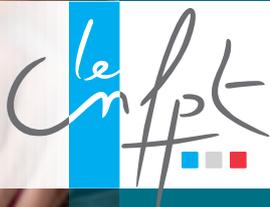


# L'APPRENTISSAGE DANS LES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS TERRITORIAUX EN 2014

AVRIL 2017



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT

## LE CONTEXTE DE L'ÉTUDE

L'apprentissage reste peu développé dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique en général, comme le confirme les travaux de l'Observatoire de l'emploi des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale<sup>1</sup>.

Le flux des apprenti.e.s entrant dans la FPT a connu une légère remontée en 2014 (+1,2 %), après la forte baisse enregistrée en 2013 (-8 %). Cette évolution se démarque de celles observées dans les secteurs public et privé<sup>2</sup> où la baisse du nombre d'entrées dans l'apprentissage se poursuit en 2014 (respectivement -4 % et -3 %).

Afin de promouvoir l'apprentissage dans les collectivités et les établissements publics territoriaux, le CNFPT se voit confier les missions du recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage et la mise en œuvre des actions visant au développement de ce dispositif dans la fonction publique territoriale. Dans le cadre de la loi « Déontologie, droits et obligations des fonctionnaires », adoptée par l'Assemblée nationale le 5 avril 2016, les missions du CNFPT en matière d'apprentissage ont été élargies.

Dans ce contexte, en s'appuyant sur les données de la DARES, l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale propose, dans cette synthèse, un état des lieux décrivant l'apprentissage selon :

- les principales régions employeuses d'apprenti.e.s,
- le nombre de contrats signés et son évolution depuis 2003,
- la démographie des apprenti.e.s,
- la durée des contrats,
- la situation des apprenti.e.s à la signature du contrat,
- le niveau de diplôme préparé,
- les domaines et spécialités de formation.

## LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

> **3 régions** concentrent le plus grand nombre d'apprenti.e.s :

- Île-de-France
- Rhône-Alpes
- Nord-Pas-de-Calais



> **6 292** nouveaux contrats d'apprentissage signés en 2014, en légère hausse

+1,2 % par rapport à 2013

> L'âge des apprenti.e.s

est de **20,1 ans**

en moyenne, en progression constante depuis 2003



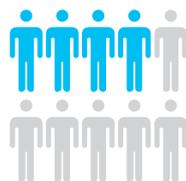
> La majorité des contrats signés ont **une durée de un à deux ans**



> La majorité des apprenti.e.s **sont scolarisé.e.s ou sont étudiant.e.s** à la signature du contrat



> Près de **quatre apprenti.e.s sur dix préparent un diplôme de niveau Bac+2 ou plus** contre 13 % en 2003



> Les **deux** principales **spécialités** choisies par les apprenti.e.s dans la FPT sont



• **l'aménagement paysager**



• **le travail social**

<sup>1</sup> Observatoire de l'emploi des métiers et des compétences de la FPT : Les jeunes et l'apprentissage dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics en 2011 ; Les jeunes et l'apprentissage dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics en 2010 ; Les jeunes et l'apprentissage dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2008 ; Les apprenti.e.s dans la territoriale au 31 décembre 2003.

<sup>2</sup> Source : DARES, L'apprentissage en 2014

<sup>3</sup> Source : DARES, L'apprentissage en 2014

## > LES 3 RÉGIONS QUI CONCENTRENT LE PLUS GRAND NOMBRE D'APPRENTI.E.S RESTENT L'ÎLE-DE-FRANCE, RHÔNE-ALPES ET LE NORD-PAS-DE-CALAIS

À elle seule, l'Île-de-France emploie 1 221 apprenti.e.s en 2014, soit 19,4 % d'entre elles.eux. La région Rhône-Alpes recense à peine 708 apprenti.e.s, avec une part de 11,3 %. Vient en 3<sup>e</sup> position le Nord-Pas-de-Calais avec une part de 5,8 %, enregistrant plus de 365 apprenti.e.s. Les Pays

de la Loire, La Réunion et la Lorraine viennent en 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> position, recensant 324 et 305 apprenti.e.s respectivement. Les régions où les apprenti.e.s sont les moins nombreux sont le Limousin (0,7 %), la Guadeloupe (0,5 %) et la Guyane (0,5 %).

