

# Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2018

Juillet 2019

**En 2018, la fonction publique a enregistré 14 753 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une hausse de 5,2 % par rapport à 2017.**

**La fonction publique territoriale reste, en 2018, le principal recruteur des nouveaux apprentis de la fonction publique avec 58 % des entrées en apprentissage (+4 points), suivie par la fonction publique de l'État (37 % des entrées, -5 points) et la fonction publique hospitalière (5 % des entrées, stable).**

En 2018, la fonction publique a enregistré 14 753<sup>1</sup> nouveaux contrats d'apprentissage, soit 724 de plus qu'en 2017 (+5,2 %, après +7,9 % en 2017 et +18,5 % en 2016). Le nombre de nouveaux apprentis reste en hausse en 2018 dans la fonction publique territoriale - FPT (+1 015, soit +13,5 % par rapport à 2017) et dans la fonction publique hospitalière - FPH (+74, soit +11,8 %). Dans la fonction publique de l'État (FPE), en revanche, les entrées en apprentissage diminuent (-364, soit -6,2 %), et ce pour la première fois depuis 2013 (notamment +50,8 % en 2016 et +4,3 % en 2017) [Figure 1].

En 2018, 72 % des nouveaux apprentis de la FPE sont embauchés par les ministères (-2 points par rapport à 2017). Un tiers d'entre eux sont recrutés par les ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Viennent ensuite, parmi les ministères qui comptent le plus d'entrées en apprentissage en 2018, les ministères de la Défense et de l'Intérieur. 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 et établissements départementaux (16 %) et les régions (6 %) [Figure 2].

La part des femmes parmi les nouveaux apprentis reste stable en 2018 (51 %). Si elle recule dans la FPE (54 % après 56 % en 2017), elle est en hausse dans les deux autres versants : 48 % après 46 % dans la FPT et 61 % après 59 % dans la FPH (Figure 3).

Les contrats d'apprentissage conclus dans la FPT concernent des apprentis plus jeunes que dans les deux autres versants : 20,5 ans en moyenne en 2018, contre 21,2 ans dans la FPE et 22,2 ans dans la FPH. Les mineurs représentent 21 % des nouveaux contrats dans la FPT contre 7 % dans la FPE et 8 % en FPH. La part des nouveaux apprentis de plus de 25 ans, après avoir augmenté dans les trois versants en 2017 suite principalement à l'expérimentation dans neuf régions du report de l'âge limite d'entrée en apprentissage sans condition de 25 à 30 ans, poursuit sa hausse.

En 2018, la part des nouveaux apprentis de la fonction publique titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur continue d'augmenter : 34 %, soit +2 points par rapport à 2017. Celle des titulaires d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat ou sans aucun diplôme est, quant à elle, en légère baisse : 30 %, soit -1 point par rapport à 2017. Les nouveaux apprentis titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont toujours plus nombreux dans la FPE (47 %) que dans la FPH et la FPT : respectivement 30 % et 25 %. La FPE est le versant qui enregistre d'ailleurs en proportion la plus forte hausse du nombre de nouveaux apprentis recrutés avec un diplôme de l'enseignement supérieur (+7 points par rapport à 2017).

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

	2015	2016	2017 <sup>(1)</sup>	2018 <sup>(2)</sup>		Évolution 2018/2017 (en %)
				Effectifs	Part (en %)	
FPE	3 732	5 626	5 869	5 504	37,3	-6,2
FPT	6 637	6 875	7 537	8 552	58,0	13,5
FPH	603	497	623	697	4,7	11,8
<b>Ensemble FP</b>	<b>10 972</b>	<b>12 998</b>	<b>14 029</b>	<b>14 753</b>	<b>100,0</b>	<b>5,2</b>

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

Champ : France entière.

Lecture : En 2018, la fonction publique a embauché 14 753 nouveaux apprentis, soit une hausse de 5,2 % par rapport à 2017.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

1. Dans l'ensemble de cette publication, les données relatives à l'année 2018 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

