



DÉCEMBRE 2025

## Grand angle 20

L'apprentissage dans la fonction publique  
en Provence-Alpes-Côte d'Azur  
État des lieux et perspectives



Des ressources pour agir ensemble

**Directrice de publication**

Géraldine Daniel

**Réalisation**

Clara Holié

Laetitia Langlois

**PAO**

Marie-Louise Mendy

# Édito

L'attractivité de la fonction publique représente aujourd'hui un enjeu majeur pour la pérennité de nos services publics. Dans un contexte de transformations profondes du marché du travail et d'évolution des attentes des nouvelles générations, la fonction publique fait face à des défis inédits en matière de recrutement et de fidélisation des talents.

Longtemps perçu comme une voie réservée au secteur privé, l'apprentissage émerge comme une réponse stratégique, permettant de concilier renouvellement des effectifs, développement des compétences et attractivité du secteur public. Les réformes récentes ont permis une forte progression du nombre d'apprentis dans la fonction publique en Provence-Alpes-Côte d'Azur, qui est passé de 1 200 bénéficiaires en 2018 à plus de 2 500 en 2024. Pourtant, force est de constater que son développement demeure fragile, marqué par un essor paradoxalement en perte de vitesse. En dépit des enjeux de vacances estimés à 30 % d'ici 2030, l'apprentissage peine à décoller dans le secteur public.

À travers une méthodologie croisant données quantitatives et entretiens qualitatifs, le Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur a réalisé un état des lieux du secteur public régional, identifié les besoins en ressources humaines et décrypté les stratégies déployées sur le terrain. Une attention particulière a été portée aux réformes engagées et aux freins qui persistent.

Cette publication s'adresse aux décideurs publics, aux responsables de formation, aux employeurs territoriaux, mais aussi à tous ceux qui s'interrogent sur l'avenir de notre fonction publique.

Je vous invite à découvrir ces travaux qui, je l'espère, nourriront vos réflexions et vos initiatives au service d'une fonction publique attractive, inclusive et tournée vers l'avenir.

**Géraldine Daniel**

Directrice générale

Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur

# Sommaire

Introduction	3
Méthodologie	5
1. Données statistiques disponibles	5
2. Entretiens qualitatifs	6
<b>Chapitre 1 – La fonction publique face au défi de l'attractivité</b>	<b>7</b>
1. État des lieux du secteur public en région	7
2. Évolution des besoins en ressources humaines et attentes des employeurs publics	10
3. Les stratégies déployées pour renforcer l'attractivité de la fonction publique	14
<b>Chapitre 2 – Les tendances de l'apprentissage dans la fonction publique en région</b>	<b>17</b>
1. Les réformes engagées pour développer l'apprentissage dans le secteur public	17
2. Un essor de l'apprentissage en perte de vitesse	19
3. Profil des apprentis	22
Conclusion	23
Bibliographie	24

# Introduction

La fonction publique, qui emploie un travailleur sur cinq en France<sup>1</sup>, traverse une crise d'attractivité. Les tensions de recrutement se sont accentuées depuis la crise sanitaire du Covid-19, se traduisant par une hausse des postes vacants. En 2022, 15 % des postes ouverts aux concours de la fonction publique d'État sont restés non pourvus<sup>2</sup>. À cela s'ajoute l'augmentation des départs volontaires<sup>3</sup>. Plusieurs facteurs expliquent cette perte d'attractivité comme la concurrence du secteur privé, une rémunération jugée insuffisante au regard des conditions de travail dégradées, ainsi que des difficultés à offrir un service public de qualité. Les perspectives ne sont guère plus optimistes puisque les difficultés de recrutement devraient s'aggraver d'ici 2030 parmi la majorité des métiers en tension<sup>4</sup>. La fonction publique, et particulièrement le versant territorial<sup>5</sup>, devrait également être confrontée à des départs massifs ces prochaines années, en raison du vieillissement des agents. Selon une étude de l'Insee<sup>6</sup>, 27 % des agents en poste dans la fonction publique en Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2019 auront atteint l'âge de 62 ans d'ici 2027.

Parallèlement, la transition numérique et l'émergence de nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle (IA) redéfinissent les métiers et les compétences. Certaines fonctions, à l'instar des médecins dans la fonction publique hospitalière, connaissent déjà des mutations majeures, avec l'automatisation de certaines tâches, le développement de la téléconsultation et l'aide à la décision médicale<sup>7</sup>. Ces évolutions pourraient entraîner la création de nouveaux postes nécessitant des compétences spécifiques, tout en renforçant la nécessité d'adapter les dispositifs de formation.

Face à ces défis, la fonction publique déploie diverses stratégies permettant de renforcer son attractivité, en particulier auprès des jeunes générations. Elle s'appuie également sur le recrutement de contractuels. Ces derniers représentent près d'un quart des agents en 2023<sup>8</sup>. Cependant, si ce type de contrat permet de répondre rapidement à des besoins spécifiques, il peut par sa précarité nuire à la qualité de service et à l'attractivité des emplois. La Cour des comptes a récemment pointé le recours préoccupant aux emplois temporaires pour assurer la permanence des soins dans les hôpitaux publics<sup>9</sup>.

Le recours aux apprentis apparaît comme une solution stratégique qui permettrait de répondre aux besoins en ressources humaines et au développement des compétences dans la fonction publique.

1 [Insee Références, 2025, Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2025](#)

2 [DGAFF, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, 2024, Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2022](#)

3 [France stratégique, 2024, Travailleur dans la fonction publique, Le défi de l'attractivité](#)

4 [France stratégique et Dares, 2022, Métiers 2030, Quels métiers en 2030 ?](#)

5 [Insee Première, 2025, L'emploi dans la fonction publique en 2023](#)

6 [Insee Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2022, Fonction publique : de nombreux départs en retraite à anticiper](#)

7 [DITP, 2019, Transformation numérique : dessinons les métiers publics de demain !](#)

8 [Insee Première, 2025, L'emploi dans la fonction publique en 2023](#)

9 [Cour des comptes, 2024, Relevé d'observations définitives, Intérim médical et permanence des soins dans les hôpitaux publics](#)

Longtemps considéré comme une voie de relégation, l'apprentissage a progressivement gagné en reconnaissance, devenant un dispositif efficace d'insertion professionnelle. Les employeurs, quant à eux, bénéficient de l'opportunité de former des jeunes selon leurs besoins spécifiques, contribuant ainsi à une Gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) plus adaptée.

Depuis 2018, plusieurs réformes ont été mises en place pour renforcer l'attractivité de l'apprentissage, aussi bien pour les jeunes que pour les employeurs. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a assoupli les conditions d'accès à ce type de formation, notamment en relevant l'âge limite à 29 ans et en facilitant la création de centres de formation d'apprentis (CFA). La circulaire du 10 mars 2023 a pour objectif de développer l'apprentissage dans les trois versants de la fonction publique pour la période 2023-2026.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, le nombre d'apprentis du secteur public a ainsi plus que doublé entre 2018 et 2024, passant de 1 200 bénéficiaires fin décembre 2018 à plus de 2 500 bénéficiaires fin décembre 2024<sup>10</sup>.

Ce panorama sur l'apprentissage dans la fonction publique en Provence-Alpes-Côte d'Azur mené par le Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur à la demande de la Direction régionale de l'économie de l'emploi du travail et des solidarités (Dreets) Provence-Alpes-Côte d'Azur vise à :

- Identifier les besoins en ressources humaines actuels dans les trois versants de la fonction publique et les attentes des employeurs ;
- Dresser un portrait de l'apprentissage dans la fonction publique dans les départements de la région entre 2022 et 2024 en termes de profil des apprentis et d'employeurs ;
- Présenter les stratégies de gestion des ressources humaines mises en place pour promouvoir l'apprentissage dans la fonction publique.

