



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Céreq WORKING PAPER

38
2026

De l'attrait à la réalité :
l'accès à la
fonction publique
six ans après
la sortie des études

DOCUMENT DE TRAVAIL

Pascal GODEFROY et Sarah TOUZÉ

DGAFP-SDessi

SDessi
Statistique publique
de la Fonction publique

Céreq |

Établissement public national sous la tutelle du ministère en charge de l'Éducation et du ministère en charge de l'Emploi.

Le Céreq a pour mission de mieux connaître et comprendre les liens entre formation, travail et emploi. Depuis sa création en 1971, le Céreq construit des dispositifs d'enquêtes statistiques originaux; conduit des études et des travaux de recherche ; et contribue dans son champ à l'évaluation des politiques publiques.

Citer cette publication

Godefroy, P. & Touzé, S. (2026). *De l'attrait à la réalité : l'accès à la fonction publique six ans après la sortie des études*. Marseille : Céreq, collection « Working paper » (n° 38).



Ce document vise à favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Sommaire

Résumé	2
Introduction	2
1. Données et méthodologie	4
1.1. Les enquêtes Génération du Céreq	4
1.2. L'indicateur de distance à la fonction publique	4
2. Jeunes entrés tôt dans la fonction publique : un sur trois a un bac+5 ou un doctorat	5
3. Un taux d'emploi des jeunes en hausse de 7 points entre 2020 et 2023	7
4. Près de la moitié des jeunes agents publics en 2023 avaient une préférence pour ce secteur dès la fin de leurs études	9
5. Sept jeunes agents publics sur dix ont un emploi stable	10
6. Plus de fonctionnaires parmi les entrées précoces dans la fonction publique	12
7. Temps partiel : les jeunes du secteur public sont plus concernés en 2023	13
Conclusion	15
Références bibliographiques	15

*
* * *

Liste des graphiques et tableaux

Graphique • Distance à la fonction publique trois ans après la sortie des études	5
Tableau 1 • Les caractéristiques sociodémographiques des sortants de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2027 selon la distance à la fonction publique en 2020 et en 2023 (en %)	6
Tableau 2 • Situation vis-à-vis de l'emploi en 2020 selon l'indicateur de distance à la fonction publique (en %)	8
Tableau 3 • Situation vis-à-vis de l'emploi en 2023 selon l'indicateur de distance à la fonction publique (en %)	8
Tableau 4 • Taux de préférence pour la fonction publique à la sortie des études selon la situation vis-à-vis de l'emploi en 2023 et l'indicateur de distance à la fonction publique (en %)	9
Tableau 5 • Type de contrat en 2020 selon l'indicateur de distance à la fonction publique (en %)	11
Tableau 6 • Type de contrat en 2023 selon l'indicateur de distance à la fonction publique (en %)	12
Tableau 7 • Taux de temps partiel en 2020 selon l'indicateur de distance à la fonction publique (en %)	14
Tableau 8 • Taux de temps partiel en 2023 selon l'indicateur de distance à la fonction publique (en %)	14

De l'attrait à la réalité : l'accès à la fonction publique six ans après la sortie des études

Pascal Godefroy

DGAFP-SDessi.

Sarah Touzé

DGAFP-SDessi.

Résumé

En 2023, 13 % des jeunes travaillent dans le secteur public six ans après la fin de leurs études. Un peu moins de la moitié de ces agents publics avaient, dès la sortie de leurs études, une préférence pour ce secteur. Cet attrait pour le public tombe à 5 % chez les jeunes salariés du secteur privé. Parmi ceux qui travaillaient déjà dans le public en 2020, 76 % y travaillent encore, 16 % ont choisi le secteur privé et 8 % sont sans emploi. Parmi ceux qui étaient fonctionnaires, 87 % le sont encore. Parmi ceux qui ont quitté le secteur public, 67 % travaillent dans le privé (en CDI une fois sur deux), 82 % avaient le statut de contractuel et 18 % celui de fonctionnaire en 2020.

On distingue deux vagues de jeunes sortis de formation initiale en 2017 entrés dans la fonction publique. Les premiers sont entrés dans les trois ans suivant la fin de leurs études. Parmi eux, 61 % sont diplômés du supérieur et 41 % ont acquis le statut de fonctionnaire avant 2020. Les seconds sont entrés plus tard, entre trois et six ans après la fin de leurs études. Ils sont 52 % à être diplômés du supérieur et 32 % à avoir le statut de fonctionnaire en 2023.

En 2023, 91 % des jeunes de la Génération en emploi travaillent à temps plein et 9 % à temps partiel, contre respectivement 84 % et 16 % en 2020. Dans le public, la proportion de jeunes travaillant à temps partiel n'a pas baissé : ils étaient 13 % en 2020, contre 14 % en 2023, en lien avec la forte représentation des femmes dans ce secteur, plus souvent à temps partiel que les hommes.

Introduction

La fonction publique est confrontée à un déficit d'attractivité, illustré notamment par la diminution du ratio entre le nombre de candidats présents et celui des candidats recrutés aux concours externes de la fonction publique de l'État, en baisse quasi continue depuis 2010. Ce ralentissement s'inscrit dans un contexte marqué par le vieillissement des agents publics, avec une part des agents de 50 ans ou plus dans les effectifs, tous statuts confondus, en hausse de 7 points depuis 2011 (DGAFP-SDessi, 2025).

En outre, le modèle historique de recrutement, fondé sur l'accès par concours et la stabilité de l'emploi, évolue vers le recours plus important aux agents contractuels. Cette évolution accroît la volatilité des effectifs : seulement six agents contractuels travaillant dans la fonction publique en 2018 y étaient encore présents cinq ans plus tard (DGAFP-SDessi, 2025 ; Godefroy & Touzé, 2025). Le taux de rotation des agents publics, qui mesure l'importance des entrées et des sorties par rapport à l'ensemble de l'emploi, est quant à lui en hausse depuis 2016 (DGAFP-SDessi, 2025). Dans ce cadre, le renforcement de l'attractivité de la fonction publique et la fidélisation de ses jeunes agents constituent des enjeux majeurs.

L'enquête Génération 2017 du Céreq est représentative des 746 000 jeunes de 35 ans ou moins sortis de formation initiale en 2017, avec ou sans diplôme. Les répondants à cette enquête ont été interrogés deux fois, en 2020 et en 2023. En 2023, 13 % d'entre eux travaillent dans le secteur public, 64 % dans le secteur privé

et 22 % sont sans emploi¹. Ces jeunes ont eu des trajectoires vers l'emploi variées depuis la sortie de leur formation initiale. Certains, dans les trois ans après leur sortie d'études, ont fait un court passage dans la fonction publique, d'autres y travaillaient en 2020, d'autres y travaillent en 2023 et d'autres encore n'y ont jamais travaillé.

