ÉDITION ACTUALISÉE 2022

Sur base de la publication initiale de Juillet 2020

GUIDE PRATIQUE

L'APPRENTISSAGE

Une relation WinWin pour l'entreprise et l'apprenti

CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG

POWERING BUSINESS

FRANÇAIS

Éditorial

Sommaire

L'apprentissage
Une relation WinWin pour l'entreprise et l'apprenti

04 — Introduction
05 — Facts and Figures
06 — Pourquoi accueillir un apprenti ?
07 — Témoignages
08 — La galaxie des acteurs
10 — Je souhaite former un apprenti
12 — J'accueille un apprenti
13 — Les diplômes et les types d'apprentissage
14 — Quelles formations pour quels secteurs ?
16 — J'évalue un apprenti
17 — Et si ça se passe mal ?
18 — Quel tuteur suis-je ? Quiz
19 — Les droits et obligations de l'apprenti / de l'employeur
20 — Comment obtenir des subsides ?
21 — Les contacts

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

Chères lectrices, chers lecteurs,

Vous tenez entre vos mains la première édition de la nouvelle collection de guides pratiques de la Chambre de Commerce. Cette collection est une émanation directe de la stratégie de développement pluriannuelle « CC2025 », qui fixe la vision, la mission et les objectifs stratégiques et opérationnels de la Chambre de Commerce à l'horizon 2025.
En amont de l'élaboration de la stratégie « CC2025 », la Chambre de Commerce avait réalisé un sondage auprès de ses entreprises membres, de ses clients et de ses partenaires historiques pour mieux comprendre leurs attentes. L'un des souhaits formulés par les entreprises consultées était de recevoir, à côté des informations utiles et intéressantes sur l'actualité économique, davantage d'informations présentant une utilité concrète et pratique pour la gestion quotidienne de leurs affaires.

Message reçu !

Cette nouvelle collection de guides proposera dorénavant aux chefs d'entreprises, des informations et conseils pratiques dans un domaine choisi, présentés de façon très didactique et illustrée. Ce premier guide est consacré à l'apprentissage, une méthode d'enseignement qui – correctement appliquée - permet aux entreprises de trouver des talents pour pérenniser leur projet et aux jeunes de faire leurs premiers pas dans le monde du travail, sous l'aile et la tutelle d'un employeur expérimenté.

Patrick Ernzer
Directeur, communication & marketing

Une publication de la Chambre de Commerce réalisée en partenariat avec Mindforest - Version actualisée Janvier 2022 sur base de la publication initiale de Juillet 2020

Cette nouvelle collection de guides a pour ambition de proposer aux entreprises des informations et conseils pratiques et utiles, présentés de façon simple, didactique et illustrée.

Introduction

Pour assurer la pérennité de son entreprise, un dirigeant doit pouvoir s'appuyer sur une main d'œuvre compétente et engagée. Alors que recruter comporte toujours une part de risque, accueillir un jeune en apprentissage c'est disposer d'une main d'œuvre qu'il pourra former à l'image de son entreprise, en lui inculquant ses pratiques et ses valeurs, tout en profitant de ses connaissances fraîchement acquises.
Le succès de l'apprentissage est indéniable, plus de 2000 contrats actifs ont été enregistrés au rôle de la Chambre de Commerce fin 2021 (↘ voir *Facts and Figures*, page 05).

Une offre de formations au plus près du marché

Plus de 30 professions[1] sont couvertes par l'apprentissage, que ce soit dans l'industrie, les services, le commerce, l'Horeca ou le secteur socio-éducatif... Pour rester collé aux besoins du marché, de nouvelles formations voient le jour à la rentrée scolaire 2021/2022, comme par exemple l'agent spécialisé en *Smart materials*.

Des recrues directement opérationnelles

L'apprentissage, qui alterne présence à l'école et en entreprise pendant 1 à 4 ans selon les diplômes, permet de former des jeunes qui sont directement opérationnels et prêts à être embauchés.
Il se distingue des stages en entreprise, qui sont limités à une durée de 4-6 semaines en continu et concernent davantage les formations plein temps.