### Répartition des contrats d'apprentissage de la FPT par région, en 2013 et 2014

Contrats d'apprentissage par région	Nombre de collectivités ayant au moins un.e apprenti.e				Nombre de contrats d'apprentissage			
	2013		2014		2013		2014	
	Nb. Coll.	Poids (%)	Nb. Coll.	Poids (%)	Nb. Contrats	Poids (%)	Nb. Contrats	Poids (%)
Île-de-France	355	15,8	344	15,1	1 038	16,7	1 221	19,4
Rhône-Alpes	279	12,4	273	12,0	735	11,8	708	11,3
Nord-Pas-de-Calais	146	6,5	129	5,7	424	6,8	365	5,8
Pays de la Loire	117	5,2	125	5,5	306	4,9	324	5,2
Réunion	24	1,1	23	1,0	319	5,1	305	4,9
Poitou-Charentes	92	4,1	107	4,7	255	4,1	292	4,6
Lorraine	105	4,7	112	4,9	308	5,0	289	4,6
Languedoc-Roussillon	126	5,6	113	5,0	254	4,1	260	4,1
Aquitaine	104	4,6	99	4,3	299	4,8	258	4,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	76	3,4	68	3,0	277	4,5	252	4,0
Picardie	112	5,0	114	5,0	236	3,8	249	4,0
Centre	114	5,1	107	4,7	252	4,1	238	3,8
Bretagne	109	4,9	109	4,8	229	3,7	202	3,2
Alsace	86	3,8	87	3,8	184	3,0	192	3,1
Midi-Pyrénées	73	3,3	78	3,4	215	3,5	191	3,0
Martinique	14	0,6	15	0,7	113	1,8	150	2,4
Haute-Normandie	53	2,4	60	2,6	147	2,4	130	2,1
Franche-Comté	38	1,7	64	2,8	92	1,5	117	1,9
Bourgogne	41	1,8	46	2,0	96	1,5	115	1,8
Auvergne	53	2,4	57	2,5	110	1,8	113	1,8
Corse	28	1,3	39	1,7	90	1,5	104	1,7
Basse-Normandie	36	1,6	39	1,7	69	1,1	61	1,0
Champagne-Ardenne	30	1,3	29	1,3	63	1,0	50	0,8
Limousin	15	0,7	29	1,3	24	0,4	43	0,7
Guadeloupe	17	0,8	12	0,5	47	0,8	34	0,5
Guyane	4	0,2	6	0,3	34	0,6	29	0,5
<b>Ensemble</b>	<b>2 247</b>	<b>100,0</b>	<b>2 284</b>	<b>100,0</b>	<b>6 216</b>	<b>100,0</b>	<b>6 292</b>	<b>100,0</b>

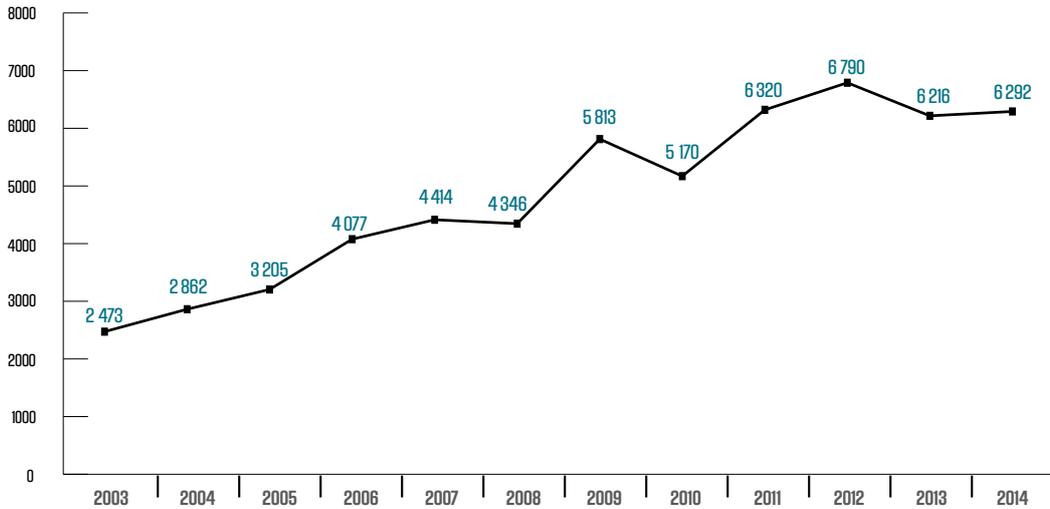
Source : DARES. Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Champ : Métropole et départements d'Outre-Mer, hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.