---

10 Dares - Système d'information sur l'apprentissage (SIA) - données provisoires (arrêtées en avril 2025)

# Méthodologie

## 1. Données statistiques disponibles

### Sources de données départementales sur l'emploi public

Le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) de l'Insee fournit des données sur l'emploi dans les trois versants de la fonction publique, hors militaires, aux niveaux national, régional et départemental. On dispose de la part de femmes dans chaque versant et des effectifs de la fonction publique pour 100 emplois salariés par département. Pour la fonction publique d'État, on dispose des effectifs dans l'éducation, l'enseignement supérieur et la recherche, pour la fonction publique territoriale, des effectifs dans les organismes régionaux et départementaux et dans les organismes du secteur communal, et pour la fonction publique hospitalière, des effectifs dans les hôpitaux et dans les établissements médico-sociaux.

Des bases de données des offres d'emploi diffusées sur la plateforme « Choisir le service public » sont mises à disposition sur data.gouv. Elles renseignent notamment sur l'organisme employeur, le versant de la fonction publique, l'intitulé du poste, la catégorie (A/B/C) et la ville d'affectation.

### Sources de données départementales sur l'apprentissage

Les seules données exhaustives sur l'apprentissage dans le secteur public proviennent du Système d'information sur l'apprentissage (SIA) de la Dares. Les données du SIA sont issues du Dépôt des contrats en alternance (Deca) alimenté par les Opérateurs de compétences (OPCO) et les Dreets.

Les données suivantes sont mises à disposition dans le tableau de bord des Politiques de l'emploi (PoEm)<sup>11</sup> de la Dares :

- « Entrées » : nombre mensuel de nouveaux contrats dans le secteur public, par région et par département, selon l'adresse de l'établissement employeur ;
- « Stock » : nombre mensuel de bénéficiaires dans le secteur public, par région et par département, selon l'adresse de l'établissement employeur.

Par ailleurs, dans le cadre de cette étude, la Dreets Provence-Alpes-Côte d'Azur a fourni des données complémentaires sur la répartition départementale des apprentis selon le versant de la fonction publique, le genre et la tranche d'âge. Ces données n'étant pas extraites à la même date que celles de la Dares, le nombre d'apprentis diffère très légèrement entre les deux sources de données.

Les données utilisées par la suite portent sur des stocks (nombre de bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage à une date donnée) et non sur des flux (nombre d'entrées sur une période donnée).

11 [Dares, Politiques de l'emploi \(PoEm\), Les données, Alternance](#), consulté en septembre 2025

Les données disponibles pour cette étude présentent certaines limites. En effet, les effectifs d'apprentis par département étant très faibles, les résultats sont présentés soit en pourcentage, soit seulement au niveau régional. De plus, il n'est pas possible de croiser des catégories d'apprentis, par exemple le genre et la tranche d'âge. Enfin, on ne dispose d'aucune information sur les employeurs, sur les apprentis sans contrat et sur la suite donnée aux contrats (ruptures, embauches, etc.).

## 2. Entretiens qualitatifs

Afin de compléter les résultats des analyses statistiques, une série d'entretiens a été menée en octobre 2025 auprès de personnes expertes des enjeux de ressources humaines et de formation professionnelle dans la fonction publique, au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) Provence-Alpes-Côte d'Azur, à l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) Provence-Alpes-Côte d'Azur et au Secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR) des Bouches-du-Rhône.



## Chapitre 1

# La fonction publique face au défi de l'attractivité

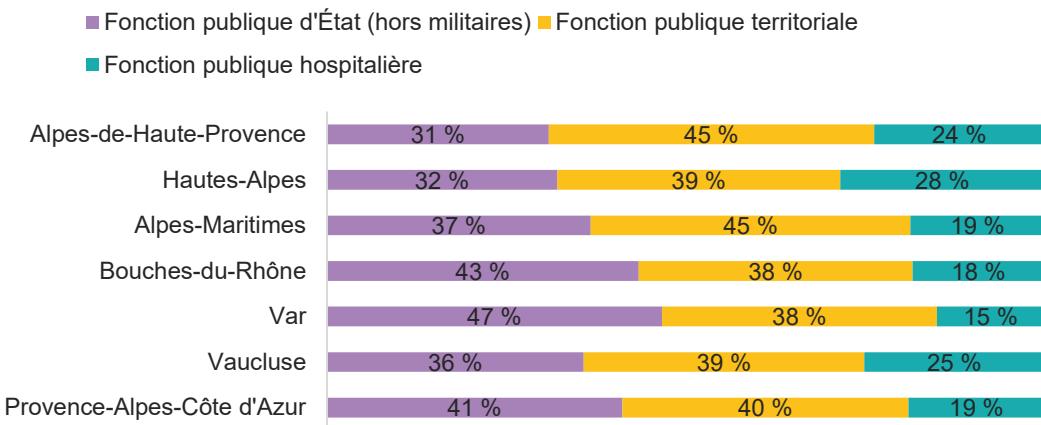
### L'essentiel

- La région Provence-Alpes-Côte d'Azur compte 430 700 agents publics répartis entre la fonction publique d'État (41 %), la fonction publique territoriale (40 %) et la fonction publique hospitalière (19 %).
- Plusieurs dispositifs ont été mis en place afin de renforcer l'attractivité de la fonction publique, notamment la plateforme « Choisir le service public », la feuille de route régionale RH et des partenariats.
- Près de 6 000 offres d'emplois régionaux ont été diffusées sur la plateforme « Choisir le service public » au deuxième trimestre 2025. Les offres pour des postes de catégorie C prédominent (40 % des offres diffusées), suivies des postes de catégorie A (34 %) et des postes de catégories B (27 %). Les métiers les plus recherchés relèvent de la gestion budgétaire, de l'enseignement et de la relation aux usagers.

## 1. État des lieux du secteur public en région

En 2023, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur compte 430 700 agents publics, représentant 8 % de l'ensemble des agents publics de France métropolitaine.

La fonction publique d'État (hors militaires) et la fonction publique territoriale représentent chacune deux emplois publics sur cinq, tandis que la fonction publique hospitalière représente un emploi public sur cinq. On observe néanmoins des spécificités départementales (Graphique 1). Le Var et les Bouches-du-Rhône concentrent en proportion davantage d'emplois de la fonction publique d'État. Ces derniers représentent respectivement 47 % et 43 % des emplois publics du département. Les emplois dans la fonction publique territoriale sont davantage représentés en proportion dans les Alpes-de-Haute-Provence (45 %) et dans les Alpes-Maritimes (45 %). La fonction publique hospitalière est plus représentée en proportion dans les Hautes-Alpes (28 %).

**GRAPHIQUE 1****Répartition des agents selon le versant de la fonction publique aux niveaux départemental et régional, 2023**

Lecture : Au 31 décembre 2023, 41 % des agents publics de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur travaillent au sein de la fonction publique d'État (hors militaires).

Champ : Agents du secteur public, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires, exceptés les pompiers de Marseille, en poste au 31 décembre 2023.

