



## Formation en alternance : contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation ?

FLORENCE DARMON & SAMIA BOUDJELLOUL | JANVIER 2023 - 2NDE VERSION JUIN 2024 - SAMIA BOUDJELLOUL

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel offre aux entreprises, aux jeunes, aux salariés et aux demandeurs d'emploi, par le biais des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, des outils robustes pour accéder à l'emploi.

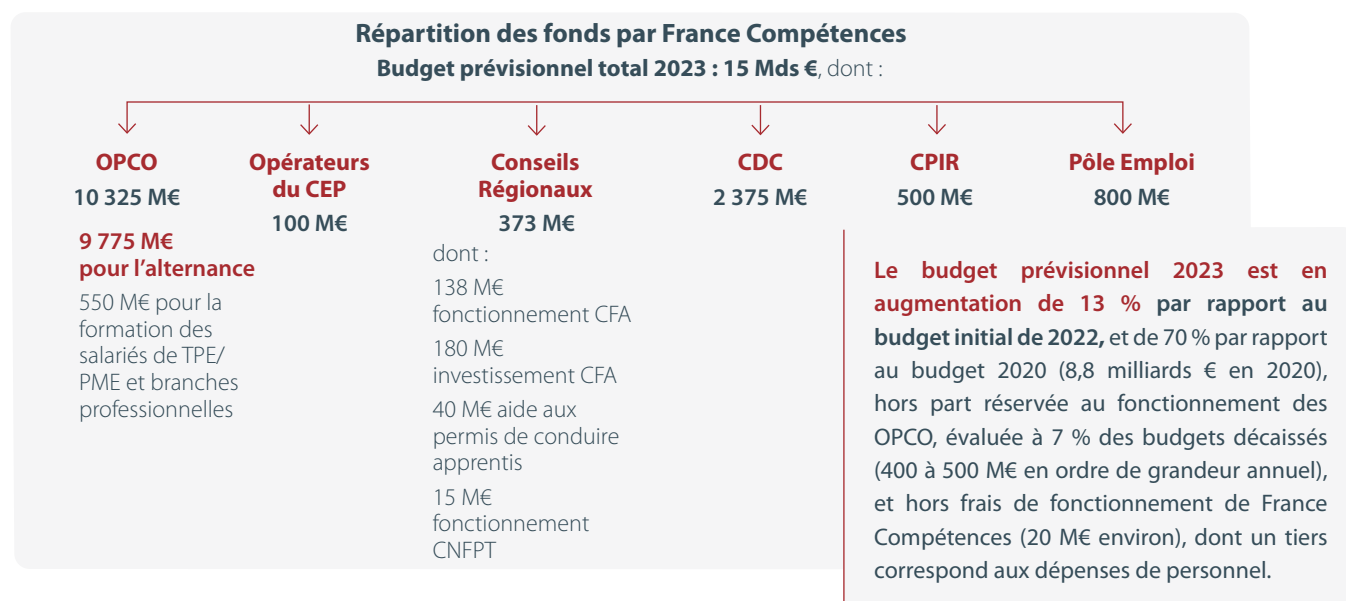
### Formation professionnelle et formation en alternance : définitions et budget

La **formation professionnelle** est un outil au service de tous les actifs : salariés, indépendants, chefs d'entreprise ou demandeurs d'emploi. Elle permet de **se former tout au long de sa vie professionnelle**, pour accéder à un emploi, s'y maintenir, en changer et, plus généralement, pour **développer ses compétences**.

L'**alternance**, qui en constitue une déclinaison, permet de se former à un métier. Son système de formation, fondé sur l'**alternance d'une phase théorique et d'une phase pratique**, permet de **faciliter l'insertion professionnelle du futur collaborateur**, tout en ouvrant droit à différents types d'**aides ou d'exonérations de charges** pour l'entreprise.

Les **fonds** dédiés à la formation professionnelle sont dorénavant totalement **gérés par France Compétences**. Cet organe a bénéficié d'un **budget initial de 13,3 milliards d'euros pour 2022, porté à 15 milliards d'euros pour 2023 - dont environ 60 % destinés à la formation en alternance**.

Les **formations en alternance sont portées par les OPCO**, qui prévoient d'y consacrer 94 % du budget qui leur est alloué pour 2023 - une part équivalente à celle de 2022.



Les **grands bénéficiaires de l'évolution du budget** de France Compétences sur 2020-2023 sont les **OPCO** (+87 % par rapport au budget initial de 2020, de 5 500 M€) et l'enveloppe allouée au **compte personnel de formation** (CPF, géré par la CDC = +195 % - 805 M€ en 2020).

Pour tout savoir sur la formation professionnelle et le rôle des différents acteurs de son écosystème, voir [ici](#).

## Qui peut bénéficier de quel contrat ?

La formation en alternance sous statut salarié peut se faire sous **contrat d'apprentissage** ou sous **contrat de professionnalisation**.

	<b>Contrat d'apprentissage</b>	<b>Contrat de professionnalisation</b>
	<b>Contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié, soumis aux dispositions du code du travail.</b> (Tous les articles mentionnés ci-après sont issus du code du travail.)	
Type	<b>Formation initiale</b>	<b>Formation continue</b>
Contenu	<p>L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :</p> <p>1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;</p> <p>2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation habilité à recevoir des apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.</p> <p>La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branche nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux mentionnés à l'article L. 2261-23.</p> <p>Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.</p> <p>Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique (...) (L. 6211-2).</p>	<p>Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.</p> <p>Le contrat de professionnalisation peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Une convention est conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation. Les modalités de l'accueil et le contenu de la convention sont fixés par décret (L. 6325-2).</p>
Objectif	<b>Formation professionnelle des jeunes</b>	<b>Insertion professionnelle ou retour à l'emploi pour les personnes dont le niveau de qualification est insuffisant</b>
Public éligible	<p>Les jeunes de 16 à 29 ans révolus (à la date de prise d'effet du contrat).</p> <p>Dérogations possibles dès l'âge de 15 ans.</p> <p>La limite d'âge ne s'applique pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lorsque l'apprentissage fait suite à un précédent apprentissage et conduit à un niveau de diplôme supérieur ;</li> <li>- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.</li> </ul> <p>Pas de limite d'âge non plus pour les candidats à la création ou reprise d'entreprise, ni pour les sportifs de haut niveau ou les personnes en situation de handicap.</p>	<p>Initialement, les jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification. Le contrat de professionnalisation a ensuite été élargi à différents publics éloignés de l'emploi : les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus (si inscrits à Pôle Emploi), les bénéficiaires de minima sociaux, les travailleurs handicapés et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).</p>

### Contrat d'apprentissage

### Contrat de professionnalisation

#### Modalités de la formation théorique

(sur les centres de formation professionnelle, voir [La formation professionnelle II](#))

Dispensée essentiellement par les **CFA** (centres de formation par apprentissage), les **UFA** (unités de formation par apprentissage, des organismes ayant passé convention avec un CFA) ou les anciennement dénommées **SA** (sections d'apprentissage). Les CFA et les SA sont conventionnés avec les Régions, dont ils reçoivent une aide financière.

C'est l'employeur qui inscrit l'apprenti dans un CFA.

Assurée par le **service de formation interne à l'entreprise ou un organisme de formation externe déclaré**.

Toute personne physique ou morale peut exercer librement des activités de formation professionnelle continue, mais les aides varient en fonction du statut du formateur (individu ou organisme).

#### Le temps passé en formation est compris dans l'horaire de travail.

#### Diplôme/ qualification préparé(e)

Conduit à un **diplôme d'État ou un titre à visée professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles** (RNCP).

Les diplômes pouvant être obtenus par cette voie sont soit les **diplômes professionnels de l'enseignement secondaire** (CAP, baccalauréat professionnel, brevet professionnel ou mention complémentaire), soit des **diplômes de l'enseignement supérieur** (BTS, BUT, licences professionnelles, diplômes d'ingénieur ou d'école supérieure de commerce)...

Permet l'acquisition d'une **qualification professionnelle reconnue soit par l'État, soit par la branche professionnelle**. Il peut s'agir d'un **diplôme**, d'un **titre professionnel** inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou d'un **certificat de qualification professionnelle** (CQP).

#### L'employeur signe une convention avec l'organisme de formation.

#### Employeur

**Toute entreprise du secteur privé**, y compris les associations, les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail saisonnier.

Le secteur public peut également y recourir, à certaines conditions (voir L. 6227-1 à L. 6227-12).

Sur les obligations de l'employeur, voir L. 6223-1 à L. 6223-9.

**Tout employeur de droit privé assujéti au financement de la formation professionnelle continue**, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

**L'employeur s'engage** à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée (L. 6225-3).

#### Encadrement de l'alternant

Désignation obligatoire d'un **maître de stage volontaire** parmi les salariés de l'entreprise. Celui-ci doit être majeur et offrir toutes garanties de moralité. Il est chargé de construire le **plan de formation** permettant la mise en pratique dans l'entreprise des enseignements théoriques suivis par l'alternant. Il est en lien constant avec l'établissement de formation et doit s'appuyer sur des **outils de suivi et d'évaluation** pour mesurer l'acquisition des compétences de l'alternant.

Désignation d'un **tuteur qualifié volontaire** parmi les salariés de l'entreprise pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation.

A défaut de convention ou accord collectif de branche fixant les conditions de compétence professionnelle d'un maître d'apprentissage, il faut remplir l'une des conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou titre préparé par l'apprenti, et justifier d'une année d'expérience professionnelle en rapport avec cette qualification.
- Justifier de deux années d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (voir R. 6223-22)

Au moins 2 années d'expérience professionnelle en rapport avec le diplôme ou le titre préparé.

Sur les modalités du tutorat, voir L. 6223-5 à L. 6223-8-1.

Sur les modalités du tutorat, voir D. 6325-6 à D. 6325-10.

### Contrat d'apprentissage

### Contrat de professionnalisation

<b>Origine du contrat</b>	L'apprentissage, développé initialement au sein des corporations, a été encadré pour la première fois par l'Éducation nationale via la <b>Loi Astier du 25 juillet 1919</b> - créatrice, notamment, du CAP. Une loi du 20 mars 1928 a par la suite imposé que le contrat d'apprentissage soit écrit et signé.	Le contrat de professionnalisation a été créé par la <b>loi n°2004-391 du 4 mars 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social</b> . Il s'est substitué aux contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation.
<b>Modalités du contrat</b>	<p>Le <b>contrat d'apprentissage</b> peut être conclu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>en CDD</b> : pour une durée correspondant à celle du cycle de formation, soit <b>de 1 à 3 ans</b>, avec <b>au minimum 400 heures de formation</b>. La durée minimale peut être réduite à 6 mois dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou dans le cas où l'apprenti est déjà titulaire d'un diplôme/titre de niveau équivalent ou supérieur.</li> </ul> <p><b>Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes/titres différents</b> (moyennant autorisation au-delà de deux contrats du même niveau - voir L. 6222-15).</p> <p><b>En cas d'échec</b> à l'obtention de la qualification visée, <b>l'apprentissage peut être prolongé d'un an</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>en CDI</b> : le contrat débute par la <b>période d'apprentissage, dont la durée correspond à celle du cycle de formation</b>. Elle ne peut excéder 3 années (exception à 4 ans pour les redoublants ou les travailleurs handicapés). Le CDI est ensuite régi par le droit commun.</li> </ul> <p>N.B. : Dans le secteur public, les contrats d'apprentissage ne peuvent être conclus qu'en CDD (L. 6227-2).</p> <p>N.B. 2 : Lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.</p> <p>La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée (L. 6222-13).</p>	<p>Le <b>contrat de professionnalisation</b> peut être conclu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>en CDD</b> : pour une <b>durée comprise entre 6 et 12 mois</b>. Cette durée peut être portée :                     <ol style="list-style-type: none"> <li>1. à 24 mois lorsque des accords collectifs ont été signés en ce sens, qui précisent la nature des qualifications qui exigent cet allongement ;</li> <li>2. à 36 mois pour certaines catégories de salariés (jeunes sortis du système scolaire sans qualification ; personnes inscrites depuis plus d'un an à Pôle Emploi ; bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou personne ayant bénéficié d'un CUI.</li> </ol> </li> </ul> <p><b>La durée de formation doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat</b>, avec un minimum de 150 heures par an. Cette durée peut excéder 25 % dans les mêmes cas et aux mêmes conditions que les dérogations prévues pour la durée de l'action de professionnalisation.</p> <p><b>Renouvellement : possible une fois</b>, soit en cas de non obtention du diplôme/titre visé (échec, maladie, maternité, etc.), soit pour obtenir une qualification supérieure ou complémentaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>en CDI</b> : le contrat débute par l'action de professionnalisation. Une fois la <b>période d'action de professionnalisation</b> achevée, le CDI est régi par le droit commun.</li> </ul> <p>Les conditions de durée de l'action de professionnalisation et la part allouée à la formation sont identiques à celles qui s'appliquent dans le cadre d'un CDD.</p>
<b>Mentions obligatoires - notes</b>	<p>Le choix du CFA est précisé par le contrat.</p> <p>Le contrat d'apprentissage porte mention de la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.</p> <p>La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.</p> <p>La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat (L. 6222-12).</p>	<p><b>Un document présentant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation</b> est annexé au contrat (D. 6325-11).</p>
<b>Formulaires CERFA</b>	Pour un contrat d'apprentissage, <a href="#">cliquer ici</a> .	Pour un contrat de professionnalisation, <a href="#">cliquer ici</a> .

## Quel salaire perçu par l'alternant ?

Pour les deux types de contrat, le niveau de **rémunération minimale de l'alternant varie de 27 à 100 % du SMIC** - ou du salaire minimum conventionnel (SMC), si celui-ci est plus favorable à l'alternant - en fonction :

- du niveau de qualification de l'alternant au moment de son entrée en formation ;
- de son âge ;
- et de son ancienneté dans l'entreprise.

À compter du 1er janvier 2024, la **rémunération brute mensuelle** du salarié en alternance est **au minimum de** :

<b>Apprentissage</b>	< 18 ans		De 18 à 20 ans		De 21 à 25 ans		< 26 ans		
1ère année d'alternance	27 % du SMIC	477,07 €	43 % du SMIC	759,77 €	53 % du SMIC	936,47 €	100 % du SMIC	1 766,92 €	Pour les alternants de 26 ans et plus, le salaire doit aussi représenter au moins 85 % du SMC, si existant et applicable suivant la convention collective de l'entreprise.
2ème année d'alternance	39 % du SMIC	689,10 €	51 % du SMIC	901,13 €	61 % du SMIC	1 077,82 €	100 % du SMIC		
3ème année d'alternance	55 % du SMIC	971,80 €	67 % du SMIC	1 183,83 €	78 % du SMIC	1 378,20 €	100 % du SMIC		
<b>Contrat de professionnalisation</b>	< 21 ans				De 21 à 25 ans		< 26 ans		
Diplôme inférieur au bac ou au niveau IV	55 % du SMIC		971,81 €		70 % du SMIC	1 236,84 €	100 % du SMIC	1 766,92 €	
Diplôme supérieur ou égal au bac	65 % du SMIC		1 148,50 €		80 % du SMIC	1 413,54 €	100 % du SMIC		
<i>Montant du SMIC horaire brut au 1er janvier 2024 : 11,65 €</i>									

**L'apprenti est exonéré du paiement de la CSG** (contribution sociale généralisée) **et de la CRDS** (contribution au remboursement de la dette sociale), **ainsi que de la totalité des cotisations salariales pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé par décret (L. 6243-2)**. Ce plafond est égal à **79 % du SMIC** en vigueur au titre du mois considéré (D. 6243-5).

Les dispositions relatives aux exonérations de cotisations sociales dans le cadre des contrats de professionnalisation ont été abrogées par la loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019.

## Quelles aides pour l'employeur ?

Les anciens dispositifs ayant été abrogés en 2019, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation n'ouvrent désormais **plus droit à aucune réduction des cotisations patronales**. D'autres aides ont été mises en place :

**1. En régime normal** (en l'absence d'aides exceptionnelles), **seuls certains contrats d'apprentissage sont aidés**.

**L'aide unique aux employeurs d'apprentis (AUEA)** a été créée par la loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et mise en oeuvre à partir de 2019. Elle vise :

- les **entreprises de moins de 250 salariés** du secteur marchand privé et du secteur public industriel et commercial ;
- les contrats préparant à l'obtention d'un **diplôme/titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac** (jusqu'à bac +2 pour les départements et régions d'outre-mer).

Le cadre d'application de l'AUEA a été modifié à deux reprises depuis 2018. Après avoir été relevé pour aider les employeurs à faire face à la crise provoquée par la pandémie de Covid 19, **son montant maximal a été concentré sur la première année et unifié à 6 000 euros depuis le 1er janvier 2023** :

AUEA	À partir du 1er janvier 2023	Du 01/07/2020 au 31/12/2022	Du 01/01/2019 au 30/06/2020
Modalités	L'aide est attribuée <b>au titre de la seule première année d'exécution</b> du contrat d'apprentissage (CA).	L'aide est versée sur toute la durée du CA (1 à 3 ou 4 ans). Son montant est majoré à titre exceptionnel pour la 1ère année d'exécution du contrat.	L'aide est versée sur toute la durée d'exécution du CA, soit de une à trois ou quatre années.
Montant maximal	<b>6 000 €</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Année 1 : 5 000 € pour un mineur et 8 000 € pour un majeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Année 1 : 4 125 €</li> </ul>
Total maximal		<ul style="list-style-type: none"> <li>Année 2 : 2 000 €</li> <li>Année 3 (+ année 4, le cas échéant) : 1 200 €</li> </ul>	
		8 200 € pour un mineur, 11 200 € pour un majeur (contrat de 3 ans)	7 325 € pour un contrat de 3 ans
Textes de référence	<u>Décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022</u>	<u>Décret n°2020-1085 du 24 août 2020</u> , et <u>décret n°2021-223 du 26 février 2021</u> , dans sa version modifiée par les décrets n°2021-363 du 31 mars 2021, 2021-1468 du 10 novembre 2021 et 2022-958 du 29 juin 2022.	<u>Loi n°2018-771</u>

2. Dans le cadre du plan gouvernemental « **Un jeune, une solution** » et du dispositif **France Relance**, initialement pour répondre au contexte de crise sanitaire, **des aides exceptionnelles en faveur de l'alternance** ont été mises en place à partir de juillet 2020. Elles sont à ce jour **prévues jusqu'à la fin de l'année 2024**. Le gouvernement a exprimé son souhait de les **maintenir jusqu'à la fin du quinquennat en cours**.

Elles s'appliquent, à certaines conditions, aux **contrats d'apprentissage non-éligibles à l'AUEA et aux contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés de moins de 30 ans** à la date de signature du contrat.

Depuis le 1er janvier 2023, il n'y a plus de différence en matière de durée d'application ni de montant entre ces aides et l'AUEA.

Aides exceptionnelles	Contrats d'apprentissage non-éligibles à l'AUEA, et contrats de professionnalisation (moins de 30 ans) signés entre le 01/01/2023 et le 31/12/2024	
Éligibilité	<p><b>Entreprises de moins de 250 salariés</b> embauchant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>un <b>apprenti</b> pour la préparation d'un diplôme/titre à finalité professionnelle équivalant <b>au moins au niveau 5 et au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles</b>.</li> <li>un <b>salarié en contrat de professionnalisation</b> pour la préparation d'un diplôme/titre à finalité professionnelle équivalant <b>au plus au niveau 7 du RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou encore d'un contrat expérimental</b> conclu en application du VI de l'article 28 de la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.</li> </ul>	<p><b>Entreprises de 250 salariés et plus</b> embauchant un <b>apprenti</b> pour la préparation d'un diplôme/titre à finalité professionnelle équivalant <b>au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles ou un salarié en contrat de professionnalisation</b> (pour le même type de formations que dans les entreprises de moins de 250 salariés).</p> <p>S'applique en sus <b>une condition de quota</b>, qui sera appréciée au 31 décembre de l'année suivant celle de la signature du contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>soit compter, dans l'effectif total, au moins 5 % de contrats d'apprentissage, de professionnalisation, de salariés en convention industrielle de formation pour la recherche (CIFRE) et de volontariats en entreprise (VIE). Les salariés étant dans leur première année d'embauche en CDI à l'issue d'un contrat en alternance seront comptabilisés au même titre que ceux étant encore en alternance.</li> <li>soit compter au moins 3 % de salariés en contrat d'alternance, avec une progression d'au moins 10 % par rapport à l'année 2023 (la référence étant l'effectif salarié annuel).</li> </ul> <p>L'employeur concerné doit transmettre à l'Agence de services et de paiement, dans les huit mois suivant la conclusion du contrat, un engagement sur l'honneur à respecter ces obligations.</p>
Modalités	L'aide est attribuée au titre de la <b>seule première année d'exécution du contrat</b> .	
Montant maximal	<b>6 000 €</b>	
Texte de référence	<u>Décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022</u>	



N.B. : Entre le 01/07/2020 et le 31/12/2022, ces aides exceptionnelles ont été attribuées aux mêmes conditions (seule la date de référence pour la condition de quota variant en fonction de la date de conclusion du contrat). Les montants dépendaient en revanche de l'âge du salarié en alternance : jusqu'à 5 000 € pour un mineur, et jusqu'à 8 000 € pour un majeur.

Textes de référence : Décret n°2020-1084 du 24 août 2020 (contrats de professionnalisation), décret n°2020-1085 du 24 août 2020 (contrats d'apprentissage) et décret n°2021-224 du 26 février 2021 (modifié par les décrets n°2021-363 du 31 mars 2021, n°2021-510 du 28 avril 2021, n°2021-1468 du 10 novembre 2021 et n°2022-958 du 29 juin 2022).

**Ce soutien au développement de l'alternance, initié par la réforme de 2018 dans le cadre du plan « Un jeune, une solution », a permis de faire bondir le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage ayant débuté (cumul sur une année) de 14 % entre 2012 et 2022.** Alors qu'il avait stagné sur la période 2013-2018 (entre 270 000 et 300 000 signatures par an environ), ce chiffre a connu un très fort dynamisme depuis la réforme :

- 530 904 nouveaux contrats ayant débuté en 2010 ;
- 733 096 en 2021 ;
- 835 664 en 2022 ;
- et **850 863 en 2023**,

dont une écrasante majorité relevant du secteur privé. Il est possible que les flux aient désormais atteint désormais un plateau, sans que le million attendu ait été atteint.

**En stock, en mars 2024, la France comptait près d'un million d'apprentis (999 300).**

[Voir les données DARES](#)

\*\*

Ce sont aussi les profils qui évoluent. En effet, sur les nouveaux contrats d'apprentissage de droit privé ayant démarré en 2021 :

- **38 %** concernaient des **apprentis de niveau bac +3 et plus**, contre 20 % en 2018.
- **deux tiers (66 %)** étaient portés par des **TPE/PME de moins de 49 salariés**.

Source : Vie publique