

Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2019

Juillet 2020

En 2019, la fonction publique a enregistré 14 305 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une baisse de 3 % par rapport à 2018.

La fonction publique territoriale est le principal recruteur des nouveaux apprentis de la fonction publique avec 60 % des entrées en apprentissage en 2019 (+2 points), suivie par la fonction publique de l'État (35 % des entrées, -3 points) et la fonction publique hospitalière (6 % des entrées, +1 point).

En 2019, la fonction publique a enregistré 14 305¹ nouveaux contrats d'apprentissage, soit 446 de moins qu'en 2018 (-3,0 %, après +5,2 % en 2018 et +7,9 % en 2017). Le nombre de nouveaux apprentis reste en hausse en 2019 dans la fonction publique hospitalière – FPH (+127, soit +18,2 % par rapport à 2018) et se stabilise dans la fonction publique territoriale – FPT (-0,2 %, après +13,4 % en 2018). Dans la fonction publique de l'État (FPE), en revanche, les entrées en apprentissage poursuivent leur baisse (-558, soit -10,1 %, après -6,2 % en 2018) [Figure 1].

En 2019, si l'embauche de nouveaux apprentis recule dans les ministères (-20 %), elle progresse dans les établissements publics administratifs (+14 %). Dans la FPT, le poids du secteur communal continue de reculer (77 %) avec un retrait des communes (plus de la moitié des nouveaux apprentis de la FPT) non compensé par la hausse enregistrée dans les établissements communaux ou intercommunaux (Figure 2).

La part des femmes parmi les nouveaux apprentis reste stable en 2019 (51 %). Si elle recule à nouveau dans la FPE (51 % après 54 % en 2018), elle reste en hausse dans les deux autres versants : 50 % après 48 % dans la FPT et 65 % après 61 % dans la FPH (Figure 3).

Les contrats d'apprentissage conclus dans la FPT concernent des apprentis plus jeunes que dans les deux autres versants : 20,8 ans en moyenne en 2019, contre 21,3 ans dans la FPE et 22,6 ans dans la FPH. Les mineurs représentent 19 % des nouveaux contrats dans la FPT (-2 points par rapport à 2018), contre 8 % dans la FPE et 7 % en FPH. La part des nouveaux apprentis de plus de 25 ans a augmenté dans les trois versants en 2017 suite à l'expérimentation dans neuf régions du report de l'âge limite d'entrée en apprentissage sans condition de 25 à 30 ans. En 2019, cette part augmente de nouveau avec la généralisation de ce report de l'âge limite (+2 points).

En 2019, la part des nouveaux apprentis de la fonction publique titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est en forte

hausse : 40 %, soit +6 points par rapport à 2018. La part des titulaires d'un diplôme du supérieur s'accroît quel que soit le niveau de diplôme dans chacun des versants. Celle des titulaires d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat ou sans aucun diplôme est, à l'inverse, en baisse : 27 %, soit -4 points par rapport à 2018. La FPH est le versant qui enregistre en proportion la plus forte hausse du nombre de nouveaux apprentis recrutés avec un diplôme de l'enseignement supérieur (+8 points par rapport à 2018, +6 points dans les deux autres versants). Néanmoins, les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur restent en proportion plus nombreux dans la FPE (53 %) que dans la FPH et la FPT : respectivement 38 % et 31 %.

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

	2016	2017	2018 ⁽¹⁾	2019 ⁽²⁾		Évolution 2019/2018 (en %)
				Effectifs	Part (en %)	
FPE	5 626	5 869	5 503	4 944	34,6	-10,1
FPT	6 875	7 537	8 550	8 535	59,7	-0,2
FPH	497	623	699	826	5,8	18,2
Ensemble FP	12 998	14 029	14 751	14 305	100,0	-3,0

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP-SDessi. Champ : France entière.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

Lecture : En 2019, la fonction publique a enregistré 14 305 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une baisse de 3,0 % par rapport à 2018.

1. Dans l'ensemble de cette publication, les données relatives à l'année 2019 sont considérées comme semi-définitives. Elles sont en effet susceptibles d'être légèrement révisées lors de la prochaine publication.



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

		2016	2017	2018 ⁽¹⁾	2019 ⁽²⁾		Évolution 2019/2018 (en %)
					Effectifs	Part (en %)	
FPE	Ministères	4 321	4 328	3 964	3 190	64,5	-19,5
	EPA sous tutelle des ministères	1 305	1 540	1 539	1 754	35,5	14,0
	Total	5 626	5 869	5 503	4 944	100,0	-10,1
FPT	Communes	4 117	4 364	4 896	4 668	54,7	-4,6
	Départements	782	960	1 239	1 287	15,1	3,9
	Régions	411	517	509	415	4,9	-18,4
	Établissements départementaux	96	116	108	170	2,0	57,2
	Établissements communaux	185	264	258	282	3,3	9,4
	Établissements intercommunaux	1 216	1 259	1 478	1 639	19,2	10,9
	Autres EPA locaux	67	56	62	74	0,9	18,7
	Total	6 875	7 537	8 550	8 535	100,0	-0,2
FPH		497	623	699	826	-	18,2
Ensemble FP		12 998	14 029	14 751	14 305	-	-3,0

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France entière.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

Lecture : Parmi les nouveaux apprentis recrutés dans la FPE en 2019, 35,5 % l'ont été par les EPA.

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

	FPE				FPT				FPH				Ensemble FP			
	2016	2017	2018 ⁽¹⁾	2019 ⁽²⁾	2016	2017	2018 ⁽¹⁾	2019 ⁽²⁾	2016	2017	2018 ⁽¹⁾	2019 ⁽²⁾	2016	2017	2018 ⁽¹⁾	2019 ⁽²⁾
Sexe																
Hommes	44,3	43,9	46,3	49,3	54,6	53,5	52,2	50,1	36,3	40,7	38,9	35,3	49,4	48,9	49,4	49,0
Femmes	55,7	56,1	53,7	50,7	45,4	46,5	47,8	49,9	63,8	59,3	61,1	64,7	50,6	51,1	50,6	51,0
Âge																
15 ans	1,0	0,9	1,2	1,4	4,9	4,7	5,3	4,7	1,0	1,7	0,7	1,3	3,1	3,0	3,6	3,4
16 ans	2,5	2,4	2,1	2,0	8,3	7,8	7,2	6,2	2,3	2,5	2,2	1,7	5,5	5,3	5,1	4,5
17 ans	4,5	4,7	4,0	4,5	8,4	9,0	8,7	8,4	4,2	5,5	5,4	3,9	6,6	7,0	6,8	6,8
18 ans	9,8	11,3	10,7	9,4	14,4	13,3	13,5	12,7	11,7	8,4	10,2	8,9	12,3	12,3	12,3	11,3
19 ans	15,6	14,1	13,4	11,6	13,3	11,9	12,2	11,6	9,8	9,9	9,3	9,3	14,1	12,7	12,5	11,5
20 ans	17,1	16,2	17,0	16,3	13,0	12,3	11,3	12,1	12,9	11,7	12,0	12,9	14,8	13,9	13,5	13,6
21 ans	14,0	13,1	12,7	13,3	9,9	11,0	9,8	10,6	13,8	11,2	9,9	12,9	11,8	11,9	10,9	11,6
22 à 25 ans	31,9	30,9	32,0	32,7	24,5	24,5	24,6	24,7	38,5	40,2	35,4	32,4	28,2	27,9	27,9	27,9
26 ans et plus	3,6	6,4	6,9	8,7	3,3	5,6	7,3	8,9	5,8	8,9	14,9	16,6	3,5	6,1	7,5	9,3
Âge moyen des apprentis	20,9	21,2	21,2	21,3	20,1	20,3	20,5	20,8	22,1	21,9	22,2	22,6	20,5	20,8	20,8	21,1
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé																
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	1,8	1,9	2,5	2,7	1,0	1,2	1,5	1,7	1,2	1,4	1,2	1,6	1,4	1,5	1,8	2,1
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	18,8	18,5	23,0	26,9	10,0	10,8	11,2	15,3	5,9	10,8	14,3	18,1	13,7	14,1	15,8	19,7
Diplôme ou titre de niveau bac +2	18,1	19,8	21,4	23,5	12,3	12,7	12,6	14,4	16,4	15,4	14,3	18,0	15,1	15,9	16,0	17,9
Diplôme ou titre de niveau bac	43,3	42,2	38,2	33,2	33,1	31,8	33,3	32,4	51,1	49,6	49,0	47,0	38,4	37,1	35,9	33,5
Diplôme ou titre de niveau brevet, CAP/BEP	10,8	11,0	8,9	7,4	23,4	23,2	21,3	19,3	16,4	13,8	11,8	10,0	17,5	17,5	16,1	14,5
Aucun diplôme ni titre	7,2	6,7	6,0	6,4	20,2	20,4	20,2	16,9	9,0	9,1	9,4	5,3	14,0	13,9	14,3	12,4
Niveau de formation préparée																
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	12,2	13,5	18,1	22,3	7,6	7,8	8,2	10,5	6,3	10,2	9,6	11,5	9,6	10,3	12,0	14,6
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	33,9	29,9	33,4	33,6	11,6	13,4	12,9	18,0	20,4	19,0	24,1	32,4	21,6	20,6	21,1	24,2
Diplôme ou titre de niveau bac +2	26,5	30,6	26,8	25,1	16,9	18,1	17,9	16,2	32,1	32,7	28,7	22,6	21,7	24,0	21,8	19,7
Diplôme ou titre de niveau bac	20,5	18,5	14,5	12,9	19,0	17,1	17,5	16,6	18,1	16,9	14,7	14,9	19,6	17,7	16,3	15,2
Diplôme ou titre de niveau brevet, CAP/BEP	6,8	7,5	7,1	6,2	44,8	43,6	43,4	38,6	23,1	21,2	22,9	18,5	27,5	27,5	28,9	26,2
Durée du contrat																
12 mois et moins	39,5	41,0	46,6	50,7	31,8	33,8	33,6	37,9	45,1	44,9	48,8	50,4	35,7	37,3	39,2	43,0
13 à 24 mois	54,1	53,7	46,9	42,9	60,1	59,0	58,8	54,6	43,5	46,2	43,0	41,8	56,8	56,2	53,7	49,8
Plus de 24 mois	6,4	5,3	6,4	6,4	8,1	7,2	7,5	7,6	11,4	9,0	8,1	7,8	7,5	6,5	7,1	7,2
Situation avant le contrat																
Scolarité	74,0	71,2	75,1	76,8	60,8	61,8	62,3	62,8	59,2	61,2	59,4	61,8	66,6	65,8	67,1	67,7
En apprentissage	4,9	8,0	8,7	8,1	12,5	11,5	9,7	9,5	6,0	6,2	6,2	5,0	8,8	9,7	9,2	8,7
Demandeur d'emploi	10,4	8,9	6,2	3,9	9,4	9,3	9,7	9,1	6,7	5,1	8,2	8,1	9,7	8,9	8,3	7,2
Salarié	6,9	7,9	6,9	7,6	11,2	11,5	12,5	13,4	25,0	24,4	22,8	21,9	9,8	10,5	10,9	11,8
Autres	3,9	4,1	3,1	3,6	6,1	6,0	5,8	5,3	3,1	3,0	3,4	3,1	5,0	5,0	4,6	4,5

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France entière.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

Lecture : En 2019, dans la FPE, 49,3 % des nouveaux apprentis des hommes et 50,7 % des femmes. Leur âge moyen est de 21,3 ans et 32,7 % ont entre 22 et 25 ans.

Près de six nouveaux contrats d'apprentissage sur dix dans la fonction publique en 2019 s'effectuent dans le cadre de la préparation d'un diplôme de l'enseignement supérieur (+4 points par rapport à 2018), 26 % pour la préparation d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat (-3 points) et enfin 15 % un diplôme de niveau baccalauréat (-1 point). La part des nouveaux apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur reste plus importante dans la FPE (81 %, +3 points par rapport à 2018) que dans les deux autres versants : 67 % dans la FPH (+4 points) et 45 % dans la FPT (+6 points). Comme les années précédentes, les formations dans le cadre de l'apprentissage préparant à un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat sont relativement les plus importantes dans la FPT : 39 % (-5 points), contre 18 % dans la FPH et 6 % dans la FPE en 2019, et la FPT est l'employeur de 88 % des nouveaux apprentis préparant un tel niveau de diplôme. En 2019, 43 % des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique ont une durée inférieure ou égale à un an (+4 points par rapport à 2018), la moitié ont une durée de treize à vingt-quatre mois (-4 points) et 7 % une durée supérieure à deux ans (stable).

Figure 4 : Part des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en situation de handicap (en %)



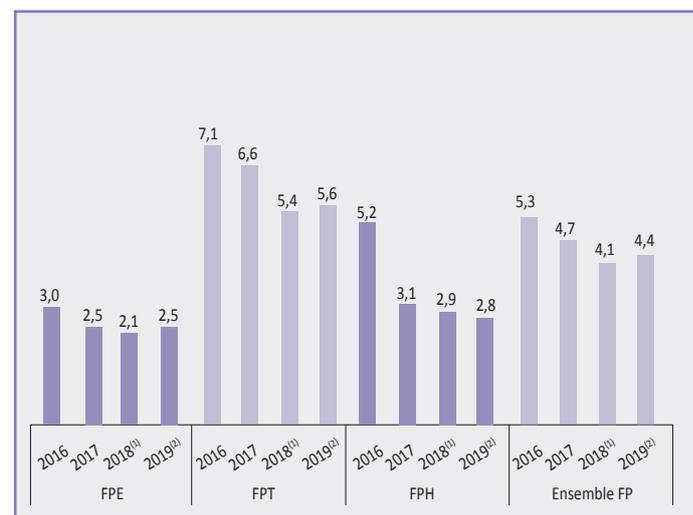
Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP-SDessi. Champ : France entière. (1) Données révisées. (2) Données semi-définitives. Lecture : Parmi l'ensemble des apprentis embauchés par la FPE en 2019, 2,0 % sont en situation de handicap.

Avant le début de leur contrat d'apprentissage en 2019, les deux tiers des apprentis recrutés dans la fonction publique étaient scolarisés : 77 % pour la FPE (soit +2 points par rapport à 2018), 63 % pour la FPT (+1 point) et 62 % pour la FPH (+2 points). La part des apprentis préalablement demandeurs d'emploi recule, en particulier dans la FPE (-2 points).

La part des nouveaux apprentis en situation de handicap reste globalement stable en 2019 : 4,8 %. Elle progresse encore dans la FPH (9,5 %, soit +1,2 point par rapport à 2018), versant qui compte déjà le plus d'apprentis en situation de handicap, et baisse à nouveau légèrement dans les deux autres versants : 6,0 % (-0,3 point) dans la FPT et 2,0 % (-0,2 point) dans la FPE⁽²⁾ (Figure 4).

La part des nouveaux apprentis travaillant durant leur contrat sur des machines dangereuses ou exposés à des risques particuliers s'accroît pour atteindre 4,4 % en 2019 (+0,3 point), après deux années de baisse. La FPT est le versant qui concentre le plus de nouveaux apprentis sur travaux dangereux : 5,6 %, contre 2,8 % dans la FPH et 2,5 % dans la FPE (Figure 5).

Figure 5 : Part des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique sur travaux dangereux (en %)



Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP-SDessi. Champ : France entière. (1) Données révisées. (2) Données semi-définitives. Lecture : Parmi l'ensemble des apprentis embauchés par la FPE en 2019, 2,5 % travaillent sur machines dangereuses ou sont exposés à des risques particuliers.

Articulation entre le flux de nouveaux contrats et le nombre d'apprentis en emploi

À partir des données relatives aux dates d'enregistrement ou de fin des contrats, il est possible de fournir une estimation du nombre d'apprentis en emploi à une date donnée. Ainsi, par exemple, 700 apprentis ayant signé leur contrat en 2016 devaient poursuivre leur apprentissage au cours de l'année 2019. De même, 6 900 apprentis ayant signé un contrat d'apprentissage de deux ans ou plus en 2017 devaient aussi poursuivre leur apprentissage en 2019. Ainsi, au total, on compterait de l'ordre de 34 900 apprentis dans la fonction publique en 2019 avec 20 600 dans la territoriale, 12 600 à l'État et 1 760 dans l'hospitalière.

Cette estimation ne tient pas compte des démissions ou abandons en cours de contrat, si bien qu'elle surestime d'autant le nombre d'apprentis présents en cours d'année.

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 (EAP), les contractuels alternants et les assistants d'éducation (AED) en préprofessionnalisation dont le recrutement n'est pas enregistré auprès des Direccte. Décomptés au mois de novembre de chaque année, ils étaient 1 380 en 2018 et 1 760 en 2019 (source : Depp).

C'est la raison pour laquelle, pour estimer le nombre total d'apprentis en emploi, la source Siasp est privilégiée. Au 31 décembre 2018, on dénombrait ainsi 17 200 apprentis en emploi, soit près de 3 400 apprentis de moins que ceux poursuivant en 2019 un contrat signé antérieurement (20 600).

2. Pour plus de détail sur les nouveaux contrats d'apprentis en situation de handicap, voir tableaux complémentaires publiés avec ce document sur le site fonction-publique.gouv.fr.

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 : 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.

Les données présentées dans cette publication sont en *date d'enregistrement*, or compte tenu des délais d'enregistrement, les contrats ainsi comptabilisés en 2019 peuvent avoir débuté en 2018. Pour s'affranchir de ces effets de gestion, les données 2020 et suivantes seront publiées en *date de début* du contrat. Ce changement de concept sera également mis en œuvre par la Dares pour leur publication sur l'ensemble des contrats d'apprentissage (public et privé). Cette modification a peu d'effet sur la description des caractéristiques des apprentis (sexe, âge...) mais modifie les variations annuelles du nombre de contrats.

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

Stats Rapides n° 63 - ISSN : 2267-6483

Sous-direction 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.