		2015	2016	2017 <sup>(1)</sup>	2018 <sup>(2)</sup>		Évolution 2018/2017 (en %)
					Effectifs	Part (en %)	
FPE	Ministères	2 725	4 321	4 328	3 965	72,0	-8,4
	EPA sous tutelle des ministères	1 007	1 305	1 540	1 539	28,0	-0,1
	<b>Total</b>	<b>3 732</b>	<b>5 626</b>	<b>5 869</b>	<b>5 504</b>	<b>100,0</b>	<b>-6,2</b>
FPT	Communes	3 914	4 117	4 364	4 899	57,3	12,3
	Départements	874	782	960	1 240	14,5	29,1
	Régions	473	411	517	509	6,0	-1,5
	Établissements départementaux	102	96	116	108	1,3	-7,2
	Établissements communaux	175	185	264	257	3,0	-2,7
	Établissements intercommunaux	1 069	1 216	1 259	1 475	17,3	17,2
	Autres EPA locaux	30	67	56	63	0,7	13,5
	<b>Total</b>	<b>6 637</b>	<b>6 875</b>	<b>7 537</b>	<b>8 552</b>	<b>100,0</b>	<b>13,5</b>
FPH		603	497	623	697	-	11,8
<b>Ensemble FP</b>		<b>10 972</b>	<b>12 998</b>	<b>14 029</b>	<b>14 753</b>	-	<b>5,2</b>

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

Champ : France entière.

Lecture : Parmi les nouveaux apprentis embauchés par la FPE en 2018, 28,0 % l'ont été par les EPA.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

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

	FPE				FPT				FPH				Ensemble FP			
	2015	2016	2017 <sup>(1)</sup>	2018 <sup>(2)</sup>	2015	2016	2017 <sup>(1)</sup>	2018 <sup>(2)</sup>	2015	2016	2017 <sup>(1)</sup>	2018 <sup>(2)</sup>	2015	2016	2017 <sup>(1)</sup>	2018 <sup>(2)</sup>
<b>Sexe</b>																
Hommes	52,2	44,3	43,9	46,3	54,5	54,6	53,5	52,3	40,4	36,3	40,7	39,0	52,9	49,4	48,9	49,4
Femmes	47,8	55,7	56,1	53,7	45,5	45,4	46,5	47,7	59,6	63,8	59,3	61,0	47,1	50,6	51,1	50,6
<b>Âge</b>																
15 ans	1,2	1,0	0,9	1,2	4,5	4,9	4,7	5,3	0,7	1,0	1,7	0,7	3,2	3,1	3,0	3,6
16 ans	3,1	2,5	2,4	2,1	8,2	8,3	7,8	7,2	4,0	2,3	2,5	2,2	6,2	5,5	5,3	5,1
17 ans	5,6	4,5	4,7	4,0	8,5	8,4	9,0	8,7	3,7	4,2	5,5	5,4	7,3	6,6	7,0	6,8
18 ans	12,2	9,8	11,3	10,7	13,7	14,4	13,3	13,5	8,2	11,7	8,4	10,2	12,9	12,3	12,3	12,3
19 ans	14,4	15,6	14,1	13,4	13,5	13,3	11,9	12,3	9,4	9,8	9,9	9,2	13,6	14,1	12,7	12,5
20 ans	14,5	17,1	16,2	17,0	12,9	13,0	12,3	11,3	12,4	12,9	11,7	11,8	13,4	14,8	13,9	13,4
21 ans	12,2	14,0	13,1	12,7	10,1	9,9	11,0	9,8	12,4	13,8	11,2	9,9	10,9	11,8	11,9	10,9
22 à 25 ans	33,5	31,9	30,9	32,0	25,4	24,5	24,5	24,6	40,8	38,5	40,2	35,5	29,0	28,2	27,9	27,9
26 ans et plus	3,3	3,6	6,4	6,9	3,1	3,3	5,6	7,3	8,5	5,8	8,9	14,9	3,5	3,5	6,1	7,5
<b>Âge moyen des apprentis</b>	21,1	20,9	21,2	21,2	19,9	20,1	20,3	20,5	21,6	22,1	21,9	22,2	20,1	20,5	20,8	20,8
<b>Niveau de diplôme ou titre le plus élevé</b>																
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	2,2	1,8	1,9	2,5	1,2	1,0	1,2	1,5	1,4	1,2	1,4	1,2	1,6	1,4	1,5	1,8
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	15,3	18,8	18,5	22,9	8,6	10,0	10,8	11,1	8,9	5,9	10,8	14,3	11,0	13,7	14,1	15,8
Diplôme ou titre de niveau bac +2	18,6	18,1	19,8	21,4	12,6	12,3	12,7	12,6	13,7	16,4	15,4	14,3	14,7	15,1	15,9	16,0
Diplôme ou titre de niveau bac	41,2	43,3	42,2	38,2	34,7	33,1	31,8	33,3	51,7	51,1	49,6	48,9	37,8	38,4	37,1	35,9
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	15,9	10,8	11,0	8,9	23,6	23,4	23,2	21,3	13,9	16,4	13,8	11,7	20,4	17,5	17,5	16,1
Aucun diplôme ni titre	6,8	7,2	6,7	6,1	19,3	20,2	20,4	20,2	10,5	9,0	9,1	9,6	14,5	14,0	13,9	14,3
<b>Niveau de formation préparée</b>																
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	16,5	12,2	13,5	18,1	7,2	7,6	7,8	8,2	9,6	6,3	10,2	9,6	10,5	9,6	10,3	11,9
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	17,9	33,9	29,9	33,5	11,1	11,6	13,4	12,9	19,9	20,4	19,0	24,0	13,9	21,6	20,6	21,1
Diplôme ou titre de niveau bac +2	32,2	26,5	30,6	26,8	17,6	16,9	18,1	17,9	29,4	32,1	32,7	28,7	23,2	21,7	24,0	21,8
Diplôme ou titre de niveau bac	23,5	20,5	18,5	14,5	19,2	19,0	17,1	17,6	18,5	18,1	16,9	14,8	20,6	19,6	17,7	16,3
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	10,0	6,8	7,5	7,1	44,9	44,8	43,6	43,4	22,6	23,1	21,2	23,0	31,8	27,5	27,5	28,9
<b>Durée du contrat</b>																
12 mois et moins	36,6	39,5	41,0	46,7	30,2	31,8	33,8	33,7	42,7	45,1	44,9	48,8	33,1	35,7	37,3	39,2
13 à 24 mois	56,0	54,1	53,7	47,0	61,9	60,1	59,0	58,9	52,5	43,5	46,2	43,2	59,4	56,8	56,2	53,7
Plus de 24 mois	7,4	6,4	5,3	6,3	7,9	8,1	7,2	7,4	4,8	11,4	9,0	8,0	7,6	7,5	6,5	7,1
<b>Situation avant le contrat</b>																
Scolarité	68,5	74,0	71,2	75,1	56,3	60,8	61,8	62,3	58,1	59,2	61,2	59,3	60,7	66,6	65,8	67,1
En apprentissage	4,8	4,9	8,0	8,7	13,6	12,5	11,5	9,7	6,7	6,0	6,2	6,2	10,1	8,8	9,7	9,1
Demandeur d'emploi	13,3	10,4	8,9	6,2	11,2	9,4	9,3	9,7	7,3	6,7	5,1	8,2	11,7	9,7	8,9	8,3
Salarié	9,1	6,9	7,9	6,9	12,4	11,2	11,5	12,5	23,1	25,0	24,4	22,8	11,8	9,8	10,5	10,9
Autres	4,3	3,9	4,1	3,1	6,6	6,1	6,0	5,8	4,7	3,1	3,0	3,4	5,7	5,0	5,0	4,6