Note de lecture : 19,4 % des apprenti.e.s entré.e.s dans la FPT en 2014 ont été recruté.e.s par les collectivités et les établissements territoriaux d'Île-de-France.

## > 6 292 NOUVEAUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE SIGNÉS EN 2014

### Évolution du nombre de contrats d'apprentissage signés depuis 2003



Source : DARES. Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Champ : Métropole et départements d'Outre-Mer, hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.

Les collectivités et les établissements territoriaux réalisent la majorité des embauches d'apprenti.e.s du secteur public : 6 292 nouveaux contrats ont été signés en 2014, en légère hausse de 1,2 % par rapport à 2013, après la forte baisse enregistrée entre 2012 et 2013 (-8,5 %).

Le nombre d'entrées en contrats d'apprentissage a globalement augmenté de près de 154 % entre 2003 et

2014. Sa forte baisse, en 2013, est la troisième enregistrée depuis 2003 où le nombre de contrats s'établissait à 2 500.

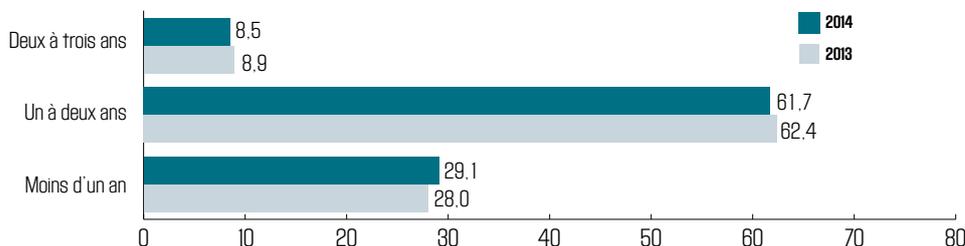
Avec 265 000 nouveaux contrats enregistrés en 2014 dans le secteur marchand, l'apprentissage baisse de 3 % en un an. Le secteur public contribue pour seulement 3 %, soit 8 700 entrées<sup>3</sup>.

## > LA MAJORITÉ DES CONTRATS SIGNÉS ONT UNE DURÉE DE UN À DEUX ANS

Les contrats de un à deux ans représentent 61,7 % des contrats signés en 2014, en baisse de plus de 0,7 point par rapport à 2014 (62,4 %), contre 29,1 % pour les contrats de

moins d'un an (en hausse de 1,1 point) et 8,5 % pour les contrats de 2 à 3 ans (en baisse de 0,4 point).

### Durée des contrats signés (en %)



Source : DARES. Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Champ : Métropole et départements d'Outre-Mer, hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.