L'apprenti passe aussi les frontières

Particularité du Luxembourg, les apprentis, à l'instar des employés, peuvent traverser la frontière.
L'apprentissage transfrontalier permet aux jeunes apprentis de fréquenter un lycée en France, Belgique ou Allemagne et de travailler en alternance auprès d'un employeur luxembourgeois.

Pour les adultes aussi

Les jeunes ne sont pas les seuls concernés : l'apprentissage s'adresse aussi à toute personne souhaitant terminer, compléter ou acquérir une formation professionnelle par ce biais.

[1] Professions gérées par la Chambre de Commerce.

Facts and Figures

+ de 2000
contrats actifs au 31/12/2021

456 contrats d'apprentissage adultes

577 contrats d'apprentissage initial

1033
nouveaux contrats conclus à la rentrée scolaire 2021/2022

185 **Nombre de contrats** d'apprentissage transfrontalier actifs

62 **Nouveaux contrats** d'apprentissage transfrontalier signés à la rentrée scolaire 2021/2022

69%
des entreprises interrogées ont indiqué que le manque de main d'œuvre qualifiée constituait leur plus grande préoccupation.

Pourcentage d'entreprises ayant des difficultés à recruter

54% Beaucoup
34% Un peu
13% Aucune

Les profils les plus recherchés

2 Serveur
1 Cuisinier
3 Agent administratif et commercial

Les secteurs qui recrutent le plus d'apprentis
- Gastronomie et Hôtellerie
- Socio-Éducatif
- Administration et Commerce

825
Nombre d'entreprises qui accueillent des apprentis au 31/12/2021

96%
des apprentis ont obtenu un emploi ou ont fait des études supplémentaires après la réussite de leur apprentissage. (Promotion 2020)

Les chiffres présentés concernent les formations gérées par la Chambre de Commerce.

Pourquoi accueillir

un apprenti ?

Former un apprenti c'est:

- Garantir la pérennité de son entreprise
- Disposer d'une main d'œuvre formée aux besoins de l'entreprise, à ses valeurs ;
- Avoir dans son équipe un jeune qui a des compétences « à jour » et qui peut en faire profiter toute l'entreprise ;
- Pouvoir profiter d'un regard neuf sur les pratiques de l'entreprise ;
- Participer à l'insertion professionnelle des jeunes générations ;
- Pouvoir bénéficier d'avantages financiers et fiscaux (↘ voir *Comment obtenir des subsides* page 20-21) prévus pour les entreprises formatrices ;
- Renforcer l'image et la réputation de son entreprise.

« Pour nous, l'avantage de prendre des apprentis, c'est de pouvoir développer leurs compétences en fonction des besoins de l'entreprise. »

Romain Schmit,
DuPont de Nemours
tuteur électronicien en énergie

Témoignages

« Pour une entreprise comme Luxair, les avantages sont que les jeunes que nous embauchons représentent notre futur. Nous leur enseignons dès le départ les standards et les compétences en matière de sécurité dont nous avons besoin. Cela signifie que nous sommes en mesure d'avoir le meilleur niveau possible pour notre entreprise. »

Romain Wagner, Luxair
tuteur mécanicien d'avion

« C'est un plaisir de pouvoir travailler avec quelqu'un qu'on connaît depuis le début et qu'on a également formé. »

Jérôme Marques, Root S.A.
tuteur informaticien qualifié

« Nous pouvons former l'apprenti au fonctionnement de notre entreprise. Il apprend ainsi à connaître toute la structure. Il ne voit pas que la logistique mais également la comptabilité et la facturation. (...) Il se familiarise avec l'entreprise de A à Z. Quelqu'un d'autre qu'on embaucherait avec plus d'expérience professionnelle ne verrait pas autant de détails. Cela signifie que lorsque l'apprenti a terminé sa formation il a vu et compris l'entreprise dans sa globalité et est tout de suite opérationnel. »

Patrick Mergen, Arthur Welter
tuteur technicien en logistique

« Les avantages pour notre entreprise d'embaucher un(e) apprenti(e) réside dans le fait qu'il représente un grand trésor, un diamant qui doit encore être taillé. (...) Pour moi cela représente une énorme richesse et je pense que ça serait une erreur pour toute entreprise ne pas vouloir embaucher d'apprentis. »

Patrick Kohlbusch, Biogros
tuteur agent administratif et commercial

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
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.

