

Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2017

En 2017, la fonction publique a enregistré 14 022 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une hausse de 7,9 % par rapport à 2016.

La fonction publique territoriale reste, en 2017, le principal employeur des nouveaux apprentis de la fonction publique avec 54 % des entrées en apprentissage, suivi par la fonction publique de l'État (42 % des entrées) et la fonction publique hospitalière (4 % des entrées).

En 2017, la fonction publique a enregistré 14 022¹ nouveaux contrats d'apprentissage, soit 1 024 de plus qu'en 2016 (+7,9 %). Le nombre de nouveaux apprentis est en hausse dans les trois versants de la fonction publique, et notamment dans la fonction publique territoriale (FPT) (+647, soit +9 %) et dans une moindre mesure la fonction publique hospitalière (FPH) (+123, soit +25 %). Dans la fonction publique de l'État (FPE), l'augmentation est de 5 % (+254), en deçà des accroissements de 2015 et 2016 (Figure 1).

En 2017, 74 % des nouveaux apprentis de la FPE sont embauchés par les ministères. Dans la FPT, les communes ont recruté près de six des nouveaux apprentis sur dix, auxquels il convient d'ajouter les 20 % recrutés par les établissements communaux ou intercommunaux, suivies par les départements (13 %) et les régions (7 %) (Figure 2).

La part des femmes parmi les nouveaux apprentis en 2017 reste stable dans la FPE (56 %) et quasiment stable dans la FPT (46 % après 45 %). Elle recule en revanche dans la FPH tout en restant nettement majoritaire avec 60 % après 64 % en 2016 (Figure 3).

Les contrats d'apprentissage conclus en 2017 dans la FPT concernent des apprentis plus jeunes que ceux de la FPE et de la FPH. Les mineurs représentent ainsi 21 % des nouveaux contrats dans la FPT contre 10 % dans la FPH (en légère hausse) et 8 % en FPE.

En 2017, 32 % des nouveaux apprentis dans la fonction publique sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, soit +1 point par rapport à 2016. La part des nouveaux apprentis titulaires d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat ou sans aucun diplôme reste quant à elle stable autour de 31 %. Les nouveaux apprentis titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont toujours plus nombreux dans la FPE (40 %) que dans la FPH et la FPT : respectivement 28 % et 25 %. La FPH enregistre en proportion la plus forte hausse du nombre de nouveaux apprentis recrutés avec un diplôme de l'enseignement supérieur (+4 points par rapport à 2016).

En 2017, un peu plus de la moitié des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique visent la préparation d'un diplôme de l'enseignement supérieur (+2 points par rapport

à 2016), 27 % la préparation d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat (stable par rapport à 2016) et enfin 18 % un diplôme de niveau baccalauréat (-2 points par rapport à 2016). La part des nouveaux apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur est plus importante dans la FPE (74 %, +1 point par rapport à 2016) que dans les deux autres versants : 62 % et 39 % respectivement dans la FPH et la FPT (+3 points par rapport à 2016). Comme en 2016, c'est dans la FPT que les formations dans le cadre de l'apprentissage préparant à un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat sont relativement les plus importantes : 43 % contre 21 % dans la FPH et 8 % dans la FPE en 2017.

Figure 1 : Les entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant employeur

	2014 ⁽¹⁾	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017 ⁽²⁾		Évolution 2017/2016 (en %)
				Effectifs	Part (en %)	
FPE	801	3 732	5 626	5 880	41,9	4,5
FPT	7 566	6 637	6 875	7 523	53,6	9,4
FPH	601	603	497	620	4,4	24,6
Ensemble FP	8 968	10 972	12 998	14 022	100,0	7,9

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière.

Lecture : En 2017, la fonction publique a embauché 14 022 nouveaux apprentis, soit une hausse de 7,9 % par rapport à 2016.

(1) Données révisées par rapport aux précédentes publications sur les nouveaux apprentis dans la fonction publique.

(2) Données semi-définitives.