Source : Insee - Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) - données au 31 décembre 2023 - Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

En 2023, la fonction publique d'État (hors militaires) concentre 177 300 agents en région, dont près de deux tiers ont un emploi qui relève de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

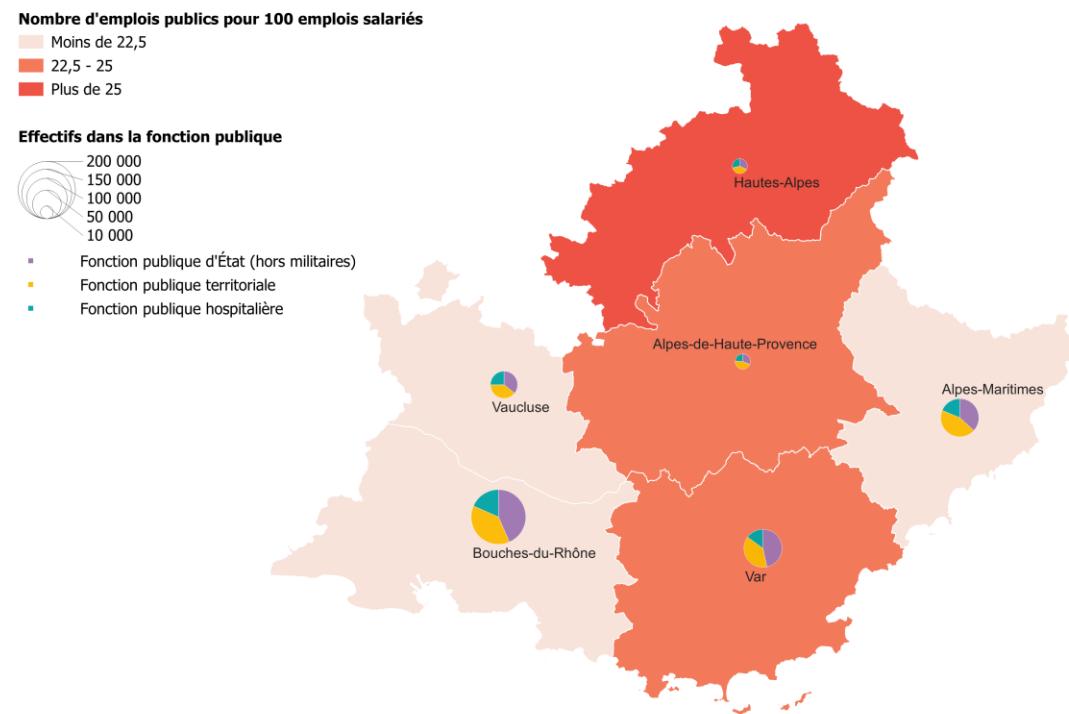
La fonction publique territoriale concentre 171 800 agents, dont la majorité travaillent au sein d'organismes du secteur communal (78 %). Les autres agents travaillent au sein d'organismes régionaux ou départementaux (22 %). Les Bouches-du-Rhône se distinguent par une part plus importante d'agents travaillant au sein d'organismes départementaux ou régionaux (27 %), notamment au Conseil départemental des Bouches-du-Rhône et à la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Le département des Alpes-Maritimes, avec ses grandes villes côtières, concentre quant à lui une part importante d'agents travaillant dans des organismes du secteur communal (84 %).

La fonction publique hospitalière concentre 81 600 agents, dont l'essentiel travaillent dans des hôpitaux (89 %) et les autres au sein d'établissements médico-sociaux (11 %). Les agents travaillant au sein de ce type d'établissement sont proportionnellement davantage représentés dans les Alpes-de-Haute-Provence (27 %) et dans le Vaucluse (16 %), à l'inverse, ils sont très peu représentés dans les Hautes-Alpes (5 %).

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, on compte 22 emplois de la fonction publique pour 100 emplois salariés, soit une proportion légèrement supérieure qu'au niveau national (20 emplois de la fonction publique pour 100 emplois salariés). Les Hautes-Alpes et les Alpes-de-Haute-Provence comptent une part plus élevée d'agents de la fonction publique, avec respectivement 26 et 25 emplois de la fonction publique pour 100 emplois salariés (Carte 1).

## CARTE 1

### Densité et répartition des emplois publics selon le versant dans les départements de Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2023



Lecture : Au 31 décembre 2023, les Bouches-du-Rhône comptent moins de 22,5 emplois publics pour 100 emplois salariés.

Champ : Agents du secteur public, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires, exceptés les pompiers de Marseille, en poste au 31 décembre 2023.

Source : Insee - Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) - données au 31 décembre 2023 - Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

La part de femmes varie fortement selon le versant de la fonction publique. Elles sont davantage représentées en proportion dans la fonction publique hospitalière (76 % des agents) que dans la fonction publique d'État (62 %) et dans la fonction publique territoriale (59 %).

#### Une politique en faveur de l'emploi public dans le Var

Le département du Var fait l'objet d'une politique visant à attirer de nouveaux talents et à renouveler les effectifs des collectivités territoriales et des établissements publics. À travers la signature d'une charte départementale pour l'attractivité de l'emploi public<sup>12</sup>, les principaux acteurs institutionnels se sont engagés à promouvoir la fonction publique, en organisant régulièrement des salons dédiés, des ateliers de préparation à l'emploi et en mettant en place une CVthèque commune pour faciliter la rencontre entre candidats et employeurs.

12 [Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Var, Magazine d'information, 2023, Une charte d'engagement partenarial pour l'attractivité de l'emploi public](#)

## 2. Évolution des besoins en ressources humaines et attentes des employeurs publics

### Le référentiel métier de la fonction publique

Le Référentiel métier de la fonction publique (RMFP) est un outil destiné à recenser les métiers exercés au sein des trois versants de la fonction publique. Son objectif principal est d'instaurer un langage commun entre les employeurs publics, favorisant ainsi la compréhension des métiers et des compétences associées et la lisibilité des possibilités de mobilité des agents entre les différents secteurs du service public. Toute offre d'emploi publiée doit s'appuyer sur un métier de référence issu de ce référentiel.

Les trois versants de la fonction publique regroupent plus de 1 000 métiers distincts, classés selon 29 domaines fonctionnels, allant de la recherche (119 métiers différents) aux achats (13 métiers) (Tableau 1).

**TABLEAU 1**

**Nombre de métiers distincts dans les 29 domaines fonctionnels de la fonction publique**

	N
Recherche	119
Interventions techniques et logistiques	79
Aménagement et développement durable du territoire	59
Sécurité	58
Numérique	52
Transports	46
Organisation, contrôle et évaluation	43
Relation à l'usager	43
Environnement	41
Médical et paramédical	41
Prévention, conseil et pilotage en santé	40
Direction et pilotage des politiques publiques	39
International	39
Agriculture	35
Défense	31
Enseignement et formation	31
Justice	31
Bâtiment	30
Renseignement	23
Communication	22

Ressources humaines	22
Social, enfance et famille	22
Animation, jeunesse et sports	21
Lecture publique et documentation	21
Culture et patrimoine	19
Finances publiques	19
Affaires juridiques	15
Gestion budgétaire et financière	15
Achat	13
<b>Total</b>	<b>1 069</b>

Source : DGAFP, Répertoire des métiers de la fonction publique, 2023<sup>13</sup>.

### Des offres d'emploi concentrées dans la fonction publique territoriale

Depuis 2022, les offres d'emploi du secteur public sont centralisées sur la plateforme « Choisir le service public », alimentée à la fois par les employeurs publics et les partenaires de diffusion. Cette initiative permet une meilleure visibilité des opportunités professionnelles dans les trois versants de la fonction publique.

Durant le deuxième trimestre 2025, la plateforme « Choisir le service public » a diffusé près de 6 000 offres d'emploi pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. La répartition de ces offres reflète la démographie régionale (Carte 2). En effet, les départements côtiers concentrent la majorité des postes, avec 39 % des offres dans les Bouches-du-Rhône, 24 % dans les Alpes-Maritimes et 19 % dans le Var.