Lycée ou Centre formation
- assure les périodes de formation scolaire.

Apprenti
- suit son programme de formation, divisé en différents modules qu'il doit valider pour posséder les compétences nécessaires à la fin de son apprentissage.

adem

Adem- Service d'orientation professionnelle (OP)
- accompagne toute personne souhaitant s'orienter ou se réorienter et met à disposition de nombreux documents/ informations relatifs aux différentes professions;
- organise également des entretiens d'orientation individuels et gère le placement en apprentissage.

HOUSE OF **TRAINING**

Formation pour tuteurs
- dispense la formation pour tuteurs en entreprise.

Entreprise formatrice
- assure l'enseignement de la formation en entreprise;
- transmet sa passion, son savoir, son savoir-faire ainsi que son savoir-être;
- évalue les modules patronaux.

CHAMBRE DES SALARIÉS LUXEMBOURG

Chambre des salariés (CSL)
- émet des avis et propositions dans le cadre de la formation professionnelle;
- participe activement à l'organisation de l'apprentissage.

Conseiller à l'apprentissage
- informe les apprentis et les entreprises sur tous les aspects qui sont en rapport avec la formation professionnelle;
- les accompagne dans le processus de formation en apprentissage et assure le suivi;
- agit en tant qu'intermédiaire/médiateur;
- participe aux manifestations visant à promouvoir le développement de l'apprentissage.

Chambre de Commerce
- valorise la formation professionnelle;
- rédige des avis et des prises de position dans le cadre de la formation professionnelle;
- propose de nouvelles formations;
- s'implique dans l'organisation de l'apprentissage;
- gère les contrats d'apprentissage;
- organise des cours spécifiques pour les apprentis DAP - conseiller en vente.

CHAMBER OF **COMMERCE** LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS

Je souhaite

former un apprenti

START HERE

Est-ce que je sais dans quelle profession je veux former des apprentis ?

Oui — Non → Liste des formations/ indemnités d'apprentissage (winwin.lu)

Mon poste d'apprentissage a-t-il été déclaré auprès de l'Adem ?

Oui — Non → Formulaire de déclaration de poste d'apprentissage

Est-ce que j'ai obtenu le droit de former ?

Non → Formulaire de demande en obtention du droit de former (winwin.lu)

DROIT DE FORMER

- Est-ce que mon entreprise existe depuis au moins 3 ans ?
- Est-ce que je réponds aux garanties d'honorabilité ?
- Est-ce que j'ai un tuteur en entreprise ?

Déclaration d'honorabilité (winwin.lu)

↘ Voir *Les droits et obligations*, page 19

TUTEURS

- Est-ce que le tuteur a plus de 21 ans ?
- A signé une déclaration d'honorabilité ?
- A suivi une formation pour tuteurs en entreprise ?
- Satisfait aux conditions de qualification professionnelle ?