Une étude récente (Colin & Godefroy, 2023) s'appuie sur le module spécifique consacré à l'attractivité de la fonction publique, administré en 2020 sur la Génération 2017, porté par le service statistique ministériel de la fonction publique². Ce module interroge, entre autres, l'ensemble des jeunes sur leur préférence pour la fonction publique à la sortie des études, ainsi que, pour ceux qui y travaillent, sur leur éventuel souhait de la quitter. Ceux qui n'ont pas déclaré de période d'emploi dans la fonction publique dans les trois ans sont interrogés sur leurs tentatives éventuelles d'y accéder, et ceux qui ne sont pas agents de la fonction publique à la date de l'enquête et n'ont jamais tenté de l'intégrer, sur leur intention d'y entrer dans l'avenir. L'étude met en avant les motivations qui ont conduit les jeunes de la Génération 2017 à tenter, dans les trois ans après la fin de leurs études, d'intégrer la fonction publique, qu'ils aient échoué, qu'ils y travaillent ou y aient travaillé. L'intérêt pour le métier exercé, la perspective d'une opportunité d'emploi et le désir de servir l'intérêt général sont largement partagés, de même que l'importance accordée à la sécurité de l'emploi. Les auteurs proposent également un indicateur de distance à la fonction publique, qui partitionne la population des jeunes sortis de formation initiale en 2017 en cinq groupes ordonnés, des plus proches aux plus éloignés de la fonction publique en 2020 (de ceux qui y travaillent à ceux qui n'y ont jamais travaillé et ne l'envisagent pas). Cet indicateur se fonde sur des éléments objectifs de situation sur le marché du travail, recueillis dans le calendrier rétrospectif d'activité de l'enquête, et sur les informations recueillies dans le module sur l'attractivité de la fonction publique, module qui n'a pas été reconduit en deuxième vague d'interrogation.

La présente étude, dans la continuité de la précédente, s'intéresse à la même cohorte 2017, et mobilise le même indicateur de distance à la fonction publique. Le recul de six années depuis la fin des études permet d'analyser dans quelle mesure la proximité ou l'éloignement de la fonction publique se sont traduits par des trajectoires d'insertion dans la vie professionnelle différentes. Cette durée de six années est d'autant plus nécessaire que l'âge moyen d'entrée dans la fonction publique est assez tardif (35 ans) (DGAFP-SDessi, 2025). À trois ans et à six ans après la sortie des études, les taux d'emploi, d'emploi stable (CDI ou fonctionnaire) et de temps partiel des jeunes de la Génération sont ainsi observés par secteur et par groupe de proximité avec la fonction publique. L'analyse est enrichie d'une variable de préférence pour la fonction publique à la sortie des études.

Nos résultats montrent que l'attrait pour la fonction publique, ou à l'inverse son évitement, se construisent précocement et sont fortement corrélés au secteur d'emploi occupé six ans après la sortie de la formation initiale. Ces constats soulignent l'importance de politiques publiques de sensibilisation en amont de l'entrée sur le marché du travail.

¹ Le total n'est pas égal à 100 % pour une question d'arrondis.

² La sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information (SDessi) de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

1. Données et méthodologie

1.1. Les enquêtes Génération du Céreq

Les enquêtes Génération du Céreq permettent d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation initiale. L'enquête Génération 2017 est représentative, au niveau national, des 746 000 jeunes sortis de formation initiale entre octobre 2016 et octobre 2017. Ces derniers ont été inscrits dans un établissement de formation en France durant l'année scolaire 2016-2017 et n'ont pas interrompu leurs études durant dix-sept mois ou plus avant l'année scolaire 2016-2017 (sauf pour des raisons de santé) ; ils n'ont pas repris leurs études pendant les seize mois qui ont suivi leur entrée sur le marché du travail et ils ont 35 ans ou moins en 2017. Ces jeunes n'ont pas tous le même âge, car tous les niveaux et domaines de formation sont retenus, de la sortie de l'enseignement secondaire sans diplôme à la sortie de l'enseignement supérieur avec un doctorat.

La Génération 2017 a été interrogée à deux reprises : la première interrogation a eu lieu en 2020 ; la seconde interrogation en 2023 auprès des 16 500 répondants du tronc commun de la première interrogation. L'échantillon d'étude de la première vague est de 25 164 répondants, celui de la deuxième vague de 8 735 répondants.

L'enquête permet de reconstituer les parcours des jeunes au cours de leurs six premières années de vie active. Dans cette étude, les statistiques s'appuient sur les répondants aux deux vagues d'enquête, à savoir sur 8 735 individus. De ce fait, les résultats obtenus sur l'enquête menée en 2020 peuvent légèrement différer de ceux diffusés dans l'étude précédente sur la situation trois ans après la sortie d'étude (Colin & Godefroy, 2023).

1.2. L'indicateur de distance à la fonction publique

L'indicateur de distance à la fonction publique construit dans l'étude précédente est à nouveau mobilisé. Cet indicateur partitionne la population des jeunes sortis de formation initiale en 2017 en cinq groupes ordonnés, des plus proches aux plus éloignés de la fonction publique en 2020 :

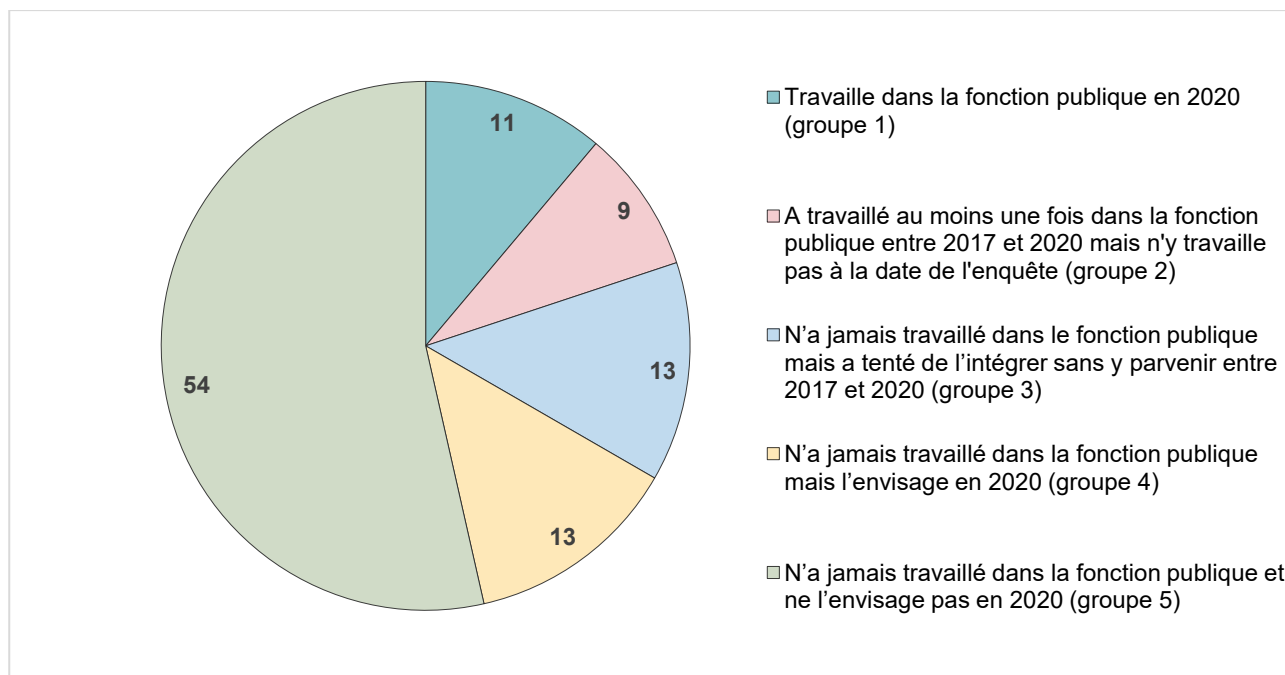
- le groupe 1 constitué des jeunes qui travaillent dans la fonction publique en 2020³ ; ils étaient en emploi en 2020 à la date de l'enquête, avec un contrat de fonctionnaire ou de CDI ou de CDD du secteur public ;
- le groupe 2 constitué des jeunes qui ont travaillé au moins une fois dans la fonction publique entre 2017 et 2020, même sur une courte période, mais qui n'y travaillent plus en 2020 (parmi l'ensemble des jeunes non affectés au groupe 1) ; ils ont déclaré au moins un emploi salarié dans la fonction publique dans le calendrier rétrospectif d'activité de l'enquête à trois ans, mais n'ont pas, en 2020, à la date de l'enquête, de contrat de fonctionnaire ou de CDI ou de CDD du secteur public ;
- le groupe 3 constitué des jeunes qui, en 2020, n'ont jamais travaillé dans la fonction publique, mais ont tenté de l'intégrer sans y parvenir entre 2017 et 2020 (parmi l'ensemble des jeunes non affectés aux groupes 1 et 2) ;
- le groupe 4 constitué des jeunes qui, en 2020, n'ont jamais travaillé dans la fonction publique, mais envisagent de l'intégrer (parmi l'ensemble des jeunes non affectés aux groupes 1, 2 et 3) ; à la différence de ceux du groupe 3, ces jeunes du groupe 4 n'ont jamais fait de démarche positive pour intégrer la fonction publique ;
- le groupe 5 constitué des jeunes qui, en 2020, n'ont jamais travaillé dans la fonction publique, n'ont jamais tenté de le faire et ne l'envisagent pas. Il s'agit de l'ensemble des jeunes non affectés aux groupes 1, 2, 3 et 4.