Les offres sont majoritairement issues de la fonction publique territoriale, qui représente deux tiers des offres d'emploi diffusées. La fonction publique d'État en génère près d'un tiers, tandis que la fonction publique hospitalière reste minoritaire (2 %). Dans les Hautes-Alpes et les Alpes-de-Haute-Provence, les offres de la fonction publique territoriale sont surreprésentées ; elles représentent respectivement 88 % et 86 % des offres de ces départements. À l'inverse, le Var et les Bouches-du-Rhône concentrent davantage d'offres émanant de la fonction publique d'État, avec respectivement 35 % et 34 %. Les offres d'emploi dans la fonction publique hospitalière sont proportionnellement plus représentées dans le Vaucluse (9 %).

### Des emplois ouverts à de nombreux profils

La majorité des emplois sont ouverts aux titulaires et aux contractuels (83 %). On recense 14 % d'offres ouvertes uniquement aux contractuels et 3 % d'offres réservées aux fonctionnaires et aux lauréats d'un concours territorial.

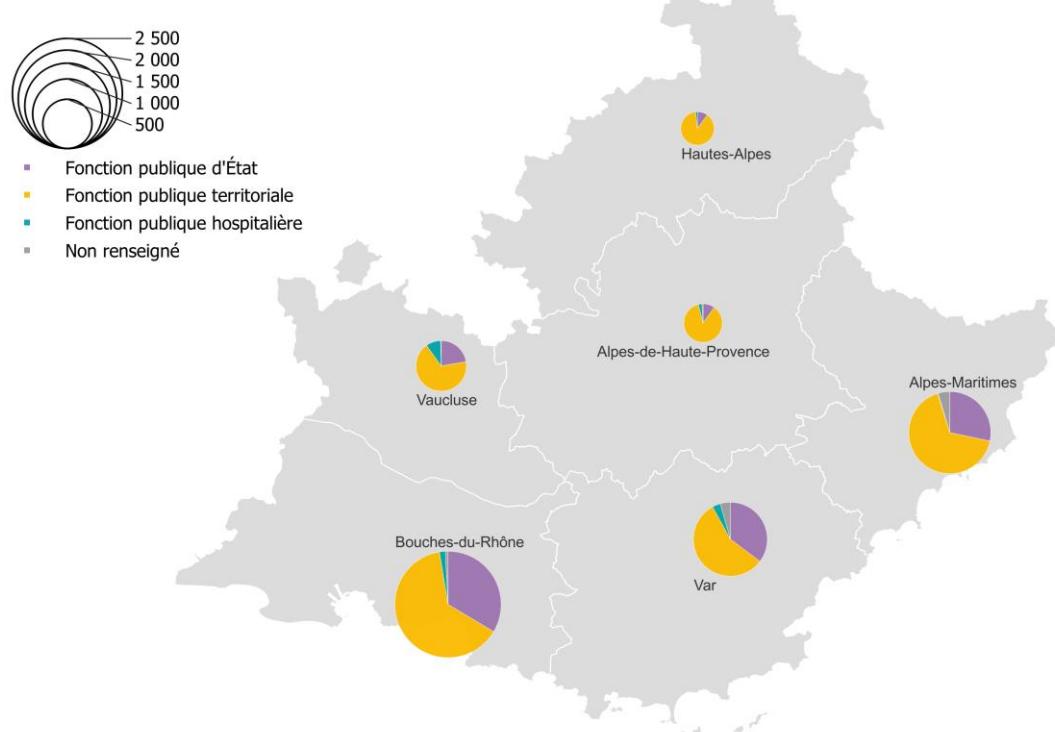
13 [Répertoire des métiers de la fonction publique, 2023](#)

Les offres d'emploi publiées révèlent une prédominance des postes de catégorie C, qui représentent deux offres sur cinq au deuxième semestre 2025. Ces emplois, orientés vers des fonctions d'exécution, illustrent une demande importante pour des profils opérationnels. Viennent ensuite les postes de catégorie A (34 %), destinés à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement, accessibles à partir d'un niveau Bac+2. Enfin, 27 % des offres concernent la catégorie B, qui regroupe les fonctions d'application et qui nécessite un niveau Bac minimum. Cette répartition met en lumière la diversité des besoins en recrutement au sein de la fonction publique, couvrant un large spectre de compétences, de l'agent de terrain au cadre supérieur.

## CARTE 2

### Répartition départementale des offres d'emploi selon le versant de la fonction publique, deuxième trimestre 2025

Nombre d'offres d'emploi diffusées



Champ : Ensemble des offres d'emploi diffusées sur « Choisir le service public » au deuxième trimestre 2025.

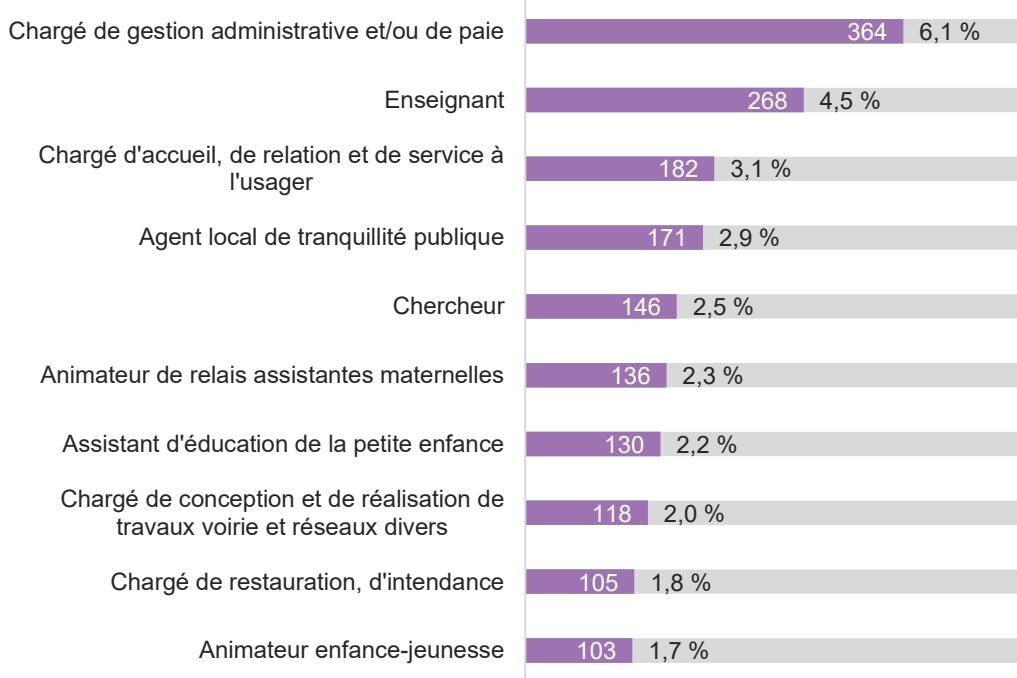
Source : Data.gouv.fr - DGAFF - Les offres diffusées sur « Choisir le service public » au deuxième trimestre 2025 - Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

## Une diversité de métiers recherchés par les recruteurs

Les métiers les plus recherchés par les recruteurs sont variés et relèvent de plusieurs domaines fonctionnels, témoignant de la diversité des besoins exprimés par les employeurs publics : gestion budgétaire et financière (chargé de gestion administrative et/ou de paie, gestionnaire de comptabilité), relation à l'usager (chargé d'accueil, de relation et de service à l'usager), sécurité (agent local de tranquillité publique), direction et pilotage des politiques publiques (assistant de direction), enseignement (enseignant), aménagement et développement durable du territoire (chargé de conception et de réalisation de travaux de voirie et de réseaux divers), interventions techniques et logistiques (agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural) et recherche (chercheur) (Graphique 2).

### GRAPHIQUE 2

#### Les dix métiers les plus recherchés par les recruteurs du secteur public, deuxième trimestre 2025



Champ : Ensemble des offres d'emploi diffusées sur « Choisir le service public » au deuxième trimestre 2025.