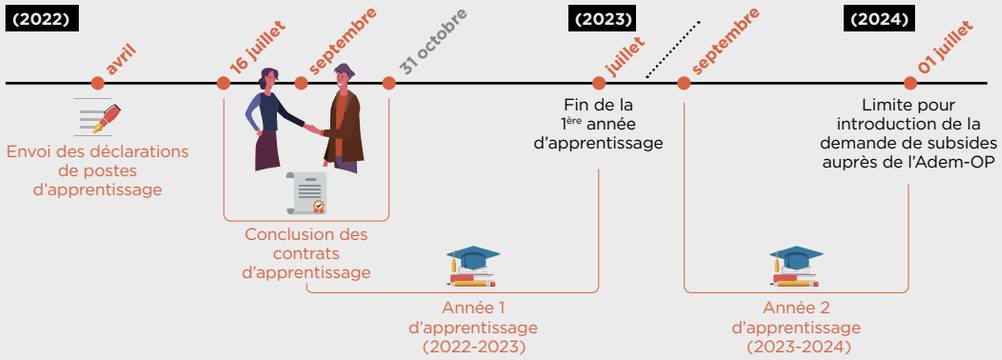
CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- Est-ce que j'ai pris connaissance de mes droits et obligations ? → TalentCheck (détecteur de talents sur winwin.lu)
- Est-ce que j'ai trouvé le candidat adéquat ? → Carte d'assignation ADEM
- La carte d'assignation a t-elle été envoyée à l'Adem ?
- Le contrat d'apprentissage a-t-il été signé avec l'apprenti ? → Contrat d'apprentissage
- Les 5 exemplaires du contrat d'apprentissage ont-ils été renvoyés à la Chambre de Commerce ?
- Est-ce que j'ai bien reçu un exemplaire du contrat signé ?

Oui → JE PEUX FORMER MON APPRENTI !

Non → NO! JE NE PEUX PAS ENCORE FORMER D'APPRENTI !

J'accueille
un apprenti



Avant l'arrivée

- consulter les modules de formation correspondant à la formation (www.winwin.lu/fr/tutor/units/);
- préparer un plan de formation, qui servira à la formation et à l'évaluation de l'apprenti;
- s'assurer que le contrat d'apprentissage a été signé par les 2 parties et renvoyé en quintuple exemplaire à la Chambre de Commerce;
- organiser l'alternance école/entreprise;
- des questions? Appeler le conseiller à l'apprentissage correspondant à la formation (www.winwin.lu/fr/tutor/contact.html).

Le premier jour de l'apprenti

- accueil de l'apprenti par le tuteur et le dirigeant de l'entreprise (si possible), présentation de l'entreprise;
- demander à l'apprenti sa carte d'impôt, délivrée par l'Administration des contributions directes. L'apprenti ne résidant pas sur le territoire luxembourgeois doit s'adresser au Bureau d'imposition, section RTS non-résidents, 5, rue de Hollerich, L-2982 Luxembourg;
- veiller à ce que l'apprenti soit inscrit auprès des organismes d'assurance sociale dans les délais prévus par la loi.

Le premier mois de l'apprenti

- s'assurer de la bonne intégration de l'apprenti dans l'équipe;
- donner régulièrement un feedback à l'apprenti par rapport à ses tâches et ses progrès;
- bilan formel avant la fin des 3 premiers mois (période d'essai);
- contrôle et signature du carnet d'apprentissage de l'apprenti par le tuteur.

Le premier trimestre de l'apprenti

- validation de la période d'essai ou résiliation du contrat (↘ cf. page 17 sur la fin de contrat).

Les diplômes
et les types d'apprentissage

↘ Les types d'apprentissage

L'apprentissage initial:

destiné à tout jeune scolarisé dans un lycée 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 transfrontalier:

formation dont la partie théorique est assurée par un institut de formation à l'étranger et la partie pratique par une entreprise localisée au Luxembourg.
Attention: l'apprentissage transfrontalier ne peut se faire que dans les professions qui sont définies par règlement grand-ducal.

L'apprentissage pour adultes:

destiné à une personne d'au moins 18 ans qui n'est plus inscrite au lycée depuis au moins 12 mois et qui peut se prévaloir d'une affiliation minimale de 12 mois auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale. En tant qu'apprenti adulte, la rémunération correspond au salaire social minimum pour personnes non-qualifiées (↘ voir *Comment obtenir des subsides* page 20).