³ Selon une définition restrictive, sont considérés comme travaillant dans le secteur public les jeunes fonctionnaires et les jeunes ayant un CDI ou un CDD du secteur public. Faute de pouvoir discriminer entre les apprentis du secteur public et les apprentis du secteur privé, ces derniers sont classés par défaut dans le secteur privé (moins de 2 %). Les contrats sans distinction public/privé (moins de 2 %) sont également classés dans le secteur privé.

2. Jeunes entrés tôt dans la fonction publique : un sur trois a un bac+5 ou un doctorat

En 2020, le groupe 1 (les jeunes qui travaillent dans la fonction publique) rassemble 11 % des jeunes de la Génération sortis de formation initiale en 2017 ([graphique](#)). Les femmes y sont plus nombreuses (61 % contre 51 % d'hommes au sein de la Génération [tableau 1](#)). Ces jeunes ont plus souvent au moins un parent fonctionnaire (44 % d'entre eux avaient au moins un parent fonctionnaire à la fin de leur formation initiale, contre 33 % au sein de la Génération) et sont plus souvent diplômés de l'enseignement supérieur (61 % sont diplômés du supérieur et 32 % ont un diplôme de niveau bac+5 ou un doctorat, contre respectivement 47 % et 23 % au sein de la Génération). La forte représentation des femmes chez les jeunes entrés rapidement dans la fonction publique est à l'image de l'ensemble des agents publics, qui comptent, en 2020, 63 % de femmes (DGAFP-SDessi, 2022). En cela, ces jeunes n'ont pas un profil particulier par rapport à leurs aînés entrés plus tôt dans la fonction publique. Il en est de même de la forte représentation des diplômés du supérieur, qui est toutefois plus marquée chez les jeunes que dans l'ensemble des agents publics, du fait de l'élévation du niveau de diplôme des nouvelles générations, et ce quelles que soient leurs missions : en 2020, 54 % des agents publics détiennent un diplôme du supérieur (DGAFP-SDessi, 2022).

Graphique • Distance à la fonction publique trois ans après la sortie des études



Lecture : en 2020, 54 % des jeunes sortis de formation en 2017 n'avaient jamais travaillé dans la fonction publique, ni tenté de l'intégrer et n'envisageaient pas d'y travailler.

Champ : jeunes de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017.

Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2023.

Le groupe 2, rassemblant les jeunes ayant travaillé au moins une fois dans la fonction publique entre 2017 et 2020, mais qui n'y travaillent plus à la date de l'enquête en 2020, représente 9 % des jeunes de la génération. Parmi eux, 42 % ont au moins un parent fonctionnaire. En cela ils se distinguent peu des jeunes du groupe 1. En revanche, ce groupe est moins féminisé (54 % de femmes) et moins diplômé (43 % des jeunes sont diplômés du supérieur et 19 % sont titulaires d'un diplôme de niveau bac+5 ou d'un doctorat).

Les groupes 3 et 4 représentent chacun 13 % des jeunes de la génération, et le groupe 5, majoritaire, 54 %. Dans ces trois groupes, il y a autant d'hommes que de femmes, et un tiers avait au moins un parent fonctionnaire à la sortie de sa formation initiale ; des proportions en deçà de celles observées dans les deux premiers groupes. Enfin, quatre jeunes de ces groupes sur dix sont titulaires d'un diplôme du supérieur.

Tableau 1 • Les caractéristiques sociodémographiques des sortants de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017 selon la distance à la fonction publique en 2020 et en 2023 (en %)

	Travaille dans la fonction publique en 2020 (groupe 1)	A travaillé au moins une fois dans la fonction publique, mais n'y travaille plus en 2020 (groupe 2)	N'a jamais travaillé dans la fonction publique, mais a tenté de l'intégrer sans y parvenir entre 2017 et 2020 (groupe 3)	N'a jamais travaillé dans la fonction publique, mais l'envisage en 2020 (groupe 4)	N'a jamais travaillé dans la fonction publique et ne l'envisage pas en 2020 (groupe 5)	Ensemble	Travaille dans la fonction publique en 2023
Sexe							
Homme	40	46	49	51	52	49	40
Femme	61	54	51	49	48	51	60
Nationalité							
Française	98	94	93	86	94	93	97
Étrangère	2	6	7	14	6	7	3
Niveau du plus haut diplôme							
Pas de diplôme	5	10	16	20	12	12	5
CAP BEP	5	10	12	11	9	9	6
BAC	30	37	30	29	32	31	30
BAC+2 à +4	28	24	24	22	24	24	28
BAC+5	27	15	17	18	22	21	27
Doctorat	5	4	2	1	1	2	4
Statut de fonctionnaire des parents à la fin des études du jeune							
Père fonctionnaire et mère non fonctionnaire	12	12	8	9	8	9	12
Mère fonctionnaire et père non fonctionnaire	21	17	17	18	15	16	20
Père et mère fonctionnaires	11	12	10	9	6	8	10
Père et mère non fonctionnaires/non concernés (retraité, inactif, etc.)	56	59	66	65	71	67	58
Nationalité des parents							
Père de nationalité étrangère/mère de nationalité française	2	2	3	4	3	3	3
Mère de nationalité étrangère/Père de nationalité française	2	1	3	3	2	2	2
Père et mère de nationalité étrangère	4	4	6	11	6	6	4
Père et mère de nationalité française/autres cas (père décédé, mère décédée, NVPR, etc.)	93	92	88	82	89	89	92
Langue parlée par les parents durant l'enfance							
Les deux parents parlaient français	96	96	94	89	95	94	96
Le père parlait français/pas la mère	1	1	2	3	1	1	1
La mère parlait français/pas le père	1	1	1	1	1	1	1
Les deux parents ne parlaient pas français/autres cas (père décédé, mère décédée, NVPR, etc.)	2	3	4	7	3	4	2

Groupe social des parents du jeune à la fin de ses études							
À dominante cadre, profession intermédiaire, employée ¹	55	53	46	43	50	49	56
À dominante indépendante ²	11	11	16	14	16	15	11
À dominante ouvrière, ménage monoactif, inactif ³	31	30	34	38	30	32	30
NSP	3	6	5	4	4	5	3
Statut de la commune de résidence à la fin des études dans le zonage en unités urbaines calculé sur la population 2017							
Ville centre	43	44	41	47	41	42	41
Banlieue	35	33	36	34	34	34	35
Ville isolée	8	9	7	8	8	8	7
Hors unité urbaine	14	13	15	11	16	15	16
Étranger+COM	0	0	0	0	0	0	0
Non codé	1	0	1	1	0	0	1

NVPR : ne veut pas répondre.

NSP : ne sait pas.

(1) Cadre avec cadre, avec profession intermédiaire, avec employé ou ouvrier, avec inactif ou sans conjoint ; profession intermédiaire ou cadre avec petit indépendant, profession intermédiaire avec profession intermédiaire, avec employé ou ouvrier, avec inactif ou sans conjoint, employé avec employé.

(2) Petit indépendant avec petit indépendant, avec inactif ou sans conjoint, avec employé ou ouvrier.

(3) Ouvrier avec employé, avec ouvrier, employé avec inactif ou sans conjoint, ouvrier avec inactif ou sans conjoint, inactif avec inactif ou sans conjoint.

Note : les statistiques présentées dans ce tableau divergent légèrement de celles diffusées dans l'étude sur la situation trois ans après la sortie d'étude initiale, car elles s'appuient sur les répondants aux deux vagues d'enquête. Les totaux en colonnes ne sont parfois pas égaux à 100 pour des questions d'arrondis.

Lecture : 61 % des jeunes sortis de formation en 2017 et salariés de la fonction publique en 2020 sont des femmes.

Champ : jeunes de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017.

Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2023.

3. Un taux d'emploi des jeunes en hausse de 7 points entre 2020 et 2023

En 2023, 78 % des jeunes sortis de formation en 2017 sont en emploi, soit 7 points de plus qu'en 2020. Ce taux d'emploi est de 92 % dans le groupe 1, le plus élevé des cinq groupes ([tableaux 2 et 3](#)). Par comparaison, dans le privé, le taux d'emploi parmi les jeunes de la Génération salariés en 2020 est de 87 % en 2023. Au cours de la période 2020-2023, le taux d'emploi progresse dans l'ensemble des groupes de la typologie, à l'exception du premier, puisque tous les jeunes qui le composent étaient déjà en emploi en 2020 par construction. Parmi les jeunes agents contractuels du groupe 1 en CDD en 2020 et qui travaillent dans le secteur public en 2023, 32 % ont le statut de fonctionnaire en 2023 et 23 % ont obtenu un CDI. Parmi ceux qui étaient en CDI en 2020, 17 % ont le statut de fonctionnaire en 2023.

Entre 2020 et 2023, le taux d'emploi a progressé plus fortement dans le groupe 2 (+17 points, pour atteindre 78 % en 2023) que dans le groupe 3 (+11 points, soit 71 % en 2023). Pourtant, les deux groupes affichaient, en 2020, des niveaux comparables, autour de six jeunes sur dix en emploi. Un passage par la fonction publique, qu'il témoigne de capacités d'insertion précoces sur le marché du travail ou qu'il contribue à les renforcer, pourrait être associé à une transition vers l'emploi plus rapide. Ce constat est toutefois à nuancer : si les parts des diplômés du supérieur sont proches dans les deux groupes (43 % dans le groupe 2 et 42 % dans le groupe 3), celle des titulaires des seuls CAP, BEP ou des non-diplômés est plus élevée dans le groupe 3 que dans le groupe 2 (28 % contre 20 %). Les jeunes qui n'ont jamais travaillé dans la fonction publique, mais qui ont tenté d'y entrer sans succès se caractérisent par un niveau de diplôme plus faible que la moyenne et une origine sociale plus souvent ouvrière (Colin & Godefroy, 2023).

Tableau 2 • Situation vis-à-vis de l'emploi en 2020 selon l'indicateur de distance à la fonction publique (en %)

Groupe	En emploi en 2020...	... avec un contrat du secteur public	... avec un contrat du secteur privé	Sans emploi en 2020 ¹	Ensemble
Travaille dans la fonction publique en 2020 (groupe 1)	100	100	0	0	100
A travaillé au moins une fois dans la fonction publique entre 2017 et 2020, mais n'y travaille plus en 2020 à la date de l'enquête (groupe 2)	61	0	61	39	100
N'a jamais travaillé dans la fonction publique, mais a tenté de l'intégrer sans y parvenir entre 2017 et 2020 (groupe 3)	60	0	60	40	100
N'a jamais travaillé dans la fonction publique, mais l'envisage en 2020 (groupe 4)	56	0	56	44	100
N'a jamais travaillé dans la fonction publique et ne l'envisage pas en 2020 (groupe 5)	73	0	73	27	100
Ensemble	71	11	60	29	100

(1) Chômage, inactivité, service civique, formation/reprise d'études ou autre.

Lecture : en 2020, 61 % des jeunes qui avaient travaillé dans la fonction publique entre 2017 et 2020 (mais sans plus y travailler en 2020 à la date de l'enquête) travaillaient dans le secteur privé.

Champ : jeunes de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017.

Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2023.

Tableau 3 • Situation vis-à-vis de l'emploi en 2023 selon l'indicateur de distance à la fonction publique (en %)

Groupe	En emploi en 2023...	... avec un contrat du secteur public	... avec un contrat du secteur privé	Sans emploi en 2023 ¹	Ensemble
Travaille dans la fonction publique en 2020 (groupe 1)	92	76	16	8	100
A travaillé au moins une fois dans la fonction publique entre 2017 et 2020, mais n'y travaille plus en 2020 à la date de l'enquête (groupe 2)	78	19	59	22	100
N'a jamais travaillé dans la fonction publique, mais a tenté de l'intégrer sans y parvenir entre 2017 et 2020 (groupe 3)	71	10	61	29	100
N'a jamais travaillé dans la fonction publique, mais l'envisage en 2020 (groupe 4)	71	6	65	30	100
N'a jamais travaillé dans la fonction publique et ne l'envisage pas en 2020 (groupe 5)	78	2	76	22	100
Ensemble	78	13	64	22	100

(1) Chômage, inactivité, service civique, formation/reprise d'études ou autre.

Note : les totaux en ligne (public/privé/sans emploi ou emploi/sans emploi) ne sont parfois pas égaux à 100 pour des questions d'arrondis.

Lecture : en 2023, 16 % des jeunes qui travaillaient dans la fonction publique en 2020 travaillent dans le secteur privé.

Champ : jeunes de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017.

Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2023.

Grâce à une hausse importante de 15 points en trois ans, le taux d'emploi du groupe 4 rejoint celui du groupe 3, quand celui du dernier groupe n'a progressé que de 5 points, désormais rejoint par celui du groupe 2.

4. Près de la moitié des jeunes agents publics en 2023 avaient une préférence pour ce secteur dès la fin de leurs études

En 2023, 13 % des jeunes sortis de formation en 2017 travaillent dans le secteur public et 64 % dans le privé. Ils étaient respectivement 11 % et 60 % en 2020 ([tableaux 2 et 3](#)). Au sein de la Génération, à la question « À la sortie de vos études, dans vos démarches de recherche d'emploi, aviez-vous une préférence pour travailler : 1) dans la fonction publique ; 2) dans le privé ou à votre compte ; 3) sans préférence ? », 12 % ont répondu « dans la fonction publique » en 2020⁴ ([tableau 4](#)). Parmi ceux qui sont effectivement devenus agents publics, cette proportion atteint 45 % : près d'un jeune agent public sur deux travaille donc dans un secteur conforme à sa préférence initiale. Cette préférence pour le public tombe à 5 % chez les jeunes salariés du secteur privé. L'attrait pour la fonction publique (ou l'inverse) se forme tôt et est corrélé avec le secteur dans lequel travaillent les jeunes six ans après la fin de leur formation.

Tableau 4 • Taux de préférence pour la fonction publique à la sortie des études selon la situation vis-à-vis de l'emploi en 2023 et l'indicateur de distance à la fonction publique (en %)

Groupe	Parmi les jeunes en emploi en 2023...	... avec un contrat du secteur public	... avec un contrat du secteur privé	Parmi les jeunes sans emploi en 2023 ¹	Ensemble
Travaille dans la fonction publique en 2020 (groupe 1)	51	55	28	22	48
A travaillé au moins une fois dans la fonction publique entre 2017 et 2020, mais n'y travaille plus en 2020 à la date de l'enquête (groupe 2)	23	39	18	26	24
N'a jamais travaillé dans la fonction publique, mais a tenté de l'intégrer sans y parvenir entre 2017 et 2020 (groupe 3)	18	37	15	23	20
N'a jamais travaillé dans la fonction publique, mais l'envisage en 2020 (groupe 4)	7	24	6	9	8
N'a jamais travaillé dans la fonction publique et ne l'envisage pas en 2020 (groupe 5)	1	ns	1	2	1
Ensemble	12	45	5	10	12

(1) Chômage, inactivité, service civique, formation/reprise d'études ou autre.

ns : non significatif car les effectifs sont trop faibles.

Lecture : à la question « À la sortie de vos études, dans vos démarches de recherche d'emploi, aviez-vous une préférence pour travailler dans la fonction publique, dans le privé ou à votre compte, sans préférence ? », 12 % des jeunes sortis de formation en 2017 et en emploi en 2023 ont répondu « dans la fonction publique » en 2020.

Champ : jeunes de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017.

Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2023.

Parmi les jeunes les plus proches de la fonction publique trois ans après la fin de leur formation initiale (groupe 1 de la typologie), 48 % exprimaient, dès la sortie des études, une préférence pour la fonction publique. En 2023, 16 % des jeunes du groupe 1 se sont orientés vers le secteur privé et 76 % travaillent toujours dans le public ([tableau 3](#)). Parmi ces derniers, 55 % avaient formulé cette préférence initiale, contre 28 % parmi ceux qui ont rejoint le secteur privé.

En 2020, parmi les jeunes ayant eu rapidement, dans les trois ans suivant la fin de leurs études, une expérience dans la fonction publique, mais qui n'y travaillent plus (groupe 2), six sur dix sont passés dans le secteur privé et quatre sur dix sont sans emploi (au sens de chômage, d'inactivité, de service civique, de formation, de reprise d'études ou autre). En moyenne, ils affichent également une préférence pour la fonction publique plus marquée que l'ensemble de la génération (24 % contre 12 %). En 2023, deux sur dix sont revenus dans le secteur public. Parmi ces derniers, quatre sur dix déclaraient préférer la fonction publique en

⁴ 27 % des jeunes ont répondu « dans le privé » et 61 % étaient sans préférence.

2020. À l'inverse, parmi les jeunes du groupe 2 qui travaillent dans le secteur privé, seuls deux sur dix avaient exprimé cette préférence initiale à la sortie des études.

Les jeunes du groupe 2 sont ceux qui, parmi tous ceux ne travaillant pas dans le secteur public en 2020 (groupes 2, 3, 4 et 5), ont proportionnellement rejoint ce secteur en plus grand nombre en 2023. Le fait d'avoir travaillé dans la fonction publique, même sur une période courte, entre 2017 et 2020, a vraisemblablement facilité ce retour.

Seulement 10 % des jeunes qui avaient tenté d'intégrer la fonction publique dans les trois ans après leur sortie d'études sans y parvenir (groupe 3) y travaillent effectivement après six ans. Parmi eux, 37 % avaient une préférence pour la fonction publique à la sortie des études. Le taux est de 15 % chez ceux qui travaillent dans le secteur privé.

Parmi les jeunes qui « envisageaient la fonction publique » en 2020 (groupe 4), 6 % seulement y travaillent en 2023 et 65 % dans le secteur privé. Il est à noter que ces jeunes avaient d'emblée une préférence très modérée pour la fonction publique (8 %), et que ceux qui l'ont finalement rejointe avaient une préférence plus marquée (24 %).

Le choix du secteur d'activité ne semble donc pas être uniquement lié à une question d'opportunité d'emploi dans l'un ou l'autre des secteurs. Les jeunes ne les traitent pas de façon identique dans leur parcours d'insertion dans la vie professionnelle, en lien potentiellement avec la formation suivie. En effet, toutes les formations ne conduisent pas à un métier qu'il est possible d'exercer dans la fonction publique et réciproquement. Notons toutefois que l'attractivité de la fonction publique à la sortie des études, captée par la question sur la préférence pour ce secteur, varie peu selon le niveau de diplôme : elle oscille autour de 11 %. Seuls les titulaires d'un doctorat font exception : 32 % ont eu une préférence pour l'emploi public, ce qui illustre le lien étroit entre ce choix de formation et l'attrait pour la fonction publique.

Dans le groupe 5, le plus éloigné de la fonction publique en 2020 (ceux qui n'y avaient jamais travaillé et n'envisageaient pas de le faire), presque aucun n'a rejoint le secteur public au cours des trois années qui ont suivi la première interrogation. Non seulement ces jeunes ne l'envisageaient pas en 2020, mais dès la sortie de leurs études, presque qu'aucun d'entre eux n'exprimait l'envie de travailler dans ce secteur.

5. Sept jeunes agents publics sur dix ont un emploi stable

Parmi l'ensemble des agents publics, selon les données de la DGAFP, on compte un peu moins de trois fonctionnaires pour un contractuel en 2023 (DGAFP-SDessi, 2025). Chez les 13 % de jeunes de la génération qui travaillent dans le secteur public en 2023, le ratio est très proche de 1, légèrement en faveur des fonctionnaires. Le modèle de carrière de fonctionnaire ne domine quasiment plus chez les jeunes entrants (Cour des comptes, 2025), mais la stabilité dans l'emploi public passe davantage par le type de contrat que par le statut. En 2020, soit trois ans après leur sortie de formation initiale, 48 % des jeunes avaient un emploi stable⁵, au sens de contractuel⁶ en CDI ou de fonctionnaire dans le secteur public, et de salarié en CDI dans le secteur privé ([tableau 5](#)). Six ans après leur sortie, ils sont 57 % dans cette situation ([tableau 6](#)).

En 2023, 71 % des jeunes agents publics ont un emploi stable⁷ (52 % en tant que fonctionnaires, et 19 % en tant que contractuels en CDI) quand 74 % des jeunes de la génération du secteur privé sont des salariés en CDI. Chez les jeunes contractuels du secteur public, la part des CDD est de 60 % (pour 69 % tous âges

⁵ Sauf précision contraire, ce taux est calculé dans la suite comme le rapport entre le nombre de jeunes en CDI ou fonctionnaires et de jeunes en CDI ou fonctionnaires, non salariés, en contrats aidés, en CDD, en intérim, au chômage, inactifs, effectuant un service civique, en formation/reprise d'études ou autre. L'exclusion des non-salariés du numérateur se discute (Dabet & Lercari, 2025).

⁶ Le périmètre du secteur public est défini par le contrat de travail : fonctionnaire, CDI ou CDD du secteur public, à l'exclusion de tout autre type de contrat. Sont considérés comme contractuels les jeunes ayant un CDD ou un CDI du secteur public.

⁷ Ici et dans les lignes des tableaux 5 et 6, « Ensemble des jeunes du secteur public » et « Ensemble des jeunes du secteur privé » est calculé comme le rapport, parmi les jeunes en emploi, entre le nombre de jeunes en CDI ou fonctionnaires et de jeunes en CDI ou fonctionnaires, non salariés, en contrats aidés, en CDD, en intérim.

confondus [DGAFP-SDessi, 2025]). Les jeunes qui entrent tôt dans la fonction publique, sous le statut de contractuels, ont davantage que leurs aînés accès à l'emploi stable.

Trois ans après leur sortie de formation initiale, seuls 50 % des jeunes agents publics du groupe 1 (les plus proches de la fonction publique) avaient un contrat stable, que ce soit en tant que fonctionnaires (41 %) ou que contractuels en CDI (9 %). Près de la moitié avaient un autre type de contrat. L'insertion précoce, et plus généralement le début de carrière dans la fonction publique, se fait donc une fois sur deux *via* un contrat temporaire. Six ans après la fin de leurs études, les jeunes du groupe 1 sont 69 % à avoir un contrat stable, du public ou du privé, soit 10 points de plus que le taux de contrats stables du groupe 5 (les plus éloignés de la fonction publique).

Parmi les jeunes du groupe 1 qui travaillent dans le public en 2023, 62 % sont fonctionnaires, 18 % contractuels en CDI et 21 % contractuels en CDD. La structure par type de contrat a évolué entre 2020 et 2023 pour ceux qui étaient présents dans la fonction publique à ces deux dates : la part de fonctionnaires a augmenté de 21 points, celle des contractuels en CDI de 8 points, tandis que celle des contractuels en CDD a, logiquement, reculé de 29 points. Parmi les contractuels en CDD en 2020, 36 % ont quitté le secteur public en 2023, 35 % sont passés en CDI ou fonctionnaires et 28 % sont restés en CDD. Parmi les fonctionnaires en 2020, 87 % le sont encore en 2023.

En 2020, seuls 25 % des jeunes en emploi du groupe 2, qui pouvaient faire valoir une expérience dans le secteur public lors de leur recherche d'emploi, étaient en CDI dans le secteur privé, soit le taux de contrats stables le plus faible des cinq groupes. En 2023, la moitié d'entre eux disposent d'un contrat stable, ce qui reste néanmoins dans les niveaux les plus bas de l'ensemble des groupes. Toutefois, en même temps que le taux d'emploi du groupe a fortement augmenté (+18 points), la part des jeunes en CDI ou fonctionnaires a progressé de 25 points entre 2020 et 2023, soit un doublement du taux de contrats stables et la plus forte progression parmi les cinq groupes.

Tableau 5 • Type de contrat en 2020 selon l'indicateur de distance à la fonction publique (en %)

	CDI / Fonctionnaire	CDD, autre type de contrat ¹	Non- salariés ²	Sans emploi ³	Ensemble
Selon le groupe					
Travaille dans la fonction publique en 2020 (groupe 1)	50	50	0	0	100
A travaillé au moins une fois dans la fonction publique entre 2017 et 2020, mais n'y travaille plus en 2020 à la date de l'enquête (groupe 2)	25	33	3	39	100
N'a jamais travaillé dans la fonction publique, mais a tenté de l'intégrer sans y parvenir entre 2017 et 2020 (groupe 3)	40	18	3	40	100
N'a jamais travaillé dans la fonction publique, mais l'envisage en 2020 (groupe 4)	40	13	3	44	100
N'a jamais travaillé dans la fonction publique et ne l'envisage pas en 2020 (groupe 5)	55	14	5	27	100
Selon le secteur					
Ensemble des jeunes du secteur public	50	50			100
Ensemble des jeunes du secteur privé	70	24	6		100
Ensemble	48	20	3	29	100

(1) Principalement : CDD, contrat de professionnalisation, apprentissage, intérim, stagiaire, contrat unique d'insertion, d'avenir, volontariat.

(2) Indépendant (à son compte), aide familial.

(3) Chômage, inactivité, service civique, formation/reprise d'études ou autre.

Lecture : en 2020, 25 % des jeunes qui avaient travaillé dans la fonction publique entre 2017 et 2020 (mais sans plus y travailler en 2020 à la date de l'enquête) avaient un contrat en CDI ou le statut de fonctionnaire.

Champ : jeunes de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017.

Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2023.

Tableau 6 • Type de contrat en 2023 selon l'indicateur de distance à la fonction publique (en %)

	CDI / Fonctionnaire	CDD, autre type de contrat ¹	Non- salariés ²	Sans emploi ³	Ensemble
Selon le groupe					
Travaille dans la fonction publique en 2020 (groupe 1)	69	22	2	8	100
A travaillé au moins une fois dans la fonction publique entre 2017 et 2020, mais n'y travaille plus en 2020 à la date de l'enquête (groupe 2)	50	22	6	22	100
N'a jamais travaillé dans la fonction publique, mais a tenté de l'intégrer sans y parvenir entre 2017 et 2020 (groupe 3)	52	16	4	29	100
N'a jamais travaillé dans la fonction publique, mais l'envisage en 2020 (groupe 4)	50	16	5	30	100
N'a jamais travaillé dans la fonction publique et ne l'envisage pas en 2020 (groupe 5)	59	12	8	22	100
Selon le secteur					
Ensemble des jeunes du secteur public	71	29			100
Ensemble des jeunes du secteur privé	74	17	9		100
Ensemble	57	15	6	22	100

(1) Principalement : CDD, contrat de professionnalisation, apprentissage, intérim, stagiaire, contrat unique d'insertion, d'avenir, volontariat.

(2) Indépendant (à son compte), aide familial.

(3) Chômage, inactivité, service civique, formation/reprise d'études ou autre.

Lecture : en 2023, 50 % des jeunes qui avaient travaillé dans la fonction publique entre 2017 et 2020 (mais sans plus y travailler en 2020 à la date de l'enquête) avaient un contrat en CDI ou le statut de fonctionnaire.

Champ : jeunes de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017.

Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2023.

6. Plus de fonctionnaires parmi les entrées précoces dans la fonction publique

On distingue deux « vagues » d'entrants dans la fonction publique. La première est composée des jeunes du groupe 1, qui sont entrés de façon précoce, dans les trois ans après la fin de leur formation initiale. En 2020, ils ont entre un jour et trois ans d'ancienneté dans le secteur public.

La seconde vague est composée des jeunes qui n'ont jamais travaillé dans le public entre 2017 et 2020, mais y travaillent en 2023. Les jeunes de cette seconde vague d'entrants, plus tardive que la première, appartiennent aux groupes 3, 4 et pour une toute petite part au groupe 5. En 2023, ils ont entre un jour et trois ans d'ancienneté dans le secteur public. Ces deux vagues ne constituent qu'une partie des entrants dans la fonction publique. En 2023, l'âge moyen de l'ensemble des entrants (personnes présentes fin 2023 et ayant moins d'un an d'ancienneté) est de 35 ans. De même, l'âge moyen des entrants en 2020 toujours présents en 2023 est de 37 ans (DGAFP-SDessi, 2025). Pour ces deux populations, l'âge moyen est bien supérieur à celui des jeunes sortis de formation initiale en 2017 et présents dans la fonction publique, qui est de 28 ans. Autrement dit, six ans après la fin de leurs études, l'ensemble des jeunes agents publics de la génération, qu'ils appartiennent à la deuxième vague ou *a fortiori* à la première vague d'entrants peuvent être considérés comme entrés tôt dans le secteur public.

Les jeunes de la première vague d'entrants, ceux qui travaillent dans la fonction publique dès 2020, sont diplômés du supérieur à 61 %. Ceux de la seconde vague (qui n'y travaillaient pas entre 2017 et 2020) sont diplômés à 52 % du supérieur et davantage titulaires du seul baccalauréat que leurs homologues entrés plus tôt après la fin de leurs études (33 % contre 30 %).

En 2020, parmi les entrants de la première vague, 41 % sont fonctionnaires, 9 % sont contractuels en CDI et 50 % contractuels en CDD. En 2023, parmi les entrants de la seconde vague, la part de fonctionnaires est de 32 %, soit 9 points en deçà du niveau de celui de la première vague, tandis que la part de contractuels en CDI est plus élevée (24 %) et celle de contractuels en CDD plus faible (44 %). Ces écarts peuvent s'expliquer par le fait que les entrants de la première vague sortent plus souvent d'écoles du service public post-bac ou bac+2 et débutent comme fonctionnaires stagiaires, alors que ceux de la seconde vague proviennent davantage de formations universitaires.

Si seuls 13 % de l'ensemble des entrants tous âges confondus dans la fonction publique civile de moins d'un an d'ancienneté en 2023 sont fonctionnaires (DGAFP-SDessi, 2025), ils sont 47 % parmi les entrants de 2020 à avoir trois ans d'ancienneté⁸. Ceci s'explique par un effet d'attrition, les agents n'ayant pas de contrats stables ayant quitté la fonction publique dans les trois ans. Ce taux de 47 % est à comparer à celui des jeunes entrants de la première vague (arrivés entre 2017 et 2020), qui travaillent encore dans la fonction publique en 2023, donc avec au moins trois ans d'ancienneté. Dans ce sous-groupe du groupe 1, la part des fonctionnaires est de 62 %. Il semble donc que les jeunes entrants de la première vague accèdent plus fréquemment au statut de fonctionnaire que les entrants plus âgés.

En miroir de ces entrants précoces, les jeunes sortis de la fonction publique : ceux qui y travaillent en 2020, mais n'y travaillent plus en 2023 représentent 24 % des jeunes du groupe 1. Près de 18 % déclaraient, en 2020, vouloir quitter la fonction publique (15 % parmi les fonctionnaires, 16 % parmi les contractuels en CDI et 20 % parmi les contractuels en CDD). Ce taux atteint 36 % parmi ceux qui sont effectivement partis. Huit sur dix étaient contractuels et deux sur dix fonctionnaires.

En 2023, parmi les jeunes du groupe 1 ayant quitté la fonction publique, 67 % travaillent dans le secteur privé et 33 % sont sans emploi. Parmi ceux qui occupent un emploi, 52 % sont en CDI, soit un taux de contrats stables plus faible que celui des jeunes agents publics (71 %). Ces départs de la fonction publique sont légèrement genrés (42 % d'hommes contre 39 % dans le groupe 1) et concernent davantage les moins diplômés (un peu moins d'un jeune sortant sur deux possède un diplôme de niveau bac ou en dessous ou n'a pas de diplôme).

7. Temps partiel : les jeunes du secteur public sont plus concernés en 2023

En 2023, 91 % des jeunes en emploi et sortis de formation en 2017 travaillent à temps plein et 9 % à temps partiel, contre respectivement 84 % et 16 % en 2020. Entre 2020 et 2023, le taux de temps partiel diminue sensiblement dans les cinq groupes ([tableaux 7](#) et [8](#)), de 10 points dans le groupe 2, de 12 points dans le groupe 3, de 9 points dans le groupe 4 et de 6 points dans le groupe 5. Parmi les jeunes qui travaillent dans la fonction publique en 2023, le taux de temps partiel est de 14 % (contre 13 % en 2020), 20 % parmi les femmes – qui représentent 60 % des jeunes agents publics –, et 5 % parmi les hommes. En 2023, la proportion d'agents, tous âges confondus, à temps partiel dans la fonction publique est de 20 % (DGAFP-SDessi, 2024).

⁸ Il s'agit des agents publics présents dans les effectifs de la fonction publique au 31/12/2020 et pas au 31/12/2019, et présents dans les effectifs de la fonction publique au 31/12/2023, sans tenir compte des dates intermédiaires. De la même façon, s'agissant des jeunes qui travaillent dans le secteur public en 2020 et en 2023, les éventuels allers-retours entre secteurs public et privé, et non-emploi aux dates intermédiaires sont négligés.

Tableau 7 • Taux de temps partiel en 2020 selon l'indicateur de distance à la fonction publique (en %)

	Ensemble	Femmes
Selon le groupe		
Travaille dans la fonction publique en 2020 (groupe 1)	13	16
A travaillé au moins une fois dans la fonction publique entre 2017 et 2020, mais n'y travaille plus en 2020 à la date de l'enquête (groupe 2)	21	23
N'a jamais travaillé dans la fonction publique, mais a tenté de l'intégrer sans y parvenir entre 2017 et 2020 (groupe 3)	21	24
N'a jamais travaillé dans la fonction publique, mais l'envisage en 2020 (groupe 4)	19	25
N'a jamais travaillé dans la fonction publique et ne l'envisage pas en 2020 (groupe 5)	14	19
Selon le secteur		
Ensemble des jeunes du secteur public	13	16
Ensemble des jeunes du secteur privé	16	21
Ensemble	16	20

Lecture : en 2020, 21 % des jeunes en emploi et qui avaient travaillé dans la fonction publique entre 2017 et 2020 (mais sans plus y travailler en 2020 à la date de l'enquête) occupent un emploi à temps partiel.

Champ : jeunes de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017 et en emploi en 2020.

Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2023.

Tableau 8 • Taux de temps partiel en 2023 selon l'indicateur de distance à la fonction publique (en %)

Groupe	Ensemble	Femmes
Selon le groupe		
Travaille dans la fonction publique en 2020 (groupe 1)	12	19
A travaillé au moins une fois dans la fonction publique entre 2017 et 2020, mais n'y travaille plus en 2020 à la date de l'enquête (groupe 2)	11	15
N'a jamais travaillé dans la fonction publique, mais a tenté de l'intégrer sans y parvenir entre 2017 et 2020 (groupe 3)	9	10
N'a jamais travaillé dans la fonction publique, mais l'envisage en 2020 (groupe 4)	10	17
N'a jamais travaillé dans la fonction publique et ne l'envisage pas en 2020 (groupe 5)	8	12
Selon le secteur		
Ensemble des jeunes du secteur public	14	20
Ensemble des jeunes du secteur privé	8	12
Ensemble	9	13

Lecture : en 2023, 11 % des jeunes en emploi et qui avaient travaillé dans la fonction publique entre 2017 et 2020 (mais sans plus y travailler en 2020 à la date de l'enquête) occupent en emploi à temps partiel.

Champ : jeunes de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017 et en emploi en 2023.

Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2023.

Conclusion

Compte tenu du vieillissement de ses agents et de l'évolution des modes de recrutement, la fonction publique doit renforcer son attractivité auprès des jeunes et fidéliser ceux qui la rejoignent. L'enquête Génération 2017 à six ans fournit des informations pertinentes pour l'analyse de l'insertion et des débuts de parcours professionnels des jeunes dans la fonction publique. Les trajectoires d'emploi observées depuis la fin de leur formation initiale sont variées, et un recul de six années est particulièrement utile, l'âge moyen d'entrée dans la fonction publique étant relativement tardif.

Le module « attractivité » administré en 2020 montre que, dans la Génération 2017, le vivier, au sens large, des jeunes susceptibles de travailler pour la fonction publique est important. Un jeune sur trois a une proximité assez forte avec la fonction publique, soit qu'il y travaille, soit qu'il y a travaillé, soit qu'il a tenté d'y travailler. Parmi les jeunes sortis d'études en 2017, 12 % déclarent trois ans plus tard qu'ils avaient, à la sortie de leurs études et dans leurs démarches de recherche d'emploi, une préférence pour la fonction publique. Parmi ceux qui sont effectivement devenus agents publics six ans plus tard, cette proportion atteint 45 %. Cette prédilection pour le public tombe à 5 % chez les jeunes salariés du secteur privé. Ceci montre que l'attrait pour la fonction publique, ou à l'inverse son évitement, se construisent précocement et demeurent fortement corrélés au secteur d'emploi occupé six ans après la sortie de la formation initiale. Dans un contexte où la fonction publique semble avoir durablement des difficultés à recruter dans certains métiers, ce résultat fait émerger des leviers d'action pour les employeurs publics, notamment l'importance d'actions de sensibilisation en amont de l'entrée sur le marché du travail.

Le module a été reconduit sur l'enquête Génération 2021 interrogée au bout de trois ans. Les premiers résultats seront disponibles d'ici à la fin de l'année 2026. Ils permettront notamment de conforter ou non les enseignements de cette étude.

Références bibliographiques

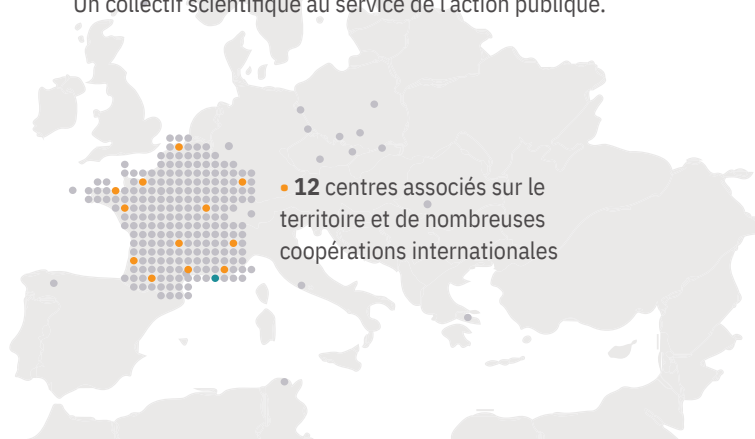
- Colin, S. & Godefroy, P. (2023). Quelle expérience et quelle perception ont les jeunes de la fonction publique ? *Point Stat*, 40, DGAFP-SDessi. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/quelle-experience-et-quelle-perception-ont-les-jeunes-de-la-fonction-publique>
- Cour des comptes (2025). *L'accès des jeunes aux emplois de l'État : une stratégie à construire*. <https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2025-06/20250606-S2025-0665-Acces-jeunes-emplois-de-l-Etat.pdf>
- Dabet, G. & Lercari, L. (2025). Les trajectoires d'entrée dans la vie active : de la sortie des études jusqu'à six ans après. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Études » (n° 57). <https://www.cereq.fr/les-trajectoires-dentree-dans-la-vie-active-de-la-sortie-des-etudes-jusqua-6-ans-apres>
- DGAFP-SDessi (2022). *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2022>
- DGAFP-SDessi (2024). *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2024>
- DGAFP-SDessi (2025). *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2025>
- Godefroy, P. & Touzé, S. (2023). Les contractuels dans la fonction publique depuis 2011, effectifs et parcours. *Point Stat*, 49, DGAFP-SDessi. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-contractuels-dans-la-fonction-publique-depuis-2011-effectifs-et-parcours>



*Établissement public national sous la tutelle
du ministère chargé de l'éducation
et du ministère chargé de l'emploi.*

DEPUIS 1971

• Mieux connaître les liens formation - emploi - travail.
Un collectif scientifique au service de l'action publique.



• **12 centres associés** sur le territoire et de nombreuses coopérations internationales

+ d'infos & tous les travaux
sur www.cereq.fr