Source : Data.gouv.fr - DGAFF - Les offres diffusées sur « Choisir le service public » au deuxième trimestre 2025 - Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

### 3. Les stratégies déployées pour renforcer l'attractivité de la fonction publique

Ces dernières années, la fonction publique a connu des réformes d'envergure visant à moderniser son fonctionnement et à améliorer son attractivité. Certaines stratégies, comme la plateforme « Choisir le service public », visent en particulier les jeunes générations. Au niveau régional, des stratégies RH adaptées aux spécificités locales et aux besoins des différents versants de la fonction publique sont mises en place.

#### **La plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines**

La Plateforme régionale interministérielle d'appui aux ressources humaines (PFRH), gérée par les Secrétaires généraux aux affaires régionales (SGAR), a pour objectif de centraliser les efforts régionaux en matière de ressources humaines, en favorisant la collaboration entre les ministères et les services de l'État, mais aussi en mettant l'accent sur la formation et le développement des compétences des agents publics.

La feuille de route régionale RH 2023-2025<sup>14</sup>, publiée par la Préfecture de Provence-Alpes-Côte d'Azur, a été créée dans le cadre de la gestion des ressources humaines pour les services de l'État dans la région. Il s'agit d'un outil stratégique pour répondre aux enjeux spécifiques du territoire, tout en garantissant une cohérence nationale, afin d'améliorer l'efficacité des services publics, d'optimiser la gestion des agents et de répondre aux défis organisationnels. Il s'adresse principalement aux responsables RH, aux managers des services de l'État et aux agents publics de la région. Quatre axes prioritaires ont été identifiés à l'échelle nationale pour structurer les réformes à venir au sein de la fonction publique. Le premier axe vise à renforcer l'attractivité de celle-ci afin d'attirer et de fidéliser les talents, notamment en transformant les modalités de recrutement, en valorisant les carrières publiques et en améliorant la visibilité des métiers auprès des jeunes générations. Le deuxième axe porte sur l'amélioration de la mobilité interministérielle et la diversification des parcours professionnels dans les territoires. Le renforcement de la mobilité interministérielle et inter-versants de la fonction publique est un facteur de développement de l'expérience professionnelle des agents permettant une meilleure adaptation des ressources humaines aux besoins des territoires. Le troisième axe met l'accent sur la professionnalisation, en développant la formation continue interministérielle en région pour renforcer une culture et des compétences communes. Enfin, le quatrième axe consiste à poursuivre l'accompagnement des transformations organisationnelles, en soutenant les services publics dans la modernisation de leurs pratiques en matière de ressources humaines.

Parmi les actions inscrites dans la feuille de route, certaines devraient favoriser le recrutement d'apprentis dans la fonction publique, comme l'identification des besoins en compétence et l'identification de nouveaux métiers.

14 [Feuille de route RH Provence-Alpes-Côte d'Azur 2023-2025](#)

À la fin de l'année 2022, une nouvelle instance régionale a été créée, le Comité régional des responsables des ressources humaines (C3RH). Sous la présidence du préfet de région, ce comité regroupe les responsables des ressources humaines des trois versants de la fonction publique. Le C3RH constitue un espace de réflexion visant à élaborer des solutions coordonnées pour la valorisation et la promotion du secteur public.

### **La convention de partenariat inter-fonctions publiques**

La convention de partenariat inter-fonctions publiques 2022-2027<sup>15</sup> fixe les conditions de collaboration entre les acteurs institutionnels de la formation, la coordination et l'appui à la gestion des ressources humaines des trois versants de la fonction publique. Son objectif est de mettre en place un pilotage des ressources humaines qui répond efficacement aux besoins des territoires en cohérence avec les enjeux de la stratégie territoriale de l'État et les objectifs de développement RH des deux autres versants de la fonction publique.

La convention s'articule autour de trois ambitions majeures. D'abord, elle cherche à acquérir une meilleure visibilité de l'emploi public et à renforcer son attractivité sur le territoire. Pour y parvenir, elle propose de définir une méthodologie commune d'analyse de l'emploi public, applicable aux trois versants de la fonction publique. L'objectif est d'identifier précisément les besoins en compétences nécessaires pour répondre aux enjeux de développement et d'attractivité des territoires. Cette ambition inclut également la création de groupes de travail thématiques, afin d'affiner la connaissance de la situation de l'emploi, ainsi que la poursuite des réflexions sur les parcours professionnels et les mobilités au sein de la fonction publique. Ensuite, la convention vise à améliorer l'employabilité des agents publics en développant leurs compétences et en favorisant leur mobilité professionnelle. Les partenaires s'engagent ainsi à promouvoir une culture commune, notamment en déployant une offre de formation territorialisée, mutualisée, efficace et rapidement accessible. Ils prévoient aussi la mise en œuvre d'un plan de développement des compétences. Enfin, la convention entend accompagner les transformations de la fonction publique. Pour ce faire, les partenaires s'engagent à concevoir ensemble des outils de sensibilisation et d'accompagnement, à soutenir les initiatives locales en facilitant la mise en réseau des innovateurs publics, et à partager leurs expériences respectives.

### **La convention régionale de partenariat entre la préfecture de la région et Pôle Emploi**

La convention régionale de partenariat entre la plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) de la préfecture de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et Pôle Emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur<sup>16</sup>, signée en 2023, vise à faciliter le recrutement dans les emplois publics tant au niveau régional qu'au niveau local. Dans ce cadre, les deux partenaires se sont engagés autour de trois axes principaux. Tout d'abord, ils cherchent à renforcer la visibilité des emplois de la fonction publique ainsi que les conditions d'accès à ces postes.

<sup>15</sup> [La convention de partenariat inter-fonctions publiques 2022-2027](#)

<sup>16</sup> [La convention régionale de partenariat entre la préfecture de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et Pôle Emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2023](#)

Pour cela, ils s'attachent à développer une meilleure connaissance réciproque des offres de service disponibles. Ensuite, ils œuvrent à enrichir les compétences des acteurs chargés du recrutement au sein des services de l'État. À cette fin, des webinaires sont organisés pour présenter l'ensemble des services proposés par Pôle Emploi et expliquer les modalités d'accès aux emplois de la fonction publique. Enfin, ils s'efforcent de répondre aux besoins spécifiques des services de l'État afin de réduire les tensions liées au recrutement. Pôle Emploi apporte son soutien en facilitant les opérations de recrutement des services de l'État et de la région, notamment en proposant des méthodes adaptées.

Face aux enjeux d'attractivité auxquels est confrontée la fonction publique, le recours aux apprentis apparaît comme une solution stratégique. Dans cette perspective, la formation en région se positionne comme un levier clé, permettant d'intégrer l'apprentissage au cœur des mécanismes de renouvellement des effectifs et de développement des compétences dans le secteur public.

## Chapitre 2

# Les tendances de l'apprentissage dans la fonction publique en région

### L'essentiel

- Depuis 2018, plusieurs réformes ont facilité l'accès à l'apprentissage dans le secteur public. Chaque versant (État, territorial, hospitalier) a ses spécificités pour le recrutement des apprentis.
- Bien que l'apprentissage ait fortement progressé après 2018, son essor tend à ralentir, en raison notamment de facteurs structurels et conjoncturels. Entre 2023 et 2024, la hausse des apprentis dans la fonction publique de la région est de seulement 8 %, après une hausse de 18 % entre 2022 et 2023.
- Les départements littoraux (Bouches-du-Rhône, Var, Alpes-Maritimes) concentrent la majorité des apprentis du secteur public, et présentent des disparités entre les trois versants.
- En 2024, 55 % des apprentis du secteur public de la région sont des femmes.