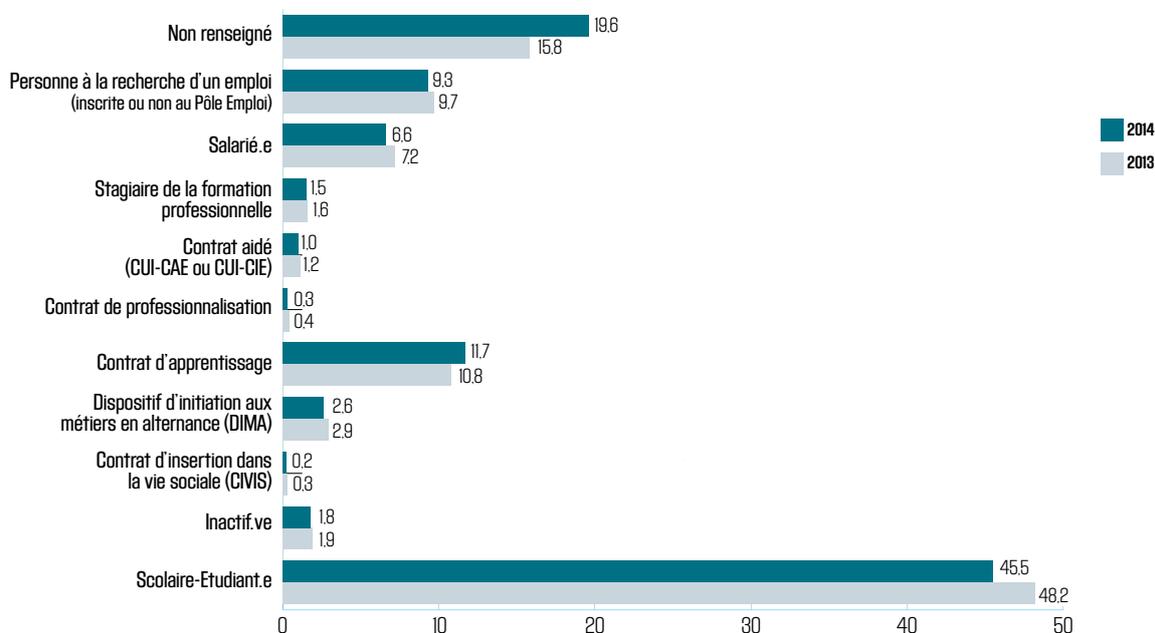
Note de lecture : 61,7 % des contrats d'apprentissage signés en 2014 dans la FPT ont une durée de un à deux ans.

## > LA MAJORITÉ DES APPRENTI.E.S SONT SCOLARISÉ.E.S OU SONT ÉTUDIANT.E.S À LA SIGNATURE DU CONTRAT

À la signature du contrat, 45,5 % des apprenti.e.s sont scolarisé.e.s ou étudiant.e.s et 11,7 % sont déjà en apprentissage. Ces deux proportions, qui représentaient respectivement 56,4 % et 23,5 % en 2003, ont globalement

baissé depuis. La part des salarié.e.s qui a progressé continuellement depuis 2003 (5,5 %) a baissé en 2014, passant de 7,2 % à 6,6 %.

### Situation des apprenti.e.s avant la signature du contrat (en %)



Source : DARES. Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Champ : Métropole et départements d'Outre-Mer, hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.

Note de lecture : 45,5 % des personnes entrées dans la FPT par la voie de l'apprentissage en 2014 sont scolarisé.e.s ou sont étudiant.e.s à la signature du contrat d'apprentissage.

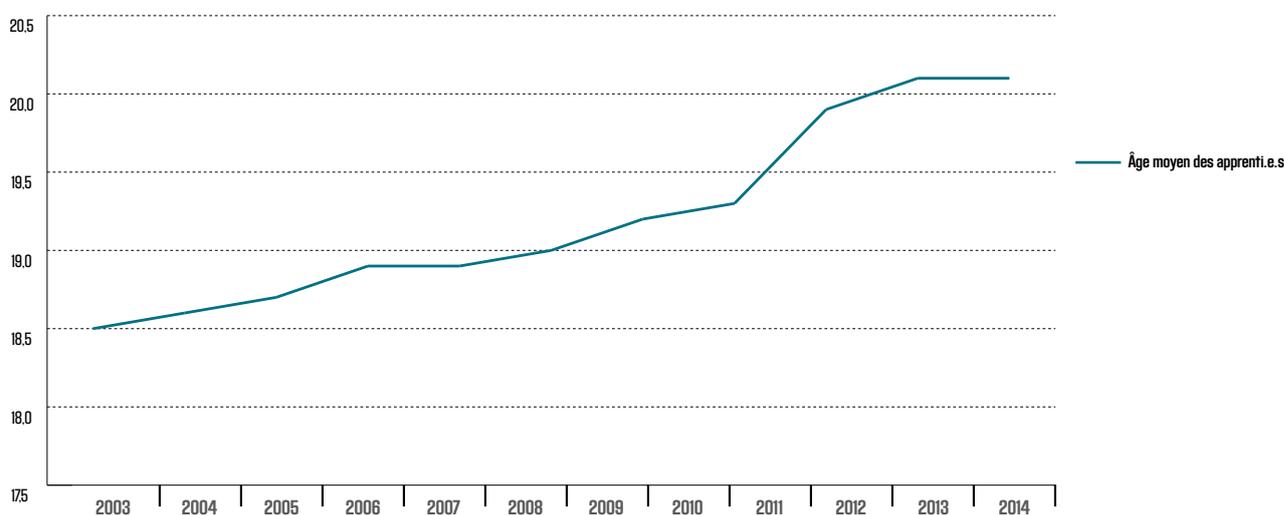
## > DES APPRENTI.E.S DE PLUS EN PLUS ÂGÉ.E.S À LA SIGNATURE DU CONTRAT

L'âge moyen des apprenti.e.s à la signature du contrat s'établit à 20,1 ans, progressant constamment depuis 2003 (18,5 ans à cette période).

De 59,2 % en 2003, la part des apprenti.e.s âgé.e.s de 18 ans ou plus atteint 78,4 % en 2014. La part des plus de 22 ans notamment est passée de 7,9 % à 20,5 % sur la période.

Le taux de féminisation poursuit sa baisse, amorcée en 2012. Il s'établit à 43,1 % sur les contrats d'apprentissage signés en 2014, contre 44,1 en 2013 et 44,8 % en 2012. Auparavant, sur la période 2003 - 2011, le taux de féminisation avait plutôt progressé en passant de 39,7 % en 2003 à 46,9 % en 2011.

### Évolution de l'âge moyen des apprenti.e.s, à la signature du contrat, depuis 2003 (en %)



Source : DARES. Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Champ : Métropole et départements d'Outre-Mer, hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.

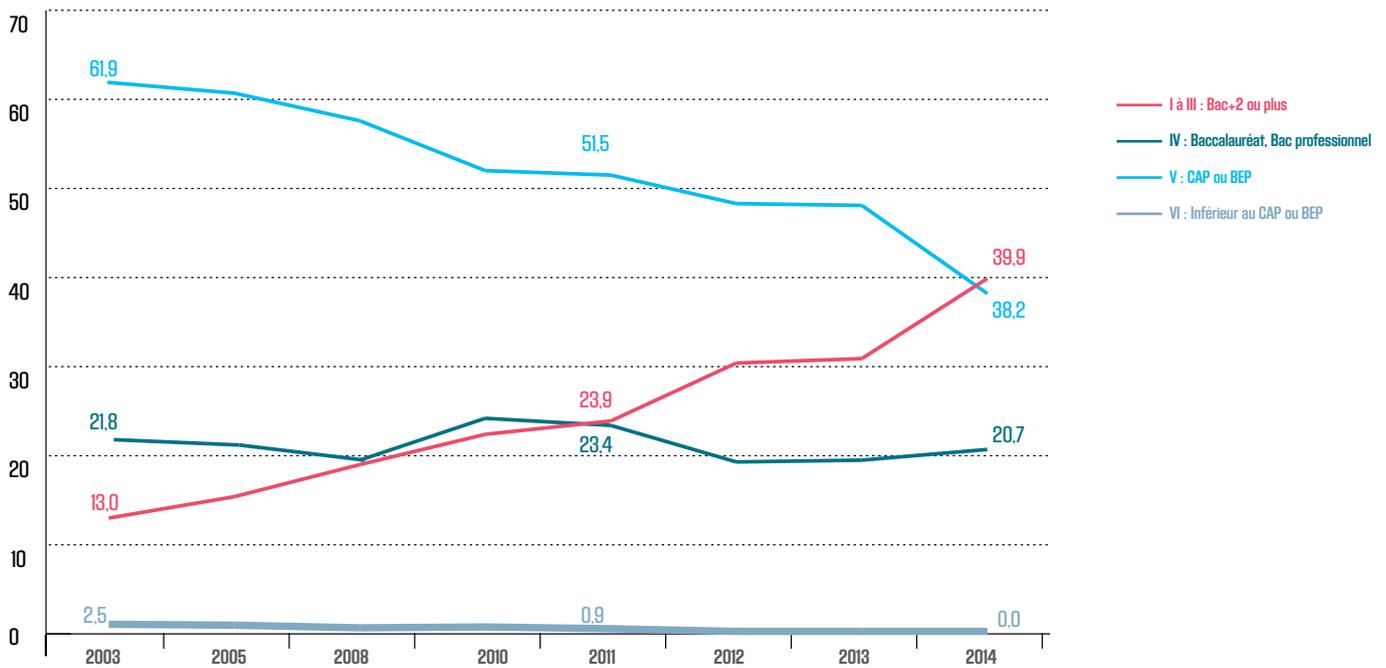
## > PRÈS DE 40 % DES APPRENTI.E.S PRÉPARENT UN DIPLÔME DE NIVEAU BAC+2 OU PLUS CONTRE 13 % EN 2003

En 2014, le CAP ou BEP n'est préparé que par 38,2 % des apprenti.e.s alors qu'il représentait encore la majorité des entrées dans l'apprentissage en 2011 (51,5 %). La part de ce niveau de formation est en baisse quasi constante depuis 2003 où il représentait 61,9 % des nouveaux.elles apprenti.e.s.

39,9 % des apprenti.e.s ayant signé un contrat en 2014 préparent un diplôme d'études supérieures, contre 13,1 % en 2003, une proportion qui s'accroît continuellement depuis plus de 10 ans.

20,7 % préparent un diplôme de niveau Baccalauréat ou équivalent contre 21,8 % en 2003.

### Évolution du niveau de diplôme préparé par les apprenti.e.s depuis 2003 (en %)



Source : DARES. Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Champ : Métropole et départements d'Outre-Mer, hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.

Note de lecture : 39,9 % des personnes entrées dans la FPT par la voie de l'apprentissage en 2014 préparent un diplôme d'un niveau Bac+2 ou plus.

La relation entre l'âge moyen des apprenti.e.s et le niveau de diplôme préparé par la voie de l'apprentissage est très marquée, notamment parce que les diplômes supérieurs

(Bac+2 ou plus) occupent une place croissante dans le recrutement des jeunes apprenti.e.s.

## > LES DEUX PRINCIPALES SPÉCIALITÉS CHOISIES PAR LES APPRENTI.E.S DANS LA FPT SONT L'AMÉNAGEMENT PAYSAGER ET LE TRAVAIL SOCIAL

Les spécialités de formation choisies par les apprenti.e.s sont répertoriées selon la nomenclature des domaines et spécialités de formation du CNIS.

Sur 15 domaines de formation retenus par les apprenti.e.s territoriaux.ales en 2014, six concentrent plus de huit contrats d'apprentissage sur dix signés au cours de l'année (83,7 %). Le domaine de formation des services aux personnes regroupe 29,6 % des contrats d'apprentissage signés. La principale spécialité dans ce domaine est celle du travail social qui totalise 16,8 % des contrats.

Le domaine de l'agriculture, la pêche, la forêt et les espaces verts regroupe un peu plus d'un cinquième des contrats signés. La spécialité de ce domaine, aménagement paysager, reste la plus prisée des apprenti.e.s (au 1<sup>er</sup> rang des spécialités, tous domaines confondus).

Les domaines suivants concernent la communication et l'information (11,1 %), les échanges et la gestion (7,5 %), le génie civil et la construction en bois (7,3 %), et les transformations (6,6 %).

### Les 10 principaux domaines de formation des apprenti.e.s à la signature du contrat

Les 10 premiers domaines	2014	
	Effectif	part (%)
Services aux personnes	1 864	29,6
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	1 359	21,6
Communication et information	699	11,1
Echanges et gestion	472	7,5
Génie civil, construction et bois	460	7,3
Transformations	414	6,6
Services à la collectivité	298	4,7
Mécanique, électricité, électronique	291	4,6
Sciences humaines et droit	96	1,5
Spécialités plurivalentes des services	91	1,5
<b>Sous-total</b>	<b>6 044</b>	<b>96,1</b>
<b>Ensemble</b>	<b>6 292</b>	<b>100,0</b>

Source : DARES. Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Champ : Métropole et départements d'Outre-Mer, hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.

Note de lecture : 29,6 % des personnes entrées dans la FPT par la voie de l'apprentissage en 2014 appartiennent au domaine de formation des services aux personnes.

### Les 10 principales spécialités de formations des apprenti.e.s à la signature du contrat

Les 10 premières spécialités	2014	
	Effectif	part (%)
Aménagement paysager (parcs, jardins, espaces verts, terrains de sport)	1 143	18,2
Travail social	1 054	16,8
Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	354	5,6
Santé	266	4,2
Animation culturelle, sportive et de loisirs	260	4,1
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données	260	4,1
Secrétariat bureautique	214	3,4
Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	203	3,2
Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion	174	2,8
Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois	162	2,6
<b>Sous-total</b>	<b>4 090</b>	<b>65,0</b>
<b>Ensemble</b>	<b>6 292</b>	<b>100,0</b>

Source : DARES. Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Champ : Métropole et départements d'Outre-Mer, hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.

Note de lecture : 18,2 % des personnes entrées dans la FPT par la voie de l'apprentissage en 2014 choisissent la spécialité « Aménagement paysager ».

## LES APPRENTI.E.S PAR TYPE D'EMPLOYEUR.EUSE AU 31 DÉCEMBRE 2014 (source : INSEE/SIASP)

### > PRÈS DE DEUX TIERS DES APPRENTI.E.S TRAVAILLENT DANS LES COMMUNES

Au 31 décembre 2014, 9 638 apprenti.e.s sont recensé.e.s dans les collectivités et établissements territoriaux, représentant 0,51 % de l'emploi territorial. 62,4 % d'entre eux.elles sont employé.e.s dans les communes, contre 54,3 % pour l'ensemble des territoriaux.ales.

Les apprenti.e.s sont surreprésenté.e.s dans les régions (0,58 % des effectifs), les communes (0,58 %) et les structures intercommunales d'agglomération (0,56 %). Ils.elles sont en revanche, sous-représenté.e.s dans les communautés de communes avec un taux de seulement 0,46 %. Les conseils départementaux emploient 13,8 %

de l'ensemble des apprenti.e.s de la territoriale, un taux inférieur au poids des territoriaux.ales dans les conseils départementaux.

Les communes de plus de 10 000 habitant.e.s recueillent près de quatre apprenti.e.s sur dix (3 483 apprenti.e.s), contre un peu plus d'un quart pour celles de moins de 10 000 habitant.e.s (2 532).

Dans les communes de moins de 10 000 habitant.e.s, la proportion d'apprenti.e.s croît avec la taille démographique de la commune. À l'inverse, elle décroît avec la taille au sein des strates de communes au-dessus de 10 000 habitant.e.s.

Postes principaux non annexes		Effectifs de la fonction publique territoriale (A)	Répartition des apprenti.e.s		Poids des apprenti.e.s (en %) dans les effectifs de la FPT (A/B)
			Effectif	(en %)	
<b>ENSEMBLE</b>		1 908 475	9 638	100,0	0,51
<b>TYPE DE COLLECTIVITÉS</b>	Régions	4,3	483	5,0	0,58
	Organismes départementaux dont :	18,3	1 402	14,5	0,40
	Départements	15,6	1 333	13,8	0,45
	SDIS	2,7	69	0,7	0,13
	Centres de gestion - CNFPT	0,7	37	0,4	0,26
	Communes de moins de 10 000 hab. dont :	21,7	2 532	26,3	0,61
	Communes de moins de 1 000 hab.	4,4	182	1,9	0,22
	Communes entre 1 000 et 3 499 hab.	7,3	931	9,7	0,67
	Communes entre 3 500 et 9 999 hab.	10,0	1 419	14,7	0,74
	Communes de plus de 10 000 hab. dont :	32,6	3 483	36,1	0,56
	Communes entre 10 000 et 19 999 hab.	7,4	920	9,5	0,65
	Communes entre 20 000 et 39 999 hab.	8,3	908	9,4	0,57
	Communes entre 40 000 et 79 999 hab.	8,1	895	9,3	0,58
	Communes de plus de 80 000 hab.	8,8	760	7,9	0,45
	Ensemble des communes	54,3	6 015	62,4	0,58
	CCAS, Caisses des écoles, caisses de crédit municipal et autres établissements communaux	7,0	268	2,8	0,20
Structures intercommunales d'agglomération	6,9	743	7,7	0,56	
Communautés de communes	4,5	392	4,1	0,46	
SIVU, SIVOM et syndicats mixtes	3,5	250	2,6	0,37	
Autres établissements publics	0,5	48	0,5	0,55	

Source : INSEE/SIASP - Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Source : Ce tableau s'appuie sur l'exploitation des données de la source SIASP (système d'information sur les agent.e.s des services publics), issue des DADS (déclaration annuelle des données sociales).

A noter que le repérage des apprenti.e.s se fait par le biais de l'information sur la variable cadre d'emploi (type de contrat) au moyen de la nomenclature NET.

CHAMP : Les données présentées couvrent l'emploi territorial, exprimé en postes actifs principaux non annexes sur l'ensemble du territoire national au 31 décembre 2014 : Métropole et les quatre départements d'Outre-mer, Antilles-Guyane et La Réunion, hors Mayotte.

En raison de leur statut particulier, le personnel des administrations locales de Paris et les pompier.ère.s de Marseille ne sont pas pris en compte.

DÉFINITIONS : Par poste principal, l'INSEE entend le poste de l'agent.e la.le mieux rémunéré, lorsque l'agent.e occupe un deuxième poste moins rémunéré, il est considéré comme poste secondaire.

Par poste non annexe, l'INSEE entend un poste dont le salaire dépasse un certain montant (le salaire net de la période est supérieur à trois fois le SMIC mensuel net) ou le volume d'heures travaillées est suffisant (la durée de la période est supérieure à 30 jours et le nombre d'heures de la période est supérieur à 120 heures et le nombre d'heures travaillées par jour au cours de la période est supérieur à 1,5 heure). Dans le cas contraire, le poste est dit annexe.

## > SOURCE DES DONNÉES

Cette publication s'appuie sur l'exploitation statistique des données fournies par la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), qui décrivent les caractéristiques des bénéficiaires des contrats d'apprentissage conclus par les collectivités territoriales pour une année.

Cette exploitation a été rendue possible grâce à une convention signée entre le CNFPT et la DARES.

### Définitions :

Le contrat d'apprentissage est généralement destiné aux jeunes de 16 à 25 ans et au-delà sous certaines conditions (rupture de contrat à cause de l'employeur, pour les travailleur.euse.s en situation de handicap, dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise, etc.).

L'apprenti.e suit une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Il suit en alternance une formation théorique dans un centre de formation des apprenti.e.s (CFA) et son application pratique en entreprise. Il/elle perçoit un salaire calculé en fonction de son âge et de son ancienneté.

### Champ de l'étude :

Les données fournies par la DARES concernent le nombre de contrats d'apprentissage signés au cours de l'année 2014. Le champ (géographique, institutionnel et statutaire) retenu est hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.

Synthèse réalisée par : **Centre national de la fonction publique territoriale**  
**Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale**  
 80, rue de Reuilly – CS 41232 - 75578 PARIS CEDEX 12 – tél. : 01 55 27 44 00 – télécopie : 01 55 27 44 01

Publication réalisée et diffusée par l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale  
 Directeur de publication : François Deluga / Co-directeur de la publication : Jacques Goubin  
 Rédacteur en chef : Mohamed Amine / Rédacteur : Salah Ould Younès

Tous les numéros des synthèses, ainsi que l'ensemble des publications de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale sont consultables sur notre site :

[www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr) rubrique S'informer, Les études