

GUIDE PRATIQUE

L'APPRENTISSAGE

Une relation WinWin pour
l'entreprise et l'apprenti



FRANÇAIS

CHAMBER
OF COMMERCE
LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS

DÄI WEE.

Deng Berufsausbildung.



Sommaire

- 03 – Introduction
- 04 – Idées reçues sur l'apprentissage
- 05 – Faits et chiffres
- 06 – Les bénéfices réciproques
- 07 – Devenir tuteur
- 08 – Le parcours de l'apprentissage
- 12 – L'organisation de la formation professionnelle
- 13 – Les types d'apprentissage
- 14 – Les aides de promotion de l'apprentissage
- 15 – Les droits et obligations
- 16 – Quelles formations pour quels secteurs ?
- 18 – La galaxie des acteurs
- 20 – La fin du contrat d'apprentissage
- 21 – Témoignages
- 24 – Qui peut m'aider ?

Une publication de la Chambre de Commerce réalisée en partenariat avec **MindForest** Avril 2025.

Ce document est une synthèse fournie à titre informatif afin de renseigner les professionnels sur les possibilités offertes par l'apprentissage. Il n'a pas vocation à être exhaustif.

Dans la présente publication, le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

Introduction

Dans un environnement économique en constante évolution, la pérennité et la compétitivité des entreprises reposent sur leur capacité à constituer des équipes engagées, aux compétences solides et évolutives. L'apprentissage est un levier stratégique pour attirer et former les talents de demain.

En accueillant des apprentis, les entreprises bénéficient d'une opportunité unique : façonner de futurs professionnels en adéquation avec leurs besoins, en leur transmettant leurs savoir-faire, valeurs et culture d'entreprise. Ce modèle de formation, qui allie enseignement théorique en milieu scolaire et immersion pratique en entreprise, favorise une montée en compétences rapide et adaptée aux exigences du marché. Il forme des professionnels directement opérationnels et prêts à contribuer au développement des entreprises. Pour les apprentis, c'est une excellente opportunité d'acquérir une qualification solide et d'accéder rapidement et durablement au marché du travail.

Chaque année, la Chambre de Commerce gère environ 2.000 contrats d'apprentissage dans les secteurs de l'industrie, du commerce, des services, de l'Horeca et du social/santé. Afin de répondre aux besoins émergents du marché, de nouvelles formations sont régulièrement développées et les programmes s'adaptent en permanence.

Ce guide pratique vous accompagne dans la découverte du fonctionnement de l'apprentissage au Luxembourg ainsi que de ses bénéfices pour votre entreprise.

Idées reçues sur l'apprentissage



L'apprentissage concerne uniquement les jeunes

Faux. En tant que personne majeure, il est également possible de se former grâce à un «apprentissage pour adultes». Pour y avoir accès, il faut remplir certains critères. (voir p.13 / Les types d'apprentissage)



L'apprentissage ne concerne que les métiers de l'artisanat

Faux. Tous les secteurs, y compris le commerce, l'industrie, l'Horeca ou les services, forment des apprentis. (voir p.16 / Quelles formations pour quels secteurs ?)



L'entreprise endosse le rôle de formateur

Vrai. L'apprentissage représente un réel engagement de la part de l'entreprise, qui va devenir co-formatrice d'un apprenti aux côtés de l'établissement scolaire. Elle doit pour cela obtenir le droit de former et désigner un tuteur, qui devra être formé lui aussi. (voir p.08 / Le parcours de l'apprentissage)

Seuls les élèves formés dans une école luxembourgeoise peuvent faire un apprentissage au Luxembourg

Faux. L'école assurant la formation théorique peut être située à l'étranger, en Grande Région ou même au-delà. Deux conditions cependant : que la formation ne soit pas proposée au Luxembourg et qu'elle fasse partie de la liste des professions définies par règlement Grand Ducal. (voir p.13 / Les types d'apprentissage)



L'apprentissage permet d'embaucher un nouveau collaborateur directement opérationnel



Vrai. L'apprentissage donne à l'entreprise l'opportunité de former un collaborateur à ses propres méthodes et de transmettre ses valeurs et son état d'esprit. L'apprenti pourra être embauché à la fin de son apprentissage.

Faux. Toutefois, à l'issue du programme, l'apprenti a la possibilité de poursuivre ses études par le biais d'une formation supplémentaire. Dans ce cas, il ne rentrera donc pas directement dans la vie active.



L'apprentissage est un stage d'observation prolongé

Faux. Le régime concomitant école/entreprise se base le plus souvent sur le modèle 2 jours par semaine à l'école - 3 jours en entreprise (rythme défini par le programme), ce qui permet d'assurer une présence régulière en entreprise et d'impliquer pleinement l'apprenti dans les projets de celle-ci.

Faits et chiffres



3.173 entreprises ont obtenu le droit de former un apprenti ⁽¹⁾
(voir p.08 / Le parcours de l'apprentissage)



2.116 contrats d'apprentissage sont en cours au 31/12/2024 ⁽¹⁾

1.189

nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus à la rentrée scolaire 2024/2025 ⁽¹⁾



Plus de 9 apprentis sur 10

accèdent à un premier emploi au cours de l'année qui suit la sortie du lycée ⁽²⁾

¹ Les chiffres présentés concernent uniquement les entreprises ressortissantes de la Chambre de Commerce
Source Chambre de Commerce, Janvier 2025

² CCP : 93% des détenteurs, DAP : 92%, DT : 90%
Ne concerne que les apprentis en formation initiale
Étude longitudinale Transition École - Vie active (TEVA) menée par l'Observatoire de la formation de l'INFPC Juin 2024

Les bénéfices réciproques

Bénéfices pour l'apprenti

- Être formé à une profession correspondant aux besoins et attentes du marché
- Faire partie intégrante de l'entreprise
- Recevoir une indemnité
- Gagner en confiance, autonomie et compétences
- Bénéficier d'un accès rapide et durable au marché du travail



Bénéfices pour l'entreprise

- Former un potentiel futur employé "sur mesure" aux valeurs de l'entreprise et à son fonctionnement
- Profiter d'un nouveau regard et de compétences à jour
- Disposer d'aides de promotion de l'apprentissage (voir p.14 / Les aides de promotion de l'apprentissage)
- Bénéficier d'un tuteur formé dont les compétences vont enrichir l'ensemble de l'entreprise

Enrichissement des compétences d'encadrement

Bénéfices pour le tuteur

- Profiter de la formation pour tuteurs pour acquérir des compétences relationnelles, pédagogiques et méthodologiques (voir ci-contre)
- Valoriser ses expériences et compétences en les transmettant à l'apprenti

Devenir tuteur

La Chambre de Commerce accompagne les entreprises afin que l'apprentissage soit une véritable relation *Win-Win* pour l'entreprise et l'apprenti. Dans cette optique, et par le biais de la House of Training, elle a développé une formation dédiée aux tuteurs, offrant un double bénéfice :

- **Pour l'entreprise et son tuteur** : le développement de compétences pouvant être valorisées au sein de l'ensemble de la structure.
- **Pour l'apprenti** : un accompagnement de qualité, garantissant l'acquisition d'un socle de compétences solide.

La formation d'un tuteur est obligatoire pour obtenir le droit de former des apprentis. La formation étant prodiguée individuellement, le tuteur conserve cette qualification même en cas de départ de l'entreprise. Cette dernière devra alors veiller à ce qu'un autre employé puisse assurer l'encadrement de l'apprenti. Le nouveau tuteur désigné dispose d'un délai de six mois pour participer à la formation pour tuteurs, permettant ainsi à l'entreprise formatrice de conserver son droit de former.



La formation pour tuteurs

2,5 jours + 1/2 journée de suivi

Objectifs : Comprendre la mission du tuteur, favoriser l'intégration de l'apprenti, gérer la relation avec l'apprenti et construire un parcours de formation adapté.

Les compétences abordées :

- **Relationnelles** : compréhension, communication, approche pédagogique
- **Pédagogiques** : construire un parcours de formation adapté, fixer des objectifs, former, évaluer, donner du *feedback*, motiver et guider.

Et en bonus : créer des liens avec d'autres tuteurs, partager des expériences et faire partie d'une communauté.

Plus d'informations sur la formation pour tuteurs :



HOUSE OF TRAINING

La plateforme pour tuteurs

La plateforme permet de suivre le parcours de l'apprenti, de procéder à son évaluation et de faire partie de la communauté des tuteurs.

À tout moment, il est également possible de solliciter l'aide des conseillers à l'apprentissage.



WIN WIN



CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG POWERING BUSINESS

Le parcours de l'apprentissage

Le parcours de l'apprentissage est jalonné d'étapes clés pour l'employeur, le tuteur et l'apprenti. La Chambre de Commerce est aux côtés des entreprises pour les accompagner et les aider dans les différentes démarches. Les conseillers à l'apprentissage entretiennent un contact régulier avec les entreprises formatrices, les apprentis, leurs parents et les écoles. Ils assurent le respect d'une relation équitable et équilibrée entre l'employeur et l'apprenti.

TOUT AU LONG DE L'ANNÉE

1 Se préparer à former un apprenti



Obtenir le droit de former

Objectif : Obligation légale qui garantit un apprentissage de qualité

Les pré-requis en tant qu'entreprise

- ✓ Être inscrite au Registre du Commerce ou fournir une preuve de son inscription à un ordre professionnel (profession libérale)
- ✓ Disposer d'un tuteur
- ✓ Avoir un patron-formateur ou un tuteur détenteur au minimum d'un diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) dans la profession concernée
- ✓ Offrir un cadre stable et fiable, propice au développement des compétences de l'apprenti
- ✓ Avoir un casier judiciaire vierge
- ✓ Avoir une autorisation d'établissement

Envoi de la demande en obtention du droit de former à la Chambre de Commerce



Tous les formulaires sont disponibles sur www.winwin.lu/fr/tutor/documents.html



Former un tuteur

Objectif : Former un collaborateur responsable de la formation pratique et de l'encadrement pédagogique de l'apprenti

Les pré-requis en tant que tuteur

- ✓ Disposer d'une expérience professionnelle dans la profession concernée
- ✓ Être âgé d'au moins 21 ans
- ✓ Suivre la formation pour tuteurs à la House of Training (voir p.07 / Devenir tuteur)



CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS

Visite en entreprise d'un collaborateur de la Chambre de Commerce pour :

- Renseigner sur le programme d'apprentissage et conseiller sur les démarches à suivre
- S'assurer que les compétences visées peuvent être transmises dans un cadre adapté

Légende



Concerne l'entreprise



Concerne le tuteur



Accompagnement par la Chambre de Commerce tout au long du parcours



Concerne l'apprenti

AVRIL

2 Recruter un apprenti

Déclarer son poste d'apprentissage

Envoi du formulaire de déclaration de poste d'apprentissage au service d'Orientation professionnelle de l'ADEM (ADEM-OP) ⁽¹⁾



Sélectionner un candidat

Présélection des profils par l'ADEM et réception des candidatures

Choix d'un candidat, en s'aidant éventuellement du TalentCheck



TALENT CHECK
CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS

TalentCheck : détecteur de talents

Le bilan de compétences peut-être demandé par les entreprises aux apprentis auxquels elles envisagent de proposer un contrat afin de prendre la mesure de leurs compétences et talents.

Il porte sur les compétences suivantes :

- Concentration et observation
- Calculs pratiques
- Allemand / Français / Anglais
- Logique
- Compétences techniques
- Talent organisationnel
- Capacité mémorielle
- Attitude envers l'apprentissage, le travail et les collègues

Envoi du contrat à la Chambre de Commerce par l'entreprise, en 3 exemplaires



Signer le contrat entre le 16 juillet et le 31 octobre ^{(2) (3)}

Conclusion du contrat d'apprentissage entre l'entreprise et l'apprenti

Envoi de la carte d'assignation à l'entreprise par l'ADEM



Envoi de l'offre d'emploi de l'entreprise à l'ADEM

1 Formulaires et modèles de documents disponibles dans la boîte à outils du site winwin.lu

2 L'apprentissage en entreprise peut commencer à partir de la signature du contrat.

3 Ces dates ne concernent que les nouveaux contrats. Les reprises de contrats peuvent se faire tout au long de l'année.

Encadrer et évaluer un apprenti

Préparer l'arrivée de l'apprenti

- ✓ Réfléchir à la transmission des compétences demandées dans le cadre du programme en adéquation avec les activités de l'entreprise
- ✓ Préparer son poste de travail, impliquer ses futurs collègues
- ✓ Imaginer comment l'intégrer dans une démarche d'enrichissement intergénérationnelle



Accueillir l'apprenti

1^{er} jour

- Présenter l'entreprise, les collègues, les produits ou services, les procédures et transmettre les valeurs et la culture d'entreprise
- Formaliser les attentes et la place qu'occupera l'apprenti dans l'entreprise

1^{er} mois

- S'assurer de la bonne intégration de l'apprenti dans son équipe
- Donner régulièrement un *feedback* à l'apprenti sur l'accomplissement de ses tâches et ses progrès



Former l'apprenti

- Structurer l'apprentissage
- Établir des objectifs clairs et réalistes



Évaluer l'apprenti

- Obligation pour le tuteur d'évaluer l'apprenti 2 fois par an sur toute la durée de sa formation⁽¹⁾
- Procéder à l'évaluation de l'apprenti sur la plateforme pour tuteurs (voir p.07 / Devenir tuteur)

L'évaluation des apprentis

Module 1

- Module 1
- Compétence 1
- Compétence 2
- Compétence 3

Note sur 60 points

Module 2

Module 3

Module n...

Formation à une profession

Les compétences à acquérir par un apprenti au cours de sa formation sont structurées en modules. Ces modules vont couvrir les connaissances, aptitudes et attitudes à maîtriser dans le cadre de la profession visée, afin de devenir un professionnel accompli.

Au milieu du programme de formation, un bilan intermédiaire et un projet intégré intermédiaire (PII) valident l'acquisition des compétences.

Le projet intégré intermédiaire reproduit une situation concrète de travail, lors de laquelle l'apprenti doit démontrer qu'il maîtrise un certain nombre de compétences.

À la fin de chaque semestre, chaque compétence est évaluée à l'aide d'une note allant de 6 à 24 points, l'ensemble des compétences d'un module étant noté sur 60 points.

La plateforme pour tuteurs permet d'évaluer chaque compétence en suivant des indicateurs de performance.



Indemnité d'apprentissage avant PII

(voir p.16 / Quelles formations pour quels secteurs ?)



Évaluation 2^{ème} semestre

Évaluation 1^{er} semestre

Indemnité d'apprentissage après PII

3^{ème} semestre



Milieu de l'apprentissage (après 1 ou 2 ans, suivant la formation)



Projet Intégré Intermédiaire (PII)

- Si le PII est réussi : augmentation des indemnités pour l'apprenti à partir d'avril
- Utiliser le barème des indemnités d'apprentissage :

www.winwin.lu/fr/tutor/documents.html



Bilan intermédiaire

Introduction de la demande d'aide de promotion de l'apprentissage auprès de l'ADEM Service Orientation Professionnelle

(voir p.14 / Les aides de promotion de l'apprentissage)



Bilan final

Projet Intégré Final (PIF)⁽²⁾

- Si le PIF est réussi, le contrat d'apprentissage se termine
- Si le PIF n'est pas réussi, le contrat d'apprentissage est prorogé automatiquement



Préparer à l'après-formation

- Conseiller l'apprenti sur la suite de sa carrière

Fin de l'apprentissage (après 2, 3 ou 4 ans, suivant la formation)



Légende



→ Concerne l'entreprise



→ Concerne le tuteur



→ Concerne l'apprenti



Accompagnement par la Chambre de Commerce tout au long du parcours

1 S'entretenir avec l'apprenti avant de soumettre l'évaluation pour l'impliquer et lui donner un feedback

2 L'entreprise sera notifiée du résultat du PIF

L'organisation de la formation professionnelle



Apprenti

Régime concomitant :
L'apprenti est sous **contrat d'apprentissage** avec une entreprise dans laquelle il passe 2 à 4 jours par semaines. En parallèle, il passe chaque semaine 1 à 3 jours au lycée.

Régime mixte :
Année 1 : l'apprenti fréquente le lycée à plein temps

À partir de l'année 2 :
l'apprenti suit le régime concomitant

Possible dans le cadre des diplômes :

CCP DAP DT

L'apprenti perçoit des **indemnités d'apprentissage** (voir p.16 / Quelles formations pour quels secteurs ?)

- ✓ Dans les deux cas, l'entreprise formatrice doit disposer du droit de former et dédier un tuteur formé qui accompagne l'apprenti ou l'élève stagiaire (voir p.08 / Le parcours de l'apprentissage)
- ✓ Apprentissage et stage peuvent s'adresser à des personnes adultes
- ✓ Apprentissage et stage font partie intégrante de la formation à la profession et sont donc obligatoires



Élève stagiaire

Régime plein temps :
L'élève stagiaire est sous **convention de stage de formation**, il alterne entre périodes à plein temps au lycée et périodes de stage en entreprise

Possible dans le cadre des diplômes :

DAP DT

L'élève stagiaire peut percevoir des **indemnités de stage** si une convention a été conclue avec le secteur professionnel concerné ou si l'employeur accorde une rémunération

Les diplômes

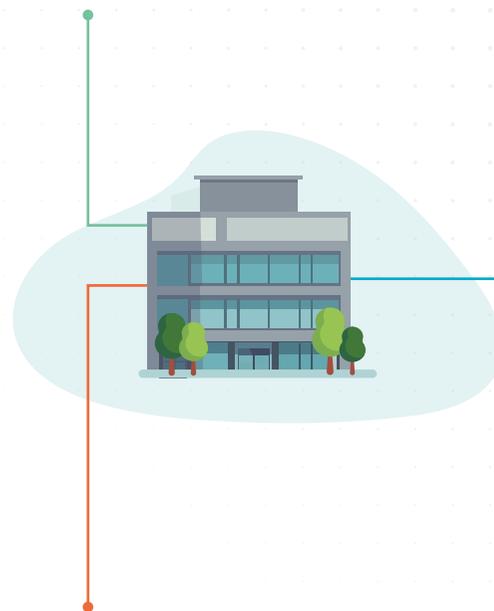
	CCP - Certificat de Capacité Professionnelle	DAP - Diplôme d'Aptitude Professionnelle	DT - Diplôme de technicien
Type	Formation préparant à la vie professionnelle		Formation à caractère technique et préparant à la vie professionnelle ou aux études techniques supérieures
Durée	2-3 ans	3 ans	4 ans après la 5 ^{ème}
	Les durées mentionnées sont celles qui s'appliquent le plus souvent		
Suite	Possibilité de poursuivre par un DAP	Possibilité de poursuivre par un DT	Possibilité de poursuivre par des études techniques supérieures

Les types d'apprentissage



L'apprentissage initial

Pour qui : élèves scolarisés dans un lycée ayant terminé la classe de 5^{ème} ou en possession d'un certificat d'équivalence du ministère de l'Éducation nationale de l'Enfance et de la Jeunesse donnant accès à l'apprentissage.



L'apprentissage adulte

Pour qui : personnes qui souhaiteraient terminer, compléter ou acquérir une formation professionnelle par le système de l'apprentissage, leur permettant de se former tout en percevant une rémunération correspondant au salaire social minimum non qualifié.

Conditions d'accès :

- être âgé d'au moins 18 ans
- ne plus être sous régime scolaire initial ou sous contrat d'apprentissage initial depuis au moins 12 mois
- se prévaloir d'une affiliation au Centre commun de la Sécurité sociale d'au moins 12 mois continus ou non et d'au moins 16 heures par semaine auprès d'un ou plusieurs employeurs.

L'apprentissage transfrontalier

Pour qui : personnes qui suivent des études dans un établissement à l'étranger (Grande Région ou au-delà).

Conditions :

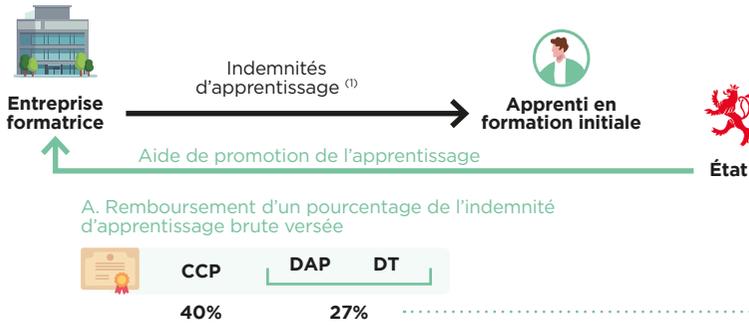
- l'apprentissage transfrontalier ne peut se faire que dans les professions définies dans l'annexe A du règlement grand-ducal déterminant les professions et métiers dans le cadre de la formation professionnelle *Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg (LegiLux)*
- l'apprentissage transfrontalier est accordé uniquement s'il n'existe pas de formation correspondante au Luxembourg.



Les aides de promotion de l'apprentissage

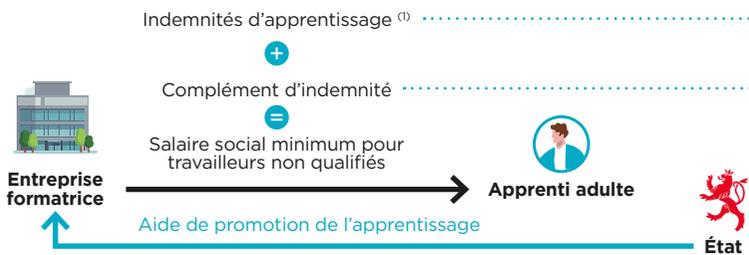
L'entreprise qui emploie des apprentis et contribue ainsi à leur formation peut bénéficier d'une aide de promotion de l'apprentissage, se composant de différents remboursements. Le montant de cette aide est proportionnel à l'indemnité d'apprentissage versée par l'entreprise à l'apprenti. La demande d'aide peut se faire pour chaque année scolaire (avant le 1^{er} juillet de l'année suivant l'année d'apprentissage ouvrant les droits) auprès de l'ADEM-OP (voir p.24 / Qui peut m'aider ?).

Pour un apprenti en formation initiale



B. Remboursement de la part patronale des charges sociales se rapportant à l'indemnité d'apprentissage versée

Pour un apprenti en apprentissage adulte



1 Le montant dépend du diplôme préparé (CCP, DAP ou DT), de la formation concernée et du niveau d'avancement de l'apprenti (année et réussite ou non du PII)

2 Exemples calculés sur des montants de janvier 2025. Pour connaître les montants actualisés, voir les indemnités d'apprentissage dans la boîte à outils du site winwin.lu



Exemple d'indemnité pour...

un informaticien qualifié
DAP 1^{ère} année

721,64 € ⁽²⁾



194,84 €
(27% de 721,64 €)

Montant variable selon la situation de l'entreprise

un agent administratif et commercial Adulte
DAP 1^{ère} année

721,64 €

1.916,15 €

2.637,79 €



1.916,15 €

194,84 €
(27% de 721,64 €)

Montant variable selon la situation de l'entreprise

Les droits et obligations



de l'employeur



de l'apprenti

DROITS

- Disposer d'un apprenti qui respecte les règles établies et son environnement de travail
- Constaté les progrès de l'apprenti dans la réalisation de ses tâches (évaluation de l'apprenti)
- Mettre fin au contrat d'apprentissage sous certaines conditions (voir p.20 / La fin du contrat d'apprentissage)

- Avoir des tâches et missions en accord avec sa formation
- Recevoir une indemnité mensuelle d'apprentissage selon les barèmes (voir p.16 / Quelles formations pour quels secteurs ?)
- Obtenir 26 jours de congés rémunérés par an au minimum
- Pouvoir demander à ce que son contrat soit prorogé (d'un an voire deux ans) s'il en a besoin pour terminer sa formation
- Mettre fin au contrat d'apprentissage sous certaines conditions (voir p.20 / La fin du contrat d'apprentissage)

OBLIGATIONS

- Désigner un tuteur apte à former l'apprenti selon le plan de formation correspondant à sa profession (voir p.07 / Devenir tuteur)
- Garantir des conditions de travail adéquates en accord avec la profession visée
- Respecter les heures de travail
- Rémunérer l'apprenti selon les barèmes (voir p.16 / Quelles formations pour quels secteurs ?)
- Assurer l'affiliation à la sécurité sociale
- Accorder le temps libre nécessaire pour préparer le projet intégré

- Respecter les horaires
- Être discret sur les activités de l'entreprise
- Se conformer aux règles en vigueur au sein de l'entreprise
- Suivre les instructions données pour remplir ses tâches
- Informer l'employeur d'éventuelles absences à l'école
- Se montrer respectueux envers son environnement de travail et ses collègues
- Remplir son carnet d'apprentissage et le soumettre au patron formateur



La lecture du présent guide peut être utilement complétée par celle du guide « Génération Z, Comment attirer, intégrer et retenir les jeunes dans les entreprises », téléchargeable ou commandable sur cc.lu



Quelles formations pour quels secteurs ?

	DIPLOME	NB D'ANNÉES	JOURS DE PRÉSENCE LYCÉE/ENTREPRISE				INDEMNITÉ	
			1	2	3	4	AVANT RÉUSSITE PII	APRÈS RÉUSSITE PII
INDUSTRIE								
Gestionnaire qualifié en logistique	DAP	3	2/3	2/3	2/3	-	721,64	1246,36
Technicien en logistique	DT	4	5/0	2/3	2/3	2/3	755,36	1462,07
Mécanicien d'usinage	DAP	3	2/3 2/3 2/3 - OU PLEIN TEMPS AVEC STAGES (2)				721,64	1246,36
Mécanicien industriel et de maintenance	DAP	3	3/2 3/2 3/2 - OU PLEIN TEMPS AVEC STAGES (2)				721,64	1246,36
Mécatronicien	DAP	3	PAR PÉRIODES (2)				721,64	1246,36
Constructeur métallique	DAP	3	PLEIN TEMPS AVEC STAGES (2)				-	-
Agent spécialisé en Smart materials	DAP	3	3/2	2,5/2,5	1/4	-	721,64	1246,36
Technicien en mécanique d'avions cat B1	DT	2	4/1	2,5/2,5	-	-	403,46	1210,29
Technicien en mécanique d'avions cat B2	DT	2	4/1	2,5/2,5	-	-	403,46	1210,29
Technicien en mécatronique	DT	2	PAR PÉRIODES (2)				811,74	1246,36
Menuisier ébéniste	DAP	3	5/0	PAR PÉRIODES (2)			-	-
Dessinateur en bâtiment	DAP	3	2/3	2/3	2/3	-	721,64	1246,36
Electro-technologies	DAP	3	3/2 3/2 3/2 - OU PLEIN TEMPS AVEC STAGES (1)				721,64	1246,36
Informaticien qualifié	DAP	3	2/3	2/3	2/3	-	721,64	1246,36
Technicien Smart Technologies robotique et automatisation	DT	2	PAR PÉRIODES (2)				-	-
SERVICES								
Agent administratif et commercial	DAP	3	5/0	2/3	2/3	-	721,64	1246,36
Décorateur	DAP	3	2/3	2/3	2/3	-	721,64	1246,36
Technicien en administration et commerce	DT	4	5/0	5/0	5/0	2/3	/	1246,36

COMMERCE

	DIPLOME	NB D'ANNÉES	JOURS DE PRÉSENCE LYCÉE/ENTREPRISE				INDEMNITÉ	
			1	2	3	4	AVANT RÉUSSITE PII	APRÈS RÉUSSITE PII
(INDICE 944,43)(1)								
Commis de vente	CCP	2	2/3	1/4	-	-	524,82	656,00
Conseiller en vente	DAP	3	1/4	1/4	1/4	-	721,64	983,91
Agent de voyages	DAP	3	2/3	2/3	1/4	-	721,64	1246,36
Vendeur-retouche	DAP	3	1/4	1/4	1/4	-	721,64	983,91
Assistant en pharmacie	DAP	3	5/0	3/2	2/3	-	524,82	1246,36
Technicien en vente et gestion	DT	2	2/3	2/3	-	-	983,91	1462,07

HORECA

Cuisinier	CCP	2	PAR PÉRIODES (2)				656,00	964,26
Cuisinier	DAP	3	PAR PÉRIODES (2) OU PLEIN TEMPS AVEC STAGES (2)				918,36	1312,00
Restaurateur	DAP	3	PLEIN TEMPS AVEC STAGES (2)				-	-
Hôtelier-restaurateur	DAP	1	1 ANNÉE SUPPLÉMENTAIRE APRÈS LE DAP RESTAURATEUR				-	-
Serveur	CCP	2	PAR PÉRIODES (2)				656,00	964,26
Serveur	DAP	3	PAR PÉRIODES (2)				918,36	1246,36

SOCIAL/SANTE

Aide ménagère (3)	CCP	2	2/3	2/3	-	-	524,82	819,95
Assistant d'accompagnement au quotidien (3)	CCP	2	2/3	1/4	-	-	714,37	1092,61
Agent d'inclusion (3)	DAP	3	5/0	2/3	2/3	-	852,82	1312,00
Agent socio-pédagogique (3)	DAP	3	PLEIN TEMPS AVEC STAGES (2)				852,82	1312,00
Aide-soignant (3)	DAP	3	PLEIN TEMPS AVEC STAGES (2)				852,82	1312,00

LES MODÈLES DE TEMPS PEUVENT VARIER SELON APPRENTISSAGE INITIAL/ADULTE

1 Les indemnités présentées dans ce tableau sont calculées au 1er janvier 2025 (indice 944,43)

2 Nombre et durée des périodes lycée/entreprise et des stages variables suivant la formation

3 Sous la responsabilité du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

La galaxie des acteurs



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Éducation nationale,
de l'Enfance et de la Jeunesse

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Service de la Formation professionnelle est responsable, en partenariat avec les chambres professionnelles, de :

- l'offre et l'organisation de la formation professionnelle
- l'élaboration des programmes cadres
- l'évaluation des formations et du système de formation
- délivre le droit de former pour les professions du secteur santé et socio-éducatif



Lycée ou Centre de formation

- assure les périodes de formation scolaire



Apprenti

- suit son programme de formation, divisé en différents modules à valider pour posséder les compétences nécessaires à la fin de son apprentissage



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG
LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS

Chambre des salariés (CSL)

- émet des avis et propositions dans le cadre de la formation professionnelle
- participe activement à l'élaboration des programmes et à l'organisation de l'apprentissage

Conseiller à l'apprentissage

- informe les apprentis et les entreprises sur tous les aspects liés à la formation professionnelle
- les accompagne dans le processus de formation en entreprise et assure le suivi
- agit en tant qu'intermédiaire / médiateur
- participe aux manifestations visant à promouvoir le développement et la valorisation de l'apprentissage



Chambre de Commerce

- participe à l'élaboration des programmes et à l'organisation de l'apprentissage
 - gère les contrats d'apprentissage
 - valorise la formation professionnelle
 - rédige des avis et des prises de position dans le cadre de la formation professionnelle
 - propose de nouvelles formations
 - organise des cours spécifiques pour les apprentis
- DAP conseiller en vente

Les autres chambres patronales sont associées à la formation professionnelle des secteurs d'activités de leurs ressortissants.



ADEM Service d'orientation professionnelle (OP)

- pré-sélectionne des candidats pour les proposer aux entreprises souhaitant former des apprentis
- prend en charge les demandes d'aides de promotion de l'apprentissage
- accompagne toute personne souhaitant s'orienter ou se réorienter et met à disposition de nombreuses informations relatives aux différentes professions
- organise des entretiens d'orientation individuels et gère le placement en apprentissage



HOUSE OF TRAINING

House of Training

- organise et dispense la formation pour tuteurs



Entreprise formatrice

- assure la formation en entreprise



Tuteur

- transmet, son savoir, son savoir-faire, son savoir-être, ainsi que sa passion
- encadre et évalue l'apprenti

Apprenti

Employeur

La fin du contrat d'apprentissage



Le contrat d'apprentissage se termine généralement lorsque l'apprenti obtient son diplôme.

Cependant, le contrat d'apprentissage peut aussi prendre fin :

- par la cessation des activités du patron formateur ou en cas de retrait de son droit de former
- en cas de force majeure
- d'un commun accord entre parties
- en cas de réorientation obligatoire de l'apprenti par l'établissement scolaire
- si l'apprenti est exclu de la formation
- en cas d'absence sans motif valable de l'apprenti pendant vingt jours ouvrables en continu dans l'organisme de formation
- en cas d'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie accordée à l'apprenti conformément à l'article 9, alinéa 1^{er} du Code de la sécurité sociale.

Comme tout contrat, le contrat d'apprentissage peut être résilié à certaines conditions, si l'une des parties n'est pas satisfaite de son déroulement.



Pendant la période d'essai (3 premiers mois)

Rupture possible par l'entreprise formatrice ou par l'apprenti ou son représentant légal

- sans indication de motif
- sans demande préalable adressée aux chambres professionnelles mais avec notification écrite à celles-ci.

Résiliation à l'initiative d'une des parties au contrat :

L'accord préalable des chambres professionnelles concernées est requis pour toute résiliation unilatérale pour l'une des raisons invoquées ci-dessous :

- pour cause d'infraction grave ou répétée aux conditions du contrat
- si l'une des parties encourt une condamnation à une peine criminelle
- s'il est constaté que l'apprenti est incapable d'apprendre la profession pour laquelle il se prépare
- si, pour des raisons de santé constatées par un médecin, l'apprenti n'est plus en mesure d'exercer le métier ou la profession en question
- pour cause de rupture irrémédiable de la confiance d'une partie envers l'autre
- en cas de danger pour l'intégrité physique ou morale d'une des parties au contrat.

Résiliation à l'initiative des chambres professionnelles responsables :

En cas d'irrégularités constatées, les chambres professionnelles peuvent également mettre fin au contrat d'apprentissage de leur propre initiative. Elles peuvent invoquer les mêmes motifs que l'apprenti et l'entreprise formatrice. Les parties au contrat seront informées par courrier de cette résiliation du contrat d'apprentissage par les chambres professionnelles.



Témoignage | Sonia Machado Tutrice dans un commerce de vêtements

Depuis 4 ans, Sonia est tutrice pour apprentis dans la boutique Stitch, située à Luxembourg-ville. Elle était auparavant elle-même apprentie chez Stitch avant d'obtenir son diplôme en 2021. Elle a déjà formé quatre apprentis.

Quelles sont les raisons qui vous ont encouragée à devenir tutrice ?

Ayant moi-même suivi la voie de l'apprentissage avant d'être embauchée en CDI chez Stitch, j'ai personnellement à cœur de transmettre mon expérience aux apprentis, qui seront certainement mes futurs collègues. J'aime partager des astuces pour s'organiser afin de mener de front études et travail et les encourager pour qu'ils n'abandonnent pas en cours de route. Chaque apprenti est différent et j'apprends moi-même au travers de leur apprentissage. Pour moi, c'est un travail en plus mais cela donne de la profondeur à mon métier.

Qu'est-ce que les apprentis apportent à l'entreprise ?

C'est une énorme opportunité pour les entreprises de rafraîchir leurs connaissances, grâce à ces apprenants qui passent chaque semaine un jour en classe dans une formation textile qui est très riche. C'est aussi une opportunité de recruter à terme du personnel déjà rompu aux pratiques de l'entreprise.

Avez-vous déjà rencontré des défis ou difficultés lors d'un apprentissage ?

Nous avons hélas dû nous séparer d'un apprenti qui ne s'intégrait pas bien et nuisait à l'équilibre de l'équipe. Un autre de nos apprentis a décidé d'arrêter de lui-même car il ne supportait pas la charge école/entreprise. Mais dans l'ensemble, tout se passe bien, nous sommes tous dans la vingtaine et la moitié du personnel est en apprentissage.

Est-ce que cette expérience de tutorat est bénéfique pour vous ? Pour votre entreprise ? Qu'est-ce qui vous a surpris ?

J'ai vraiment apprécié de suivre la formation pour tuteurs, qui donne des bases en matière de droit du travail, et nous apprend ce qui distingue un apprenti d'un autre salarié. Les autres personnes qui ont suivi cette formation avec moi ont également apprécié d'avoir le point de vue d'une ancienne apprentie. Je me suis rendu compte qu'en ayant suivi le parcours d'apprentissage j'avais une toute autre perspective, en ayant à la fois le point de vue d'un tuteur et celui d'un apprenti.

Pour mon employeur, c'est la garantie d'avoir des apprentis formés par ses propres employés aux pratiques de l'entreprise.

Surtout, moi qui ai connu les deux côtés (apprenti puis tutrice), je ne peux que confirmer que l'apprentissage n'est pas une formation au rabais, une voie de garage comme on l'entend trop souvent.

L'apprentissage est une formation complète, avec énormément de connaissances acquises en classe (notamment en matière juridique) qui nous apportent de la légitimité face à des situations rencontrées en boutique.



Témoignage

Henri Guillaume | CEO, HEIN

Hein est une entreprise luxembourgeoise spécialisée dans la production de fours et équipements froids à destination des boulangeries artisanales et industrielles. Depuis 2011, elle est entreprise formatrice et a déjà formé 26 apprentis, en apprentissage initial ou adulte. Ceux-ci suivent par exemple un DAP en électro-technologies, mécatronique.

Quelles sont les raisons qui vous ont encouragé à accueillir des apprentis ?

L'apprentissage est une opportunité unique d'évaluer la compatibilité de la personne avec le poste, l'équipe et l'entreprise, en vue de l'embaucher à la fin de son apprentissage. Dans le secteur de l'industrie, les compétences techniques sont bien sûr essentielles, mais il y a aussi un volet humain qui est fondamental et qui concerne, par exemple, la capacité à travailler en équipe, le respect des consignes et des horaires. Dans notre entreprise, afin de garantir la qualité de nos produits et de nos services, nous insistons beaucoup sur le respect des règles dans un cadre hiérarchique clair.

Les questions d'attitude, de comportement et l'adhésion à des valeurs ne peuvent pas être évaluées correctement lors d'un entretien d'embauche. Notre objectif lorsque l'on accueille un apprenti est de le former à nos méthodes de travail, nos produits, nos valeurs et si possible de l'embaucher ensuite. Depuis 2011, 2 apprentis sur 5 formés sont ainsi devenus salariés de l'entreprise. Certains, après qu'on les a formés, sont recrutés par d'autres entreprises ou par le secteur public ou encore poursuivent leurs études, c'est le jeu.

Quel encadrement avez-vous mis en place pour accueillir les apprentis ?

Deux tuteurs, dont notre ancien responsable de production, ont été formés pour encadrer les apprentis. La 1^{ère} année est plus théorique avec une formation sur les produits et la connaissance de l'entreprise.



La 2^{ème} année, nous les faisons monter en autonomie en leur confiant des missions, comme le câblage complet d'un four électrique, pour qu'ils gagnent en confiance et montrent comment ils se débrouillent.

Le rythme concomitant école/entreprise n'est pas toujours facile à concilier pour une entreprise comme la nôtre, qui accueille des apprentis suivant des formations différentes, qui ne fonctionnent pas toutes sur le même rythme d'alternance.

Former et encadrer des jeunes constitue un réel investissement pour notre entreprise. Nous souhaitons transmettre et participer au développement du secteur de l'industrie, insuffisamment valorisé dans un pays où la croissance est portée par l'économie de services. Nous souhaitons aussi jouer un rôle social en donnant à des jeunes, qui ont parfois des parcours de vie compliqués, l'opportunité de trouver leur voie et de s'intégrer dans la société. On pourrait penser qu'une entreprise comme la nôtre embauche des apprentis pour avoir de la main d'œuvre bon marché, mais cet engagement social fait vraiment partie de l'ADN de Hein.

Avez-vous déjà rencontré des défis ou difficultés lors d'un apprentissage ?

Oui, et c'est très souvent à cause d'un facteur humain lié à l'attitude face au monde du travail. L'apprentissage, c'est aussi apprendre qu'il y a des horaires, un code de conduite, des consignes de sécurité, des collègues et des objectifs de qualité à respecter. Nous apprenons aux jeunes à s'intégrer dans la société et le monde du travail.

Nous leur transmettons notre passion aussi, et si on voit que le jeune ne s'épanouit pas, que ce n'est pas sa voie, nous veillons toujours à trouver une solution gagnant-gagnant pour les deux parties par exemple sous la forme d'une séparation de commun accord dans les cas les plus extrêmes, ce qui reste exceptionnel.

Que recommanderiez-vous à des entreprises qui s'interrogent sur l'opportunité d'accueillir un apprenti ?

Il faut bien déterminer sa capacité d'encadrement et créer une vraie relation avec l'école et le conseiller à l'apprentissage pour savoir comment cela se passe pour le jeune dans le cadre scolaire. S'il y a par exemple des retards ou des absences constatés par l'école et l'entreprise, c'est un problème comportemental qui doit être réglé de façon globale.

Pour recruter, je recommande aux entreprises de participer aux Job Days, d'organiser des visites de l'entreprise pour les écoles. Nous avons beaucoup plus de candidatures que de postes d'apprentis à pourvoir.

Ana Nogueira Dos Santos | Apprentie dans le secteur de la restauration

Ana a 37 ans, elle poursuit un DAP Serveur de restaurant en apprentissage adulte à la Brasserie Kirchberg.

Comment avez-vous entendu parler de l'apprentissage ?

J'ai d'abord cherché des cours du soir, avant d'entendre parler de l'apprentissage pour adultes par la fiduciaire de la Brasserie Kirchberg, qui a pris contact avec la Chambre de Commerce. Mon patron a été convaincu par le principe, même si 3 ans d'alternance lui ont paru un peu long ! Il a donc accepté de se passer de moi pendant 10 semaines par an (5 semaines par semestre, sur un rythme de 1 à 3 semaines maximum d'affilée) et j'en profite pour le remercier.

Qu'est-ce que vous apporte le temps passé en entreprise par rapport aux cours dispensés au lycée ?

Je suis convaincue que c'est une bonne formule, car cela permet de mettre directement en pratique l'enseignement scolaire. Et l'apprentissage se fait dans les 2 sens, car les élèves de retour au lycée partagent leurs expériences avec leurs camarades et chacun se nourrit des situations réelles vécues par les autres. Dans ma promotion, nous sommes huit à suivre le même DAP.

Que comptez-vous faire après votre apprentissage ?

A plus long terme, mon objectif est de devenir indépendante et d'ouvrir mon propre restaurant.

Concernant l'encadrement (école/entreprise), qu'est-ce qui vous a le plus marqué ?

Le fait de revenir sur les bancs de l'école, et avoir encore autant à apprendre dans cette profession que je pratique depuis 15 ans et sur laquelle je pensais tout savoir ! Sans formation continue, on pratique son activité sans se remettre en question ; et au final, on s'endort. Retourner à l'école a remis mon cerveau en mode apprentissage, avec plus de maturité que lorsque je l'avais quittée.



Qui peut m'aider ?



L'équipe I-VET (Initial Vocational Education and Training) de la Chambre de Commerce

- pour poser des questions sur l'apprentissage et les démarches à suivre.



- pour introduire une demande en obtention du droit de former



- pour contacter le conseiller à l'apprentissage dédié à ma profession



Contact

7, rue Alcide de Gasperi
L-2981 Luxembourg-Kirchberg
T (+352) 42 39 39 210
winwin@cc.lu
winwin.lu

Secteurs

Contact

Industrie

benjamin.bodeving@cc.lu
michel.mailliet@cc.lu

Commerce

maria.dossantos@cc.lu
michel.mailliet@cc.lu
marko.nowack@cc.lu

Services

maria.dossantos@cc.lu
marko.nowack@cc.lu
marc.stoffel@cc.lu
virginie.wagner@cc.lu

Horeca

marc.stoffel@cc.lu
virginie.wagner@cc.lu

Santé-social

kirsten.kraewinkels@cc.lu
michel.mailliet@cc.lu
marko.nowack@cc.lu
nataly.semEDO@cc.lu
virginie.wagner@cc.lu



Le service d'Orientation professionnelle de l'ADEM

- pour déclarer le poste d'apprentissage
- pour recevoir des candidatures
- pour bénéficier des aides de promotion de l'apprentissage



Contact

29, Rue Aldringen
L-2926 Luxembourg
T (+352) 247-85480

7, Avenue de la Gare
L-9233 Diekirch
T (+352) 247-65430

1, Boulevard Porte de France
L-4360 Esch/Alzette
T (+352) 247-75411



HOUSE OF
TRAINING

La House of Training

- pour former des tuteurs



Contact

7, Rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg-Kirchberg
T (+352) 46 50 16 1
customer@houseoftraining.lu
www.houseoftraining.lu