↘ Les diplômes

	DT – Diplôme de technicien	DAP – Diplôme d'Aptitude Professionnelle	CCP – Certificat de Capacité Professionnelle
Type	Formation à caractère technique et préparant soit à la vie professionnelle, soit aux études techniques supérieures	Formation préparant à la vie professionnelle	
Durée	4 ans après la 5ème *Exception DT Mécatronicien, DT Mécanicien d'avions et DT Vente et Gestion	3 ans après la 5ème *Exception DAP Hôtelier-Restaurateur	
Alternance	Plein temps au lycée et stages de formation en entreprise. Certaines formations DT sont organisées en régime mixte (plein temps au lycée pendant les 1ères années et sous contrat d'apprentissage en fin de formation).	Concomitant ou plein temps, se déroule surtout en milieu professionnel	Régime concomitant, se déroule principalement en milieu professionnel
Suite	Possibilité de poursuivre par des études techniques supérieures (BTS)	Possibilité de poursuivre par un diplôme de technicien	Possibilité de poursuivre par un DAP

Quelles formations
pour quels secteurs ?

LÉGENDE

XXX €

Nombre de jours en entreprise/semaine

Nombre de jours à l'école/semaine

Indemnité mensuelle

Indice 855,62

* PII = Projet intégré intermédiaire

INDUSTRIE	Diplôme	Années 1	2	3	4	avant réussite PII *	après réussite PII *
Technicien en logistique	DT					684,32	1324,59
Gestionnaire qualifié en logistique	DAP				/	653,78	1 129,16
Mécanicien d'avions	DT	/	/			365,52	1 096,48
Mécanicien d'usinage	DAP				/	653,78	1 129,16
Mécanicien industriel et de maintenance	DAP				/	653,78	1 129,16
Mécatronicien	DT	Par périodes (4)	/	/		717,48	1 129,16
	DAP				/	653,78	1 129,16
Constructeur métallique	DAP	Par périodes (1)			/	/	/
Agent spécialisé en Smart Materials	DAP				/	653,78	1 129,16 (5)
Menuisier-ébéniste	DAP	Par périodes (1)			/	/	/
Dessinateur en bâtiment	DAP				/	653,78	1 129,16
Électronicien en énergie	DAP				/	653,78	1 129,16
Électronicien en communication	DAP	Par périodes (1)			/	/	/
Informaticien qualifié	DAP				/	653,78	1 129,16
Smart Technologies	DT		Par périodes (6)			735,41	1 129,16

SERVICES	Diplôme	Années 1	2	3	4	avant réussite PII *	après réussite PII *
Technicien en administration et commerce	DT					/	1 129,16
Agent administratif et commercial	DAP				/	653,78	1 129,16
Décorateur	DAP				/	653,78	1 129,16
Agent de voyage	DAP				/	653,78	1 129,16
COMMERCE							
Technicien en vente et gestion	DT	/	/			891,38	1 324,69
Conseiller en vente	DAP				/	653,78	891,38
Commis de vente	CCP	(475,47)	(594,31) (7)				
Vendeur-retouche	DAP			/		653,78	891,38
Assistant en pharmacie	DAP				/	475,47	1 129,16
HORECA							
Hôtelier-restaurateur	DAP	Par périodes (1)		/	/	/	
Restaurateur	DAP	Par périodes (1)		/	/	/	
Cuisinier	DAP	Par périodes (2)		/	832,00	1 188,63	
	CCP	594,31 - 873,59 / Par périodes (7)		/	/		
Serveur	DAP	Par périodes (2)		/	832,00	1 129,16	
	CCP	594,31 - 873,59 / Par périodes (7)		/	/		
SOCIO-ÉDUCATIF/SANTÉ							
Auxiliaire de vie	DAP	Par périodes (3)		/	772,62	1 188,63	
Aide-soignant	DAP			/	772,62	1 188,63	
Aide-ménagère	CCP	(475,47)	(742,85) (7)				