Figure 2 : Les entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant et catégorie d'employeur

		2014 ⁽¹⁾	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017 ⁽²⁾		Évolution 2017/2016 (en %)
					Effectifs	Part (en %)	
FPE	Ministères	206	2 725	4 321	4 346	73,9	0,6
	EPA sous tutelle des ministères	594	1 007	1 305	1 535	26,1	17,6
	Total	801	3 732	5 626	5 880	100,0	4,5
FPT	Communes	4 610	3 914	4 117	4 360	58,0	5,9
	Départements	1 050	874	782	959	12,7	22,6
	Régions	473	473	411	517	6,9	25,7
	Établissements départementaux	101	102	96	116	1,5	20,6
	Établissements communaux	229	175	185	264	3,5	42,5
	Établissements intercommunaux	1 078	1 069	1 216	1 249	16,6	2,7
	Autres EPA locaux	25	30	67	58	0,8	-14,5
	Total	7 566	6 637	6 875	7 523	100,0	9,4
FPH	601	603	497	620	-	24,6	
Ensemble FP	8 968	10 972	12 998	14 022	-	7,9	

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France entière.

Lecture : Parmi les nouveaux apprentis embauchés par la FPE en 2017, 26,1 % l'ont été par les EPA.

(1) Données révisées par rapport aux précédentes publications sur les nouveaux apprentis dans la fonction publique.

(2) Données semi-définitives.

Figure 3 : Les caractéristiques des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique (en %)

	FPE				FPT				FPH				Ensemble FP			
	2014 ⁽¹⁾	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017 ⁽²⁾	2014 ⁽¹⁾	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017 ⁽²⁾	2014 ⁽¹⁾	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017 ⁽²⁾	2014 ⁽¹⁾	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017 ⁽²⁾
Sexe																
Hommes	59,0	52,2	44,3	43,9	55,0	54,5	54,6	53,6	36,6	40,4	36,3	40,5	54,1	52,9	49,4	48,9
Femmes	41,0	47,8	55,7	56,1	45,0	45,5	45,4	46,4	63,4	59,6	63,8	59,5	45,9	47,1	50,6	51,1
Âge																
15 ans	1,7	1,2	1,0	0,9	4,8	4,5	4,9	4,6	1,4	0,7	1,0	1,7	4,3	3,2	3,1	3,0
16 ans	3,1	3,1	2,5	2,5	9,5	8,2	8,3	7,8	2,8	4,0	2,3	2,5	8,4	6,2	5,5	5,3
17 ans	4,1	5,6	4,5	4,7	9,0	8,5	8,4	8,9	5,2	3,7	4,2	5,5	8,3	7,3	6,6	7,0
18 ans	6,4	12,2	9,8	11,4	13,8	13,7	14,4	13,3	8,0	8,2	11,7	8,5	12,7	12,9	12,3	12,3
19 ans	9,8	14,4	15,6	14,1	13,1	13,5	13,3	11,9	9,2	9,4	9,8	9,8	12,5	13,6	14,1	12,7
20 ans	14,9	14,5	17,1	16,1	12,2	12,9	13,0	12,3	12,2	12,4	12,9	11,8	12,4	13,4	14,8	13,9
21 ans	15,7	12,2	14,0	13,1	10,2	10,1	9,9	11,0	11,8	12,4	13,8	11,3	10,8	10,9	11,8	11,9
22 ans ou plus	44,2	36,8	35,5	37,2	27,4	28,5	27,8	30,2	49,3	49,3	44,4	49,1	30,4	32,5	31,8	34,0
Âge moyen des apprentis	21,1	20,9	21,0	21,2	19,9	20,1	20,1	20,3	21,6	22,1	21,7	21,9	20,1	20,5	20,6	20,8
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé																
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	1,6	2,2	1,8	1,9	1,2	1,2	1,0	1,2	1,4	1,4	1,2	1,4	1,3	1,6	1,4	1,5
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	23,6	15,3	18,8	18,4	8,4	8,6	10,0	10,8	8,0	8,9	5,9	10,9	9,6	11,0	13,7	14,1
Diplôme ou titre de niveau bac +2	29,7	18,6	18,1	19,7	11,0	12,6	12,3	12,7	14,0	13,7	16,4	15,4	12,8	14,7	15,1	15,9
Diplôme ou titre de niveau bac	30,5	41,2	43,3	42,2	30,3	34,7	33,1	31,7	51,1	51,7	51,1	49,5	31,8	37,8	38,4	37,1
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	6,7	15,9	10,8	11,0	26,1	23,6	23,4	23,1	16,7	13,9	16,4	13,9	23,9	20,4	17,5	17,5
Aucun diplôme ni titre	7,9	6,8	7,2	6,7	23,0	19,3	20,2	20,4	8,7	10,5	9,0	8,9	20,7	14,5	14,0	13,9
Niveau de formation préparée																
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	25,9	16,5	12,2	13,5	7,7	7,2	7,6	7,8	6,3	9,6	6,3	10,3	9,2	10,5	9,6	10,3
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	30,0	17,9	33,9	29,7	10,1	11,1	11,6	13,4	24,0	19,9	20,4	19,1	12,8	13,9	21,6	20,5
Diplôme ou titre de niveau bac +2	22,4	32,2	26,5	30,7	16,3	17,6	16,9	18,1	28,7	29,4	32,1	32,7	17,7	23,2	21,7	24,0
Diplôme ou titre de niveau bac	13,0	23,5	20,5	18,5	18,0	19,2	19,0	17,1	16,7	18,5	18,1	16,9	17,5	20,6	19,6	17,7
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	8,8	10,0	6,8	7,5	47,9	44,9	44,8	43,5	24,2	22,6	23,1	21,1	42,8	31,8	27,5	27,4
Durée du contrat																
12 mois et moins	46,3	36,6	39,5	41,0	29,8	30,2	31,8	33,8	48,9	42,7	45,1	45,0	32,6	33,1	35,7	37,3
13 à 24 mois	43,0	56,0	54,1	53,7	61,3	61,9	60,1	59,0	45,1	52,5	43,5	46,0	58,6	59,4	56,8	56,2
Plus de 24 mois	10,8	7,4	6,4	5,3	8,9	7,9	8,1	7,1	6,0	4,8	11,4	9,0	8,8	7,6	7,5	6,5
Situation avant le contrat																
Scolarité	74,5	68,5	74,0	71,1	59,3	56,3	60,8	61,8	54,6	58,1	59,2	61,5	60,3	60,7	66,6	65,8
En apprentissage	7,4	4,8	4,9	7,9	13,4	13,6	12,5	11,5	8,7	6,7	6,0	6,0	12,5	10,1	8,8	9,7
Demandeur d'emploi	6,1	13,3	10,4	8,9	11,8	11,2	9,4	9,3	6,9	7,3	6,7	5,2	10,9	11,7	9,7	8,9
Salarié	8,0	9,1	6,9	7,9	9,6	12,4	11,2	11,5	26,2	23,1	25,0	24,5	10,6	11,8	9,8	10,5
Autres	3,9	4,3	3,9	4,1	5,9	6,6	6,1	6,0	3,7	4,7	3,1	2,8	5,6	5,7	5,0	5,0

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France entière.

Lecture : En 2017, 43,9 % des apprentis dans la FPE sont des hommes.

(1) Données révisées par rapport aux précédentes publications sur les nouveaux apprentis dans la fonction publique.

(2) Données semi-définitives.

En 2017, la durée des contrats d'apprentissage continue de diminuer : 37 % des contrats d'apprentissage dans la fonction publique a une durée inférieure ou égale à un an (après 36 % en 2016 et 33 % en 2015) et 6 % une durée supérieure à deux ans. La part des contrats de douze mois et moins est stable à un niveau élevé dans la FPH et en hausse dans la FPE et la FPT (respectivement +1 et +2 points). Celle des contrats de plus de vingt-quatre mois baisse globalement de 1 point (-1 point dans la FPE et la FPT, -2 points dans la FPH où elle reste toutefois relativement élevée).