### 1. Les réformes engagées pour développer l'apprentissage dans le secteur public

Depuis 2018, plusieurs réformes ont été mises en place pour rendre l'apprentissage plus attractif, aussi bien pour les jeunes que pour les employeurs.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a assoupli les conditions d'accès à ce type de formation, notamment en relevant l'âge limite à 29 ans et en facilitant la création de CFA. Face aux conséquences du Covid-19 sur le marché du travail, le plan France Relance a introduit des aides financières destinées à faciliter l'insertion des jeunes via l'alternance. Dans la continuité, la circulaire du 10 mars 2023 vise à renforcer le développement de l'apprentissage dans la fonction publique pour la période allant de 2023 à 2026. Elle fixe des objectifs de recrutement d'apprentis allant de 19 346 à 23 219 recrutements par an pour la fonction publique d'État, dont 10 % dans la filière numérique, et allant de 3 025 à 4 000 recrutements par an pour la fonction publique hospitalière.

Les employeurs publics doivent intégrer au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap. Un suivi annuel des recrutements est instauré, et des aides financières spécifiques sont prévues.

La plateforme Place de l'apprentissage et des stages (PASS)<sup>17</sup> centralise toutes les offres d'apprentissage de la fonction publique, facilitant la visibilité nationale. Les postes proposés sur la plateforme PASS tiennent compte des priorités ministérielles, des métiers en tension et des politiques d'attractivité. Les offres peuvent également être diffusées sur des plateformes régionales.

### **L'apprentissage dans la fonction publique d'État**

Dans la fonction publique d'État, les ministères et services déconcentrés recensent leurs besoins via des campagnes internes, coordonnées par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Depuis 2021, la DGAFP, en collaboration avec France Compétences, a mis en place une grille tarifaire spécifique pour la fonction publique d'État. Cette grille permet aux employeurs publics de déterminer le montant de la formation à verser aux CFA en fonction du type de formation prévue dans le cadre du contrat d'apprentissage.

### **L'apprentissage dans la fonction publique territoriale**

Dans la fonction publique territoriale, les collectivités doivent déclarer leurs intentions de recrutement d'apprentis lors d'une campagne annuelle, généralement entre janvier et mars. Chaque collectivité précise le nombre d'apprentis souhaités, les métiers visés, le niveau de diplôme préparé et le nombre d'Équivalents temps plein (ETP) au tableau des emplois permanents. Le CNFPT priorise les demandes selon les métiers en tension et les capacités budgétaires.

En 2022, un accord entre l'État, France Compétences, les employeurs territoriaux et le CNFPT a permis la mise en place d'une contribution financière annuelle de l'État et de France Compétences de 15 millions d'euros pour financer les frais de formation des apprentis. Toutefois, lors de la loi de finances pour 2023, ce financement a été suspendu, contraignant le CNFPT à adapter ses critères de financement, en priorisant les métiers en tensions. En 2024, malgré des contraintes budgétaires, le CNFPT a financé 7 230 contrats d'apprentissage dans les collectivités territoriales, dont 497 en Provence-Alpes-Côte d'Azur (Graphique 3). En 2025, le CNFPT a pris la décision de ne plus financer les diplômes de niveaux 6 et 7. La liste des métiers en tension pour lesquels les formations sont financées est précisée dans le référentiel des niveaux de prise en charge des diplômes<sup>18</sup>.

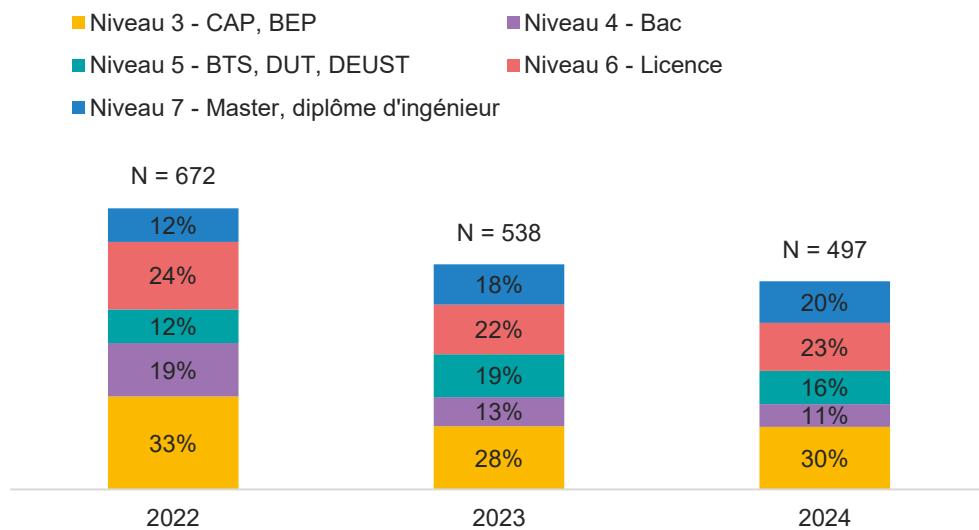
Par ailleurs, depuis 2007, le CNFPT s'engage activement pour l'insertion des personnes en situation de handicap. Il a collaboré avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et a signé une cinquième convention de partenariat pour la période 2022-2024, visant à favoriser l'accès des apprentis en situation de handicap à la fonction publique territoriale.

17 [www.pass.fonction-publique.gouv.fr](http://www.pass.fonction-publique.gouv.fr)

18 CNFPT, Référentiel 2025 des niveaux de prise en charge des diplômes

### GRAPHIQUE 3

#### Répartition des contrats d'apprentissage financés par le CNFPT en Provence-Alpes-Côte d'Azur selon le niveau de qualification, 2022-2024



Champ : Ensemble des contrats d'apprentissage financés par le CNFPT en Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2022, 2023 et 2024.  
Source : Données fournies par le CNFPT.

### L'apprentissage dans la fonction publique hospitalière

Dans la fonction publique hospitalière, les établissements hospitaliers et médico-sociaux recensent leurs besoins en apprentis lors de campagnes internes, souvent coordonnées par les Agences régionales de santé (ARS). Les établissements hospitaliers et médico-sociaux ajustent leurs recrutements, notamment en apprentis, en fonction des métiers où ils rencontrent le plus de difficultés à recruter du personnel qualifié. L'ANFH soutient l'apprentissage dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux en offrant un financement, en aidant à l'intégration des apprentis et en développant les compétences des maîtres d'apprentissage.

## 2. Un essor de l'apprentissage en perte de vitesse

Les réformes engagées ont produit des effets significatifs sur le développement de l'apprentissage au sein du secteur public, comme en atteste l'évolution du nombre de bénéficiaires enregistrés ces dernières années. Cette dynamique s'est particulièrement manifestée en 2015 à la suite du plan de relance pour l'apprentissage qui a fixé des objectifs de recrutements lors de la conférence sociale pour l'emploi de juillet 2014<sup>19</sup> et depuis 2018 du fait des réformes engagées. Toutefois, cette progression tend à s'essouffler depuis 2020, en raison de plusieurs facteurs structurels et conjoncturels.

19 [Dares Résultats, 2016, L'apprentissage en 2015, Nette reprise dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans le secteur public](#)

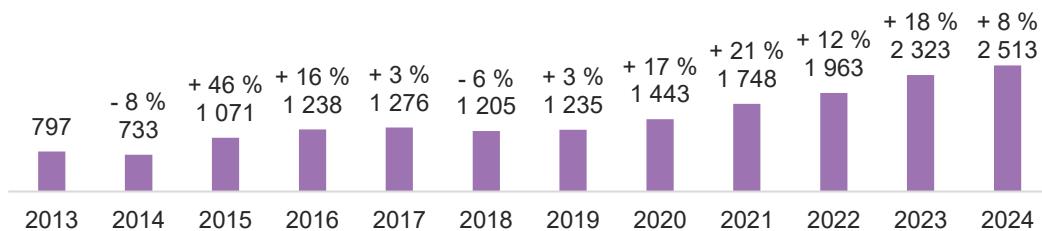
On observe notamment une saturation progressive dans certains secteurs d'activité, des capacités d'accueil limitées, un contexte d'incertitude budgétaire, ainsi que l'effet d'annonce du dispositif, qui a pu inciter certains employeurs à anticiper ou à concentrer leurs recrutements d'apprentis sur des périodes ciblées.

Depuis 2023, l'apprentissage montre un ralentissement dans le secteur privé. Bien que le dispositif ne connaisse pas de baisse, le nombre d'entrées dans la région fin 2024 n'affichait qu'une hausse de 4 % par rapport à fin 2024.

Entre fin 2022 et fin 2023, le nombre de contrats d'apprentissage dans le secteur public dans la région a augmenté de 18 %, une évolution largement supérieure à celle de 5 % observée à l'échelle nationale (Graphique 4). On observe néanmoins un ralentissement, voire un recul, de la croissance entre fin 2023 et fin 2024, tant à l'échelle régionale (+ 8 %) que nationale (+ 1 %). À la fin 2024, on recense 2 513 apprentis du secteur public en Provence-Alpes-Côte d'Azur, soit 8 % des apprentis de France métropolitaine ; une part en hausse de 2 points par rapport à 2022.

#### GRAPHIQUE 4

#### Évolution annuelle du nombre d'apprentis du secteur public en région selon l'année de début de contrat, 2013-2024



Lecture : Entre le 31 décembre 2023 et le 31 décembre 2024, le nombre d'apprentis dans le secteur public en Provence-Alpes-Côte d'Azur a augmenté de 8 %, pour atteindre 2 513 bénéficiaires le 31 décembre 2024.

Champ : Bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage dont l'employeur est situé en Provence-Alpes-Côte d'Azur, données au 31 décembre de chaque année.

Source : Dares - Système d'information sur l'apprentissage (SIA) - données provisoires (arrêtées en avril 2025) - Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

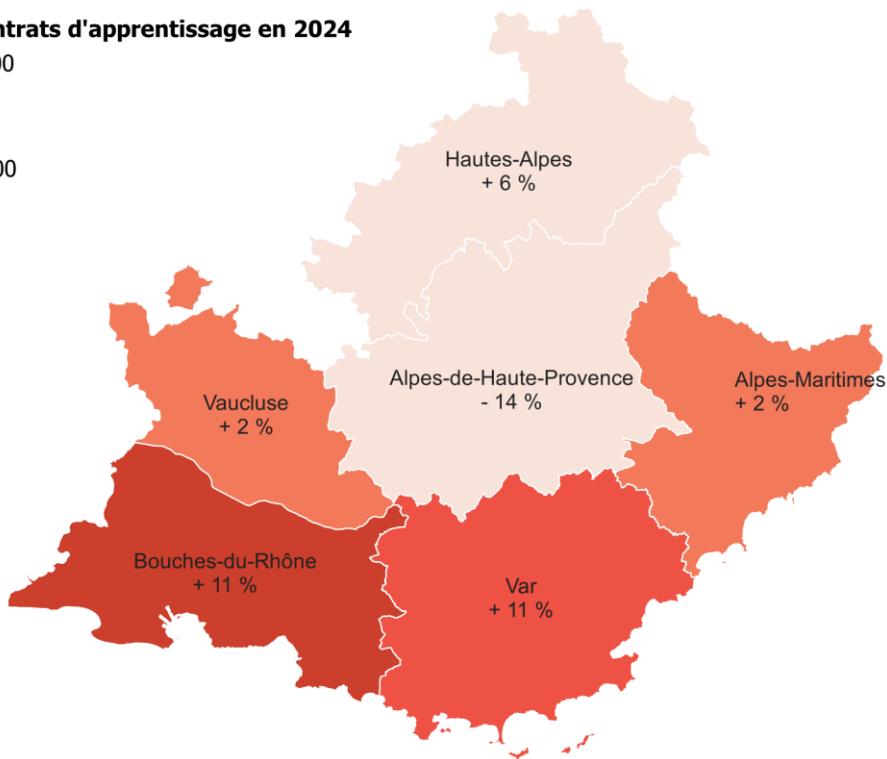
Entre 2023 et 2024, on assiste à un ralentissement de la croissance de l'apprentissage public en Provence-Alpes-Côte d'Azur, on observe même une diminution de 14 % dans les Alpes-de-Haute-Provence (Carte 3). Les Bouches-du-Rhône et le Var enregistrent les croissances les plus fortes des contrats d'apprentissage, avec une augmentation de 11 % chacun entre 2023 et 2024. En revanche, les croissances sont plus modérées dans les Alpes-Maritimes, les Hautes-Alpes et le Vaucluse (respectivement + 2 %, + 6 % et + 2 %).

Les départements littoraux concentrent l'essentiel des effectifs en apprentis dans le secteur public. En effet, à la fin 2024, les trois-quarts des apprentis sont localisés dans les Bouches-du-Rhône, 29 % dans le Var et 15 % dans les Alpes-Maritimes.

## CARTE 3

**Répartition des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage dans le secteur public par département en 2024 et évolution entre 2023 et 2024**
**Nombre de contrats d'apprentissage en 2024**

- Moins de 100
- 100 - 500
- 500 - 1 000
- Plus de 1 000



Lecture : Au 31 décembre 2024, on recense plus de 1 000 apprentis dans les Bouches-du-Rhône, représentant une hausse de 11 % par rapport à 2023.

Champ : Bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage dont l'employeur est situé en Provence-Alpes-Côte d'Azur, données au 31 décembre 2024.

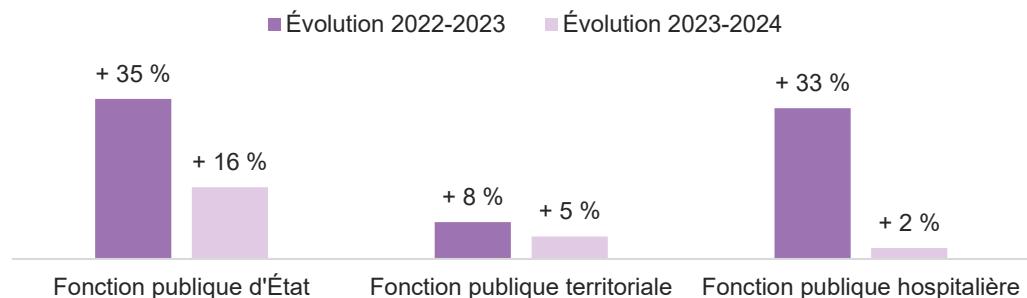
Source : Dares - Système d'information sur l'apprentissage (SIA) - données provisoires (arrêtées en avril 2025) - Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

La fonction publique territoriale et la fonction publique d'État concentrent la majorité des apprentis, avec respectivement 50 % et 39 % des apprentis du secteur public à la fin 2024. Cette concentration des apprentis rejoint celle observée sur les agents du secteur public (respectivement 41 % et 40 % en 2021). On remarque toutefois que dans le Var les apprentis de la fonction publique d'État sont surreprésentés (68 %), alors que ceux de la fonction publique territoriale y sont sous-représentés (29 %).

Entre 2022 et 2023, la fonction publique hospitalière enregistre la croissance la plus forte des trois versants avec une augmentation de 33 % du nombre de contrats d'apprentissage (Graphique 5). La croissance est également très élevée dans la fonction publique d'État (+ 35 %). Bien qu'elle demeure importante, la croissance dans la fonction publique territoriale a été plus mesurée sur la période (+ 8 %). Entre 2023 et 2024, le ralentissement de la croissance des contrats d'apprentissage a particulièrement concerné la fonction publique hospitalière (+ 2 %). La fonction publique d'État maintient une hausse importante de ses contrats d'apprentissage (+ 16 %). La fonction publique territoriale enregistre quant à elle une hausse de 5 %.