Notes

(1) Formation plein temps au lycée. Stage de 4 à 12 semaines.
(2) Cuisinier et Serveur : en alternance : 3 semaines en entreprise et 3 semaines au lycée (pour DAP et CCP).
(3) Auxiliaire de vie : en alternance : 1 semaine en entreprise et 1 semaine au lycée.
(4) Mécatronicien : pendant les 2 années de formation DT, alternance : 7 semaines au lycée, 2 semaines en entreprise.
(5) Nouvelle formation à partir de la rentrée scolaire 2022/2023.
(6) Les 2 dernières années de formation ont lieu sous contrat d'apprentissage pour certaines spécialisations.
(7) Formation sur 2 années, mais pas de PII.

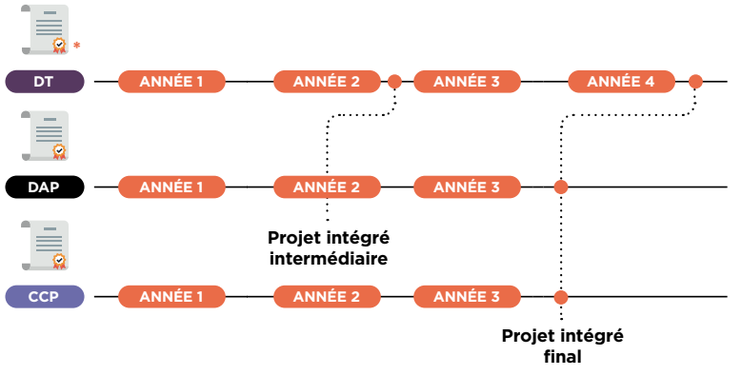
J'évalue
un apprenti

Le principe des évaluations

Le tuteur évalue son apprenti chaque semestre scolaire. Parallèlement aux évaluations semestrielles sont organisés :

- un projet intégré intermédiaire (PII), en milieu de formation. Sa réussite donne droit à l'indemnité d'apprentissage supérieure.
- un projet intégré final (PIF), en fin de formation. Sa réussite est obligatoire pour l'obtention du diplôme.

Un projet intégré consiste à reproduire une situation concrète de travail, lors de laquelle l'apprenti doit démontrer qu'il maîtrise un certain nombre de compétences (connaissances, aptitudes et attitudes).



Sur quels critères noter l'apprenti ?

Lors de l'évaluation semestrielle, le tuteur évalue le module patronal composé d'un ensemble de compétences. Chaque compétence est évaluée séparément par une note sur 6, 12, 18 ou 24 points. La note globale du module est la somme des notes attribuées à chacune des compétences du module. Cette note est calculée sur 60 points.

* Le PII a lieu après la première année de formation pour les formations de technicien concomitantes d'une durée de 2 années.

Exemple d'une grille d'évaluation

GRILLE D'ÉVALUATION

Profession : Cuisinier

Diplôme préparé : DAP

MODULE 1 : PRODUCTION DE METS ET DE PLATS SIMPLES

☑ Compétence 1 : L'apprenant connaît les marchandises nécessaires ainsi que la meilleure qualité pour la réalisation de plats chauds et desserts simples. Note : ..... / 6

☑ Compétence 2 : L'apprenant est capable d'équiper son poste de travail pour la réalisation de plats chauds et desserts simples. Note : ..... / 6

☑ Compétence 3 : L'apprenant est capable de préparer des plats chauds et desserts simples selon des recettes existantes. Note : ..... / 6

☑ Compétence 10 : L'apprenant est capable de tenir un livre de recettes. Note : ..... / 6

Note du module : ..... / 60

Et si ça se passe mal ?

Un contrat d'apprentissage peut être résilié avant la fin de la formation. Il existe une période d'essai de 3 mois au cours de laquelle l'entreprise formatrice peut juger des capacités de l'apprenti à apprendre et à s'intégrer dans l'entreprise.

Qui peut résilier un contrat ?

- Le patron ;
- L'apprenti ;
- Les chambres professionnelles (patronales et salