	12	31	14	42	5	31	13	39	8
Ensemble	**46**	**6**	**34**	**7**	**42**	**16**	**30**	**7**	**43**	**12**	**31**	**7**

Source : Génération 2004, Céreq.

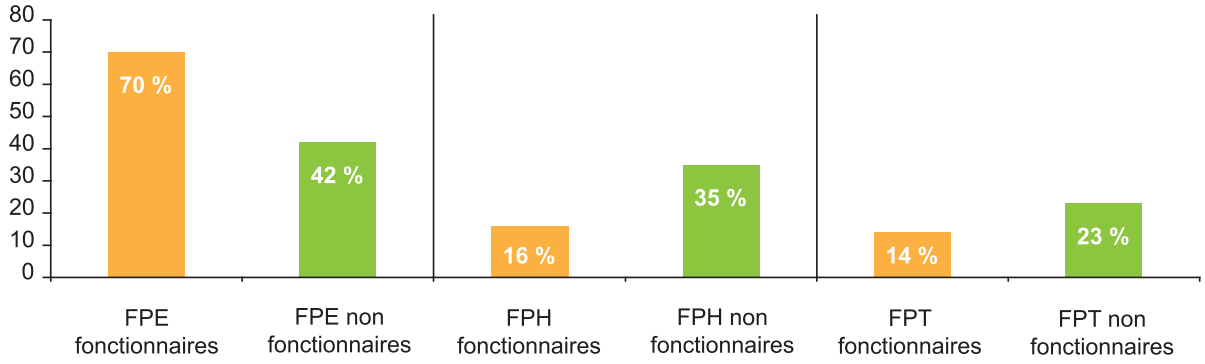
Champ : primo-sortants en 2004, en emploi à la date de l'enquête dans la fonction publique, soit 105 675 individus.

Lecture : 55 % des jeunes hommes travaillant dans la fonction publique d'État au printemps 2007 sont titulaires.

L'accès au statut de fonctionnaire est fortement lié au type de fonction publique dans laquelle le jeune travaille. Ainsi, c'est dans la fonction publique d'État que la proportion de fonctionnaires est la plus forte : 70 % des jeunes fonctionnaires de la Génération 2004 au printemps 2007 sont en emploi dans la fonction publique de l'État (voir le graphique D 1.1-2). Les fonctions publiques territoriale et hospitalière se partagent respectivement 14 % et 16 % de la part restante des jeunes fonctionnaires. Près des trois quarts des jeunes employés dans la fonction publique hospitalière au printemps 2007 sont non titulaires, c'est le cas des deux tiers dans la fonction publique territoriale (voir le tableau D 1.1-7). Plus généralement, les différents statuts d'emploi des jeunes de la Génération 2004 dans la fonction publique dépendent du type de fonction publique. Ainsi, les jeunes sont : titulaires, pour moitié de ceux qui sont en emploi dans la fonction publique d'État ; en CDI, pour plus d'un quart de ceux qui sont en emploi dans la fonction publique hospitalière ; et en CDD, pour près de 40 % de ceux en emploi dans la fonction publique territoriale (voir le tableau D 1.1-7).

On note, enfin, que la distribution de la part des femmes titulaires et non titulaires de la Génération 2004 est proche de celle publiée par la DGAFP pour l'ensemble des effectifs de la fonction publique (DGAFP, 2008, p. 255), avec une part des femmes très élevée à la fois parmi les titulaires et les non titulaires dans la fonction publique hospitalière.

Graphique D 1.1-2 : Répartition des jeunes de la Génération 2004, en emploi dans la fonction publique au printemps 2007, selon le statut dans les trois fonctions publiques
(en %)



Source : Enquête Génération 2004, Céreq.

Champ : primo-sortants en 2004, en emploi dans la fonction publique au printemps 2007, soit 105 675 individus.

Lecture : 70 % des jeunes fonctionnaires de la Génération 2004, travaillent dans la fonction publique d'État au printemps 2007.

Un accès rapide au statut de fonctionnaire

Sur l'ensemble des jeunes fonctionnaires de la Génération 2004, à la date de l'enquête, 50 % ont mis moins de trois mois pour accéder à ce statut de la fonction publique (voir le tableau D 1.1-8). Si l'on écarte les docteurs (notamment en santé), les écoles de la santé et du social et les Instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM), le temps moyen d'accès à un emploi statutaire est de un an. Pour 50 % des jeunes, ce temps moyen est inférieur à dix mois. Il y a en effet un ensemble de formations pour lesquelles le temps d'accès à la fonction publique, voire au statut de fonctionnaire, n'a que peu d'intérêt puisque ce temps d'accès est – structurellement – immédiat ou très faible (un à deux mois), comme c'est le cas des écoles de la fonction publique, des IUFM ou des formations en Santé-Social. Cette particularité explique que l'on observe une distribution des durées avec des fréquences importantes de durées nulles qui tirent les indicateurs de dispersion vers le bas (premier quartile et médiane, par exemple).

Tableau D 1.1-8 : Distribution des durées d'accès à l'emploi dans la fonction publique et au statut de fonctionnaire
(en mois)

	Accès à l'emploi dans la fonction publique	Accès à l'emploi de fonctionnaire
Durée moyenne	8	9
Durée médiane	3	3
Premier quartile	0	1
Troisième quartile	14	16
Pourcentage de durées censurées à droite	76 % **	93 % ++

Source : Enquête Génération 2004, Céreq.

Champ : primo-sortants en 2004, soit 737 000 individus.

Lecture : 50 % des jeunes accèdent à un emploi dans la fonction publique en moins de trois mois.

** 76 % des jeunes n'accèdent jamais à un emploi de la fonction publique.

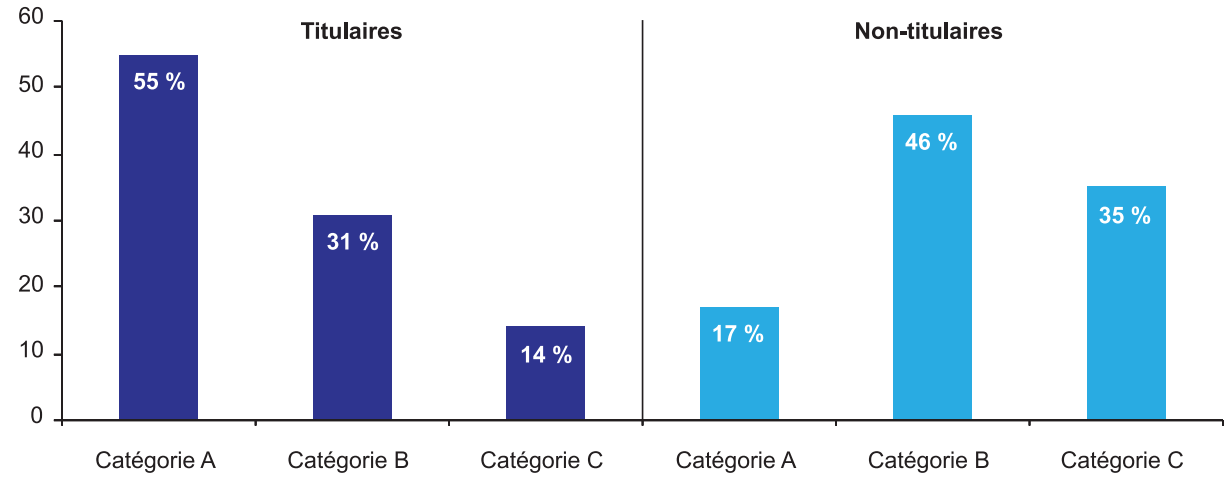
++ 93 % des jeunes n'accèdent jamais à un emploi avec le statut de fonctionnaire.

Une structure de qualification inégale des jeunes dans chacune des trois fonctions publiques au printemps 2007

Au printemps 2007, près de trois jeunes sur quatre en emploi dans la fonction publique occupent des emplois de catégorie A ou B [10]. À eux seuls, les jeunes occupant un emploi de la catégorie B représentent 39 % et 33 % dans la catégorie A. On observe donc une structure de qualification élevée des emplois de la fonction publique, notamment pour les fonctionnaires. En effet, plus d'un jeune fonctionnaire de la Génération 2004 sur deux occupe un poste de catégorie A. En revanche, près d'un jeune non fonctionnaire sur deux occupe un poste relevant de la catégorie B. Environ 80 % des emplois des jeunes non fonctionnaires sont de catégorie B ou C, alors que 85 % des emplois des jeunes fonctionnaires sont de catégorie A ou B (voir le graphique D 1.1-3).

Graphique D 1.1-3 : Répartition par catégorie hiérarchique et par statut des jeunes de la Génération 2004 en emploi dans la fonction publique au printemps 2007

(en %)



Source : Enquête Génération 2004, Céreq.

Champ : primo-sortants en 2004, en emploi dans la fonction publique au printemps 2007, soit 105 675 individus.

Lecture : 55 % des jeunes titulaires appartiennent à la catégorie A.

En cohérence avec les caractéristiques générales des emplois selon la DGAFP, les emplois des jeunes de la Génération 2004 dans la fonction publique offrent des structures de qualification différentes selon les trois fonctions publiques, en particulier lorsque l'on compare les titulaires et les non-titulaires. Parmi les jeunes titulaires dans la fonction publique d'État, près des trois quarts occupent un emploi de catégorie A, alors que parmi les jeunes titulaires dans la fonction publique hospitalière, ce sont plus des trois quarts qui occupent un emploi de catégorie B (forte représentation du corps d'infirmier). Comme souligné précédemment, les jeunes non titulaires occupent davantage des emplois de catégorie B et C, quelle que soit la fonction publique. Mais, lorsqu'ils travaillent dans la fonction publique d'État, un quart d'entre eux appartient à la catégorie A.

Par ailleurs, lorsque l'on prend en compte le type de fonction publique, on constate des disparités dans les catégories hiérarchiques des emplois selon le sexe des salariés. Dans la fonction publique de l'État, dans laquelle les emplois de catégorie A sont plus fréquents, les jeunes femmes y sont majoritaires. Dans la fonction publique hospitalière, où les emplois de catégorie B sont dominants, les jeunes femmes sont également plus nombreuses. Et dans la fonction publique territoriale, où l'on observe davantage d'emplois de catégorie C (41 %), les jeunes hommes occupent plus souvent des emplois de cette catégorie. En somme, les jeunes femmes se retrouvent massivement dans les catégories les plus nombreuses de chaque fonction publique.

10 Les catégories hiérarchiques sont obtenues à partir de la codification en quatre chiffres de la PCS de l'emploi et de la position professionnelle.

Encadré 2 : Les contours de la fonction publique dans l'enquête Génération 2004 à trois ans

Dans l'enquête Génération 2004 à trois ans, la classification public/privé repose sur une variable construite à partir de plusieurs variables de l'enquête, dont les modalités sont les suivantes : « Éducation nationale », « Armée », « Autre État », « Collectivités territoriales », « Hôpitaux », « Divers secteur public », « Sécurité sociale », « Entreprise publique nationalisée », « Secteur privé ». La difficulté essentielle réside dans le caractère déclaratif de la variable d'origine qui sert à classer les entreprises/établissements dans les secteurs public et privé. C'est en effet la réponse à la question « votre entreprise appartenait-elle 1) au secteur privé 2) au secteur public » qui détermine pour partie la variable « nature de l'entreprise ». Cette distinction privé/public s'inspire largement des définitions contenues dans le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008* (DGAFP, 2008) qui expose deux approches, à savoir : 1/ l'approche économique selon laquelle, l'emploi total se partage entre l'emploi des services non marchands à caractère public mais aussi à caractère privé (financés majoritairement par les prélèvements obligatoires) d'une part, et l'emploi des services marchands d'autre part ; 2/ l'approche juridique qui ne retient dans le champ de la fonction publique que les organismes de droit public à caractère administratif dont les agents sont soumis aux règles du droit public.

La définition que nous avons adoptée pour la fonction publique est voisine de la définition juridique du rapport de la DGAFP. En effet, elle regroupe l'administration de l'État (ministères), les collectivités territoriales, les établissements publics administratifs relevant des services non marchands et recrutant sous statut de droit public (ANPE, Crous, CNRS, INRA, etc., les hôpitaux publics), les établissements publics administratifs relevant des services marchands et recrutant sous statut de droit public (OPHLM, etc.) (voir tableau AV 1.1-1 p. 26 du rapport DGAFP 2008). La référence à ces deux approches d'emploi public nous a conduit à vérifier, en particulier, les libellés des noms d'entreprise des modalités « Autre État » et « Divers secteur public » dans lesquelles coexistent des établissements qui relèvent strictement de la fonction publique et d'autres qui relèvent d'une approche plus large de services non marchands. Des ambigüités demeurent, notamment pour les établissements relevant du secteur social et médico-social, pour les maisons de retraite dont on ne peut pas toujours distinguer le caractère public ou privé. Ceci induit ici quelques imprécisions sur la distinction entre les trois fonctions publiques. Néanmoins, cette difficulté renvoie à l'interpénétration entre les fonctions publiques territoriale et hospitalière, qui dépasse l'enquête Génération 2004 et renvoie à des questions plus générales sur les frontières entre ces fonctions publiques (DGAFP 2008, p.18).

Être dans la fonction publique et y avoir fait un stage en cours d'études

À la sortie du système éducatif, nombre de jeunes ont une expérience de l'activité professionnelle limitée. Malgré l'expansion des activités salariées en cours d'études, seule une minorité occupe un emploi régulier (15 % des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ont eu un emploi régulier de plus de 8 heures rapportent Béduwé et Giret (2004)), alors que les emplois de vacances ou occasionnels et les stages en cours d'études se développent massivement. À partir de l'enquête Génération 98 à trois ans, Béduwé et Giret (2004) reportent que 84 % des jeunes issus de l'enseignement supérieur ont mentionné leur stage dans leur CV, alors que les petits emplois occupés au cours de l'année scolaire ne sont mentionnés que dans un cas sur deux.

Le stage effectué dans la fonction publique joue probablement dans ce cas le rôle d'un signal pour les recrutements dans la fonction publique, parce qu'il témoigne d'une connaissance du fonctionnement d'une administration, d'un organisme ou d'un établissement public, d'une collectivité locale ou d'un hôpital et parce qu'il véhicule une fonction « réseaux » dont le poids est important dès l'entrée sur le marché du travail. Compte tenu qu'environ un quart des jeunes de la Génération 2004 ont réalisé leur stage le plus long dans la fonction publique, la valorisation de ces mois passés en stage est interrogée, au travers de la mesure de l'effet qu'ils auraient pu jouer sur l'accès à la fonction publique après la fin des études. La question est de savoir si l'on peut considérer le stage comme une réelle expérience professionnelle qui accroîtrait les chances de s'insérer dans la fonction publique. Dans un contexte marqué par une baisse des postes offerts, en particulier dans la fonction publique de l'État (Bounakhla, 2009) pour les années 2004 à 2007, la sélectivité qui s'opère tend à renforcer le rôle des « signaux ». Cependant, compte tenu des différentes modalités de recrutement selon les fonctions publiques, on s'attend à ce que le rôle du stage soit plus faible dans la fonction publique d'État qui recrute massivement sur concours externes et plus important dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale.

Pour les jeunes diplômés de bac+2 Santé-Social, la part des jeunes ayant effectué un stage dans la fonction publique est une des plus élevées, dépassant la moitié des effectifs (voir le tableau D 1.1-9). Pour les jeunes issus de ces formations, on peut présager un effet influant du stage sur l'accès à la fonction publique, en particulier la fonction publique hospitalière.

Tableau D 1.1-9 : Stages dans la fonction publique en cours d'études pour les jeunes de la Génération 2004 en emploi dans la fonction publique au printemps 2007

	Hommes	Femmes	Ensemble
	Proportion de stagiaires dans la FP (en %)	Proportion de stagiaires dans la FP (en %)	Proportion de stagiaires dans la FP (en %)
Non diplômé	4	ns	7
Sortants de l'enseignement secondaire	7	11	10
Bac+2 Santé-Social	58	50	51
Sortants de l'enseignement supérieur	20	18	19
Ensemble	**16**	**22**	**20**

Source : Génération 2004, Céreq.

Champ : primo-sortants en 2004, en emploi dans la fonction publique au printemps 2007, soit 105 675.

Lecture : 20 % des jeunes en emploi dans la fonction publique au printemps 2007 ont effectué leur stage principal dans la fonction publique au cours de leurs études.

Parmi les jeunes de la Génération 2004 en emploi dans la fonction publique au printemps 2007, un sur cinq y a déjà effectué un stage pendant ses études. On constate une distribution inégale de cette proportion selon le type de fonction publique. C'est en effet parmi les jeunes en emploi dans la FPE que l'on observe la plus faible part (12 %), soit trois fois moins que dans la FPH (35 %) et deux fois moins que dans la FPT (22 %) (voir le tableau D 1.1-10), résultat à la fois observé pour les hommes et pour les femmes. Ces écarts ne sont ainsi pas liés à un effet de genre.

Tableau D 1.1-10 : Stages dans la fonction publique en cours d'études pour les jeunes en emploi dans une des trois fonctions publiques au printemps 2007

	Hommes	Femmes	Ensemble
	Proportion de stagiaires dans la FP (en %)	Proportion de stagiaires dans la FP (en %)	Proportion de stagiaires dans la FP (en %)
Fonction publique d'État	12	11	12
Fonction publique hospitalière	30	36	35
Fonction publique territoriale	20	24	22
Ensemble	**16**	**22**	**20**

Source : Génération 2004, Céreq.

Champ : primo-sortants en 2004, en emploi dans la fonction publique au printemps 2007, soit 105 675.

Lecture : 35 % des jeunes en emploi dans la fonction publique hospitalière au printemps 2007 ont réalisé leur stage principal dans la fonction publique.

Encadré 3 : Évaluation de l'effet du stage pour entrer dans la fonction publique

Afin de proposer une mesure de l'effet du stage pour entrer dans la fonction publique, nous avons recours à l'économétrie des modèles à variable dépendante qualitative à deux équations. La première équation permet d'expliquer la probabilité de réaliser un stage dans la fonction publique/secteur privé et la seconde estime la probabilité d'être en emploi dans la fonction publique trois années après la fin des études, dont la variable explicative principale est la réalisation d'un stage dans la fonction publique ou dans le secteur privé.

Tableau D 1.1-11 : Effet du stage (fonction publique/secteur privé) sur l'accès à l'emploi de la fonction publique au printemps 2007 (1)

Stage le plus long :	En emploi dans la FP	En emploi dans la FPE	En emploi dans la FPH	En emploi dans la FPT
…dans la fonction publique	**0.4586** (0.2560)	-0.2681 (0.3248)	-0.1667 (0.4443)	**0.8781** (0.2880)
…dans le privé	**-1.3664** (0.1308)	**-1.5458** (0.2436)	0.3374 (0.2554)	**-0.6139** (0.0938)

(1) Les paramètres du tableau 11 ont été obtenus par l'estimation de différents modèles Probit bivariés, intégrant des variables de capital humain (diplôme), social (position professionnelle du père, origine ethnique) et d'environnement local (taux d'administration régional et taux de chômage local). Dans l'équation instrumentale, sont utilisées le retard scolaire à l'entrée en classe de 6ème et une variable résumant le projet professionnel durant la scolarité.

Le modèle qui estime la probabilité d'être en emploi dans la fonction publique (au printemps 2007) montre qu'avoir fait un stage long dans la fonction publique durant ses études accroit cette probabilité. Alors qu'un autre modèle indique qu'avoir effectué un stage long dans le secteur privé [11] diminue cette même probabilité (colonne 1 du tableau D 1.1-11). On observe ici un effet « secteur » du stage, témoignant de l'intérêt de prendre en compte l'endroit dans lequel se déroule le stage et donc de réduire l'hétérogénéité des stages selon le secteur dans lequel il s'est déroulé. Au travers de ce résultat observé colonne 1, c'est la question de la valorisation du stage comme expérience professionnelle qui est posée. Il apparaît ainsi qu'un stage n'est pas valorisé de la même façon pour entrer dans la fonction publique selon qu'il s'est déroulé dans le secteur privé (effet négatif) ou dans la fonction publique (effet positif). Ce n'est pas tellement d'avoir fait un stage qui compte pour accéder à l'emploi dans la fonction publique, mais bien de l'avoir réalisé dans un environnement professionnel très particulier : celui de la fonction publique.

Compte tenu des modes de recrutement qui peuvent différer selon les fonctions publiques et l'usage plus ou moins répandu des emplois à durée limitée, une nouvelle série d'estimations de l'effet du stage a été réalisée en distinguant les trois fonctions publiques (colonnes 2 à 4 du tableau D 1.1-11).

Ici, il apparaît que le stage long dans la fonction publique n'a pas d'effet significatif sur la probabilité estimée d'occuper un emploi dans la FPE ou dans la FPH. En revanche, ce stage a un effet positif sur la probabilité d'être dans la FPT. L'effet global négatif du stage dans le secteur privé sur la probabilité d'occuper un emploi dans la fonction publique se retrouve sur la probabilité d'occuper un emploi dans la FPE et la FPT.

L'absence d'effet du stage – en termes de localisation fonction publique ou secteur privé – pour l'accès à l'emploi dans la FPH pourrait s'expliquer par le nombre important de diplômés de bac+2 Santé-Social qui entrent dans cette fonction publique et pour lesquels la fréquence des stages, dans la fonction publique ou dans le secteur privé, est très élevée. L'observation d'un effet significatif du stage pour accéder un emploi de la FPT, même s'il est de signe opposé entre stage long dans la fonction publique et secteur privé, pourrait s'expliquer par des modes de recrutement davantage diversifiés dans cette fonction publique. Parmi les jeunes de la Génération 2004 en emploi au printemps 2007 dans la FPT, 56 % occupent en effet une forme d'emploi temporaire (voir le tableau D 1.1-5). Dans ce contexte, un stage long dans la fonction publique semble être davantage le témoin d'une expérience professionnelle transférable et valorisée au sein de la fonction publique.

11 Par construction, il existe trois populations selon l'expérience du stage : ceux qui n'ont pas fait de stage ou qui ont fait un stage d'une durée d'un mois, ceux qui ont fait un stage d'au moins deux mois dans la fonction publique, et enfin ceux qui ont fait un stage d'au moins deux mois dans le secteur privé. Ainsi, les jeunes qui ont fait un stage long dans le privé ne représentent pas la partie complémentaire de la population qui a fait un stage long dans la fonction publique.

Au final, cet ensemble de résultats pourrait conduire à s'intéresser aux projets et vœux professionnels que les jeunes se forgent pendant leurs études et plus largement aux contextes de choix et de contraintes qui s'offrent à eux au moment du choix du stage. On peut faire l'hypothèse que les jeunes se répartissent en deux sous-ensembles. D'une part, ceux qui très tôt dessinent des projets professionnels tournés assez précisément vers les métiers de la fonction publique et qui cherchent dès lors à réaliser un stage dans cet univers professionnel. D'autre part, des jeunes dont le projet professionnel est moins établi, et qui réalisent un stage dans la fonction publique davantage par opportunité. La prise en compte de ces différentes stratégies professionnelles permettrait de décomposer l'effet moyen global qui a été estimé ici. Cependant, nous ne disposons pas d'information dans l'enquête Génération 2004 pour apporter des pistes de réponse. L'exploitation statistique de la future Génération 2007 permettra de lever, au moins partiellement, le voile sur cet angle mort, grâce à une interrogation sur les conditions de départ en stage.

Bibliographie

- Audier, F. (2000), « La transmission du statut dans la fonction publique » *Économie et Statistique,* n° 337-338.
- Bounakhla, N., Gonzalez-Demichel, C., Idmachiche, S. (2007), « Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques »,
- Céreq (2008), « Quand l'école est finie…Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004 ».
- Dauty, F., Lemistre, P. (2003) « La fonction publique territoriale : un employeur spécifique », Xèmes journées d'Études sur les données longitudinales sur le marché du travail, Caen, *Documents et Séminaires du Céreq,* n° 171.
- Di Paola, V., Moullet S. (2003), « L'emploi public et les trajectoires d'insertion des jeunes », *Économie et Statistique,* N° 369-370.
- Fougère, D., Pouget, J. (2003), « Les déterminants économiques de l'entrée dans la fonction publique », *Économie et Statistique,* N° 369-370, p.15-48.
- Giret, J.F., Béduwé, C. (2004) « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? » *Notes Emploi Formation du Céreq,* n° 7.
- Giret, J.F., Moullet, S., Thomas, G. (2003), « De l'enseignement supérieur à l'emploi : les trois premières années de vie active de la Génération 98 », *Notes Emploi Formation du Céreq,* n° 1.
- Joseph, O., Lopez, A., Ryk, F. (2008), « Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture », *Céreq-Bref,* n° 248.
- Lemerle-Guillaumat, S. (2006), « L'emploi dans les collectivités locales au 31 décembre 2006 », *Insee Résultats,* n° 1205, juillet.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2006-2007* (2007), DGAFP, La Documentation française.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008* (2008), DGAFP, La Documentation française.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2008-2009* (2009), DGAFP, La Documentation française.