**GRAPHIQUE 5**

**Évolutions du nombre de contrats d'apprentissage en région selon le versant de la fonction publique entre 2022 et 2023 et entre 2023 et 2024**



Lecture : Entre 2022 et 2023, le nombre d'apprentis dans la fonction publique d'État a augmenté de 35 %. L'année suivante, cette hausse a été de 16 %.

Champ : Bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage dont l'employeur est situé en Provence-Alpes-Côte d'Azur, données au 31 décembre de chaque année.

Source : Dares - Système d'information sur l'apprentissage (SIA) - données provisoires (arrêtées en avril 2025) - Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

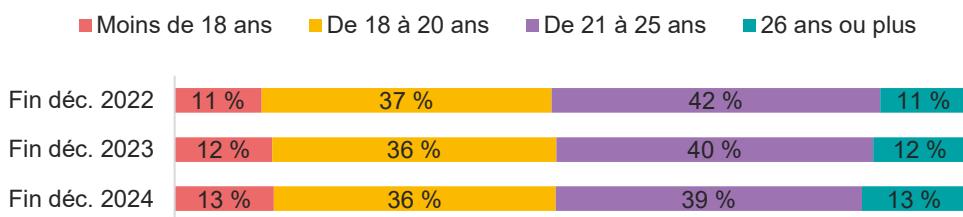
### 3. Profil des apprentis

Au 31 décembre 2024, les femmes représentent 55 % des apprentis du secteur public en région, une proportion stable au cours des trois dernières années et équivalente à celle observée à l'échelle nationale. Dans le secteur privé, à l'inverse, les apprenties représentent 44 % des effectifs en région<sup>20</sup>.

Au 31 décembre 2024, 13 % des apprentis du secteur public en Provence-Alpes-Côte d'Azur ont moins de 18 ans, 36 % ont entre 18 et 20 ans, 39 % entre 21 et 25 ans et 13 % ont 26 ans ou plus (Graphique 6). Les apprentis du secteur privé sont plus jeunes que ceux du secteur public : 21 % ont moins de 18 ans, 35 % ont entre 18 et 20 ans, 35 % ont entre 21 et 25 ans et 8 % ont 26 ans ou plus.

**GRAPHIQUE 6**

**Répartition par tranche d'âge des apprentis du secteur public, 2022-2024**



Champ : Bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage dont l'employeur est situé en Provence-Alpes-Côte d'Azur, données au 31 décembre de chaque année.

Source : Dares - Système d'information sur l'apprentissage (SIA) - données provisoires (arrêtées en avril 2025) - Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

20 Dreets Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2025, [2024 : croissance contenue de l'apprentissage, comme en 2023](#)

## Conclusion

La fonction publique, confrontée à des enjeux majeurs en matière d'attractivité, aggravés par le vieillissement des agents et les défis de la transition numérique, s'engage dans un processus de transformation soutenu par des réformes et des initiatives concrètes. Les profils recherchés sont variés, allant des métiers administratifs aux fonctions techniques et spécialisées. Dans ce contexte, l'apprentissage se présente comme un levier stratégique, permettant de concilier le renouvellement des compétences, l'insertion professionnelle des jeunes et l'adaptation aux besoins émergents des services publics.

Les réformes récentes, notamment la loi du 5 septembre 2018 et la circulaire du 10 mars 2023, ont posé le socle d'un engagement fort de tous les corps de l'État pour faire de l'apprentissage un levier de recrutement dans les services publics. Depuis 2018, on observe en Provence-Alpes-Côte d'Azur une forte augmentation du nombre d'apprentis dans les trois versants de la fonction publique. Cette progression, bien que ralentie depuis 2020, reste significative et illustre la capacité des acteurs publics à mobiliser des outils adaptés pour répondre aux enjeux de ressources humaines.

Toutefois, malgré son potentiel, l'apprentissage fait face à certains défis, notamment en ce qui concerne les incertitudes budgétaires et l'accompagnement des jeunes vers une insertion durable. Pour renforcer l'efficacité de ce dispositif, il semble nécessaire de renforcer la coordination entre les différents acteurs, tout en poursuivant le développement de solutions adaptées aux évolutions du secteur public.

À l'heure où la transition numérique et l'intelligence artificielle redéfinissent les métiers publics, l'investissement dans la formation et l'insertion des jeunes apparaissent comme un impératif, non seulement pour pallier les départs massifs à venir, mais également pour garantir l'articulation entre les compétences disponibles et les besoins à venir.

# Bibliographie

Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Var, Magazine d'information, 2023, [Une charte d'engagement partenarial pour l'attractivité de l'emploi public](#)

[Circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026](#)

CNFP, [Référentiel 2025 des niveaux de prise en charge des diplômes](#)

[Convention régionale de partenariat](#), 2023, Préfecture de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, Pôle emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur

Cour des comptes, 2024, Relevé d'observations définitives, [Intérim médical et permanence des soins dans les hôpitaux publics](#)

Dares Résultats, n°075, 2016, [L'apprentissage en 2015, Nette reprise dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans le secteur public](#)

DGAFP, 2024, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, [Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2022](#)

DGAFP, 2023, [Répertoire des métiers de la fonction publique](#)

DITP, 2019, [Transformation numérique : dessinons les métiers publics de demain !](#)

Dreets Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2025, [2024 : croissance contenue de l'apprentissage, comme en 2023](#)

France stratégie, 2024, rapport, [Travailler dans la fonction publique, Le défi de l'attractivité](#)

France stratégie et Dares, 2022, [Métiers 2030, Quels métiers en 2030 ?](#)

[Feuille de route « ressources humaines » de l'État en région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2023-2025](#)

Insee Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2022, [Fonction publique : de nombreux départs en retraite à anticiper](#)

Insee Première, 2025, [L'emploi dans la fonction publique en 2023](#)

Insee Références, 2025, [Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2025](#)

**Partenariat inter-fonctions publiques 2022-2027 en Provence-Alpes-Côte d'Azur,**

Convention-cadre de mutualisation dans le domaine de la gestion des ressources humaines et de la formation, entre l'État, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la Fédération hospitalière de France Provence-Alpes-Côte d'Azur, la Délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur de l'Association nationale de formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), l'institut régional administratif de Bastia (IRA) et le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Bouches-du-Rhône (CDG13)





# L'apprentissage dans la fonction publique en Provence-Alpes-Côte d'Azur

## État des lieux et perspectives

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, la fonction publique doit relever le défi d'attirer de nouveaux talents, dans un contexte de départs massifs et de mutations technologiques, tout en répondant aux attentes des jeunes générations. L'étude met en lumière une piste pour concilier ces enjeux, l'apprentissage, qui émerge comme un levier stratégique pour redynamiser l'attractivité de secteur public.

D'un côté, les employeurs publics, confrontés à la concurrence du privé et à une image parfois ternie, peinent à recruter et à fidéliser leurs agents. De l'autre, l'apprentissage, longtemps sous-exploité, a connu un essor remarquable ces dernières années du fait de réformes. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, le nombre d'apprentis dans le secteur public a plus que doublé en six ans, passant de 1 200 apprentis en 2018 à plus de 2 500 en 2024.

En intégrant davantage d'apprentis, les employeurs publics transforment leur image, modernisent leurs pratiques et préparent l'arrivée de profils qualifiés. Cette étude révèle la manière dont la région peut faire de ce dispositif un atout majeur pour son avenir.