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

Champ : France entière.

Lecture : En 2018, 46,3 % des apprentis dans la FPE sont des hommes.

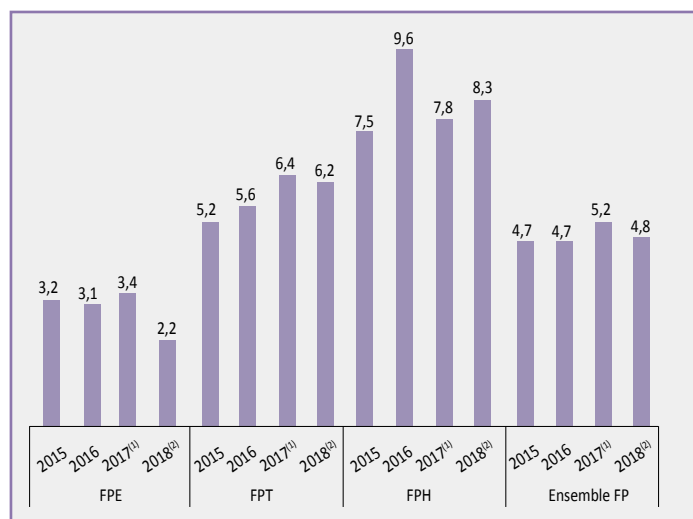
(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

Un peu plus de la moitié des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en 2018 s'effectue dans le cadre de la préparation d'un diplôme de l'enseignement supérieur (stable par rapport à 2017), 29 % pour la préparation d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat (+1 point) et enfin 16 % un diplôme de niveau baccalauréat (-1 point). La part des nouveaux apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur atteint 78 % dans la FPE (+4 points par rapport à 2017), 62 % dans la FPH et 39 % dans la FPT (stables par rapport à 2017). Comme en 2017, 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 : 43 %, contre 23 % dans la FPH et 7 % dans la FPE.

En 2018, quatre nouveaux contrats d'apprentissage sur dix dans la fonction publique ont une durée inférieure ou égale à un an (37 % en 2017 et 33 % en 2015) et 7 % une durée supérieure à deux ans. La part des contrats de douze mois et moins est stable dans la FPT et en hausse dans la FPE et la FPH (respectivement de +6 et +4 points). À l'inverse, celle des contrats de 13 à 24 mois baisse globalement de 2 points (-7 points dans la FPE, -3 points dans la FPH et stable dans la FPT).

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-Dessi. Champ : France entière.

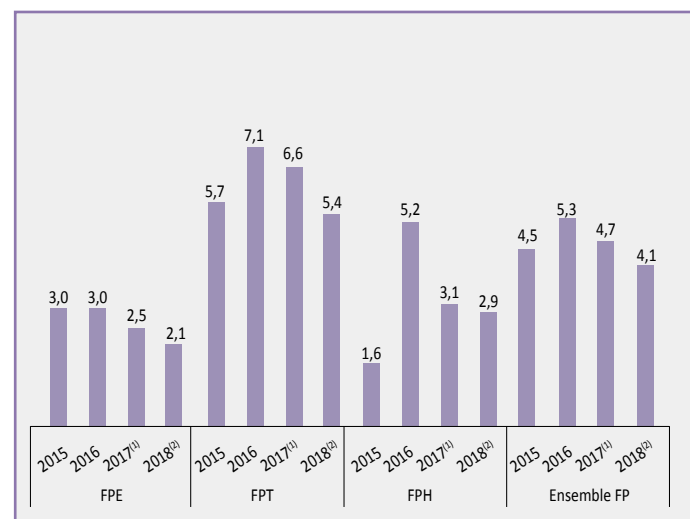
Lecture : Parmi l'ensemble des apprentis embauchés par la FPE en 2018, 2,2 % sont en situation de handicap.

(1) Données révisées.  
(2) Données semi-définitives.

Avant le début de leur contrat d'apprentissage en 2018, la majorité des apprentis recrutés dans la fonction publique étaient scolarisés : 75 % pour la FPE (soit +4 points par rapport à 2017), 62 % pour la FPT (-1 point) et 59 % pour la FPH (-2 points). La part des apprentis préalablement demandeurs d'emploi ou salariés reste globalement stable, mais recule de 4 points dans la FPE. En revanche, celle des apprentis sortant d'un précédent contrat d'apprentissage est en légère baisse, notamment dans la FPT (-2 points).

Après une hausse en 2017, la part des nouveaux apprentis en situation de handicap en 2018 baisse et retrouve globalement le niveau des années antérieures : 4,8 %. Elle recule dans la FPE (-1,3 point, atteignant son niveau le plus bas depuis 2015) et progresse dans la FPH (+0,6 point), versant qui compte le plus d'apprentis en situation de handicap : 8,3 %, contre 6,2 % dans la FPT et 2,2 dans la FPE<sup>2</sup> (Figure 4). La part des nouveaux apprentis travaillant durant leur contrat sur des machines dangereuses ou exposés à des risques particuliers continue, quant à elle, de diminuer : 4,1 % en 2018, soit -0,6 point par rapport à 2017. La FPT reste en 2018, malgré la baisse importante de la part de ses apprentis sur travaux dangereux (-1,2 point), le versant qui en concentre le plus : 5,4 %, contre 2,9 % dans la FPH et 2,1 % 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-Dessi. Champ : France entière.

Lecture : Parmi l'ensemble des apprentis embauchés par la FPE en 2018, 2,1 % travaillent sur machines dangereuses ou sont exposés à des risques particuliers.

(1) Données révisées.  
(2) Données semi-définitives.

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 en 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 (EAP) et les contractuels alternants dont le recrutement n'est pas enregistré auprès des Direccte. Décomptés au mois de novembre de chaque année, ils étaient 230 en 2015, 1 190 en 2016, 1 490 en 2017 et 1 380 en 2018 (source : Depp).

En outre, compte tenu de la date de signature des contrats et de leur durée, 5 100 apprentis ayant signé leur contrat en 2017 poursuivaient leur apprentissage au cours de l'année 2018 (hors démissions). De même, 2 800 apprentis ayant signé un contrat d'apprentissage de deux ans ou plus en 2015 et 2016 ont ainsi poursuivi leur apprentissage dans la FPE (hors démissions). Ainsi, au total, on compterait de l'ordre de 13 400 apprentis présents dans la FPE en 2018 (hors EAP), après 13 100 en 2017.

Les efforts réalisés en faveur du développement de l'apprentissage doivent pleinement bénéficier aux personnes en situation de handicap. Le gouvernement a ainsi pris l'engagement d'accueillir au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap dans la fonction publique de l'État.

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](http://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 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° 52 - 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.