Avant le début de leur contrat d'apprentissage en 2017, la majorité des apprentis recrutés dans la fonction publique étaient scolarisés : 71 % pour la FPE, 62 % pour la FPT et 61 % pour la FPH. Par rapport à l'année 2016, la part des apprentis préalablement demandeurs d'emploi ou salariés reste globalement stable mais

recule de 2 points dans la FPH. En revanche, celle des apprentis sortant d'un précédent contrat d'apprentissage est en hausse, notamment dans la FPE (+3 points).

En 2017, avec le recrutement de 730 nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique (+124 personnes, soit +20 % par rapport à 2016), leur part dans l'ensemble des nouveaux apprentis est en hausse : 5,2 % contre 4,7 % en 2016. Cette année encore, malgré une part en baisse, ces apprentis restent plus nombreux parmi les apprentis recrutés par la FPH : 7,8 % contre 6,4 % et 3,4 % parmi ceux recrutés respectivement par la FPT et la FPE. En revanche, la part des nouveaux apprentis sur travaux dangereux (4,7 %) diminue en 2017 (-0,5 point par rapport à 2016, après +0,7 point en 2015). Cette baisse intervient quel que soit le versant de la fonction publique, et notamment dans la FPH : -2,1 points (Figure 4).

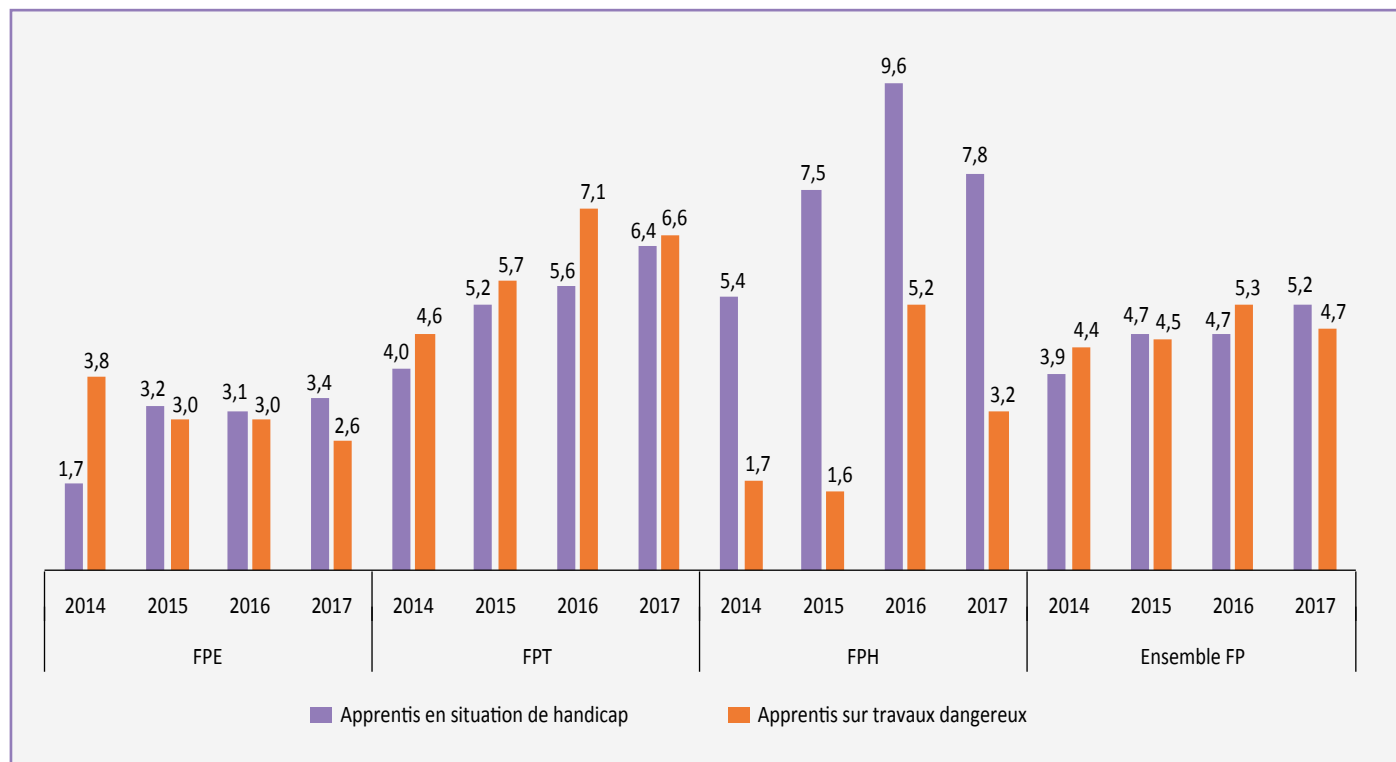
Pour rappel, lors de la conférence sociale de juillet 2014, le président de la République avait souhaité renforcer l'ouverture de la fonction publique à l'apprentissage et lui donner une nouvelle impulsion, notamment pour atteindre dans la fonction publique de l'État 4 000 apprentis en 2015 et 10 000 dès 2016.

Aux apprentis recrutés au cours de l'année enregistrés dans les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), s'ajoutent les étudiants apprentis professeurs dont le recrutement n'est pas enregistré auprès des Direccte. Ils étaient 310 au cours de l'année 2015-2016, 1 100 pour l'année 2016-2017 et 990 pour 2017-2018.

En outre, compte tenu de la date de signature des contrats et de la durée initiale des contrats, 5 000 apprentis ayant signé leur contrat dans la FPE en 2016 poursuivaient leur apprentissage au cours de l'année 2017. De même, 2 200 apprentis ayant signé un contrat d'apprentissage de deux ans ou plus en 2014 et 2015 ont ainsi poursuivi leur apprentissage dans la FPE. Ces calculs ne tiennent pas compte des éventuelles démissions ou abandons.

Dans le cadre de la politique en faveur des personnes en situation de handicap, lors du comité interministériel du handicap du 20 septembre 2017, le gouvernement a pris l'engagement d'accueillir, pour chaque campagne de recrutement d'apprentis dans la fonction publique de l'État, au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap.

Figure 4 : La part⁽¹⁾ des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en situation de handicap et sur travaux dangereux (en %)



Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France entière.

Lecture : Parmi l'ensemble des apprentis embauchés par la FPE en 2017, 3,4 % sont en situation de handicap.

(1) Les données des années 2014 à 2016 ont été révisées par rapport aux précédentes publications sur les nouveaux apprentis dans la fonction publique. Les données 2017 sont semi-définitives.

Source et champ

Source : Les données mobilisées dans le cadre de cette publication proviennent de l'enregistrement des contrats d'apprentissage auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu d'exécution et de leur dépôt dans le système Ari@ne de gestion informatisé des contrats d'apprentissage.

Le décompte des nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés s'appuie sur les remontées mensuelles en provenance des unités territoriales des Direccte, tandis que l'analyse statistique détaillée des nouveaux contrats (caractérisation des bénéficiaires) s'appuie sur la seule base de données issue d'Ari@ne. Le nombre total de contrats est donc redressé pour tenir compte d'une légère incomplétude de la base Ari@ne par rapport aux remontées mensuelles des Direccte selon la même méthode que celle appliquée par la Dares et dans les mêmes proportions.

Champ de la fonction publique : Les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux constituent la fonction publique de l'État (FPE). Les collectivités territoriales stricto sensu (régions, départements, communes) et les EPA locaux forment la fonction publique territoriale (FPT). Enfin, les hôpitaux publics y compris les syndicats inter-hospitaliers, les établissements d'hébergement pour personnes âgées à budget autonome et médico-sociaux, qui sont des établissements publics sous la tutelle des collectivités territoriales, et les établissements publics locaux sociaux, constituent la fonction publique hospitalière (FPH).

Les résultats présentés dans cette publication n'intègrent donc pas les données de certains établissements qui ne relèvent pas du champ ainsi défini de la fonction publique. Il s'agit par exemple des organismes consulaires, des groupements d'intérêt public, etc.

Directeur de la publication : **Thierry Le Goff**
Rédacteur en chef : **Adrien Friez**

Stats rapides n° 39 - ISSN : **2267-6483**

Département des études, des statistiques et des systèmes d'information
DGAFP - 139, rue de Bercy - 75572 Paris Cedex 12

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique – encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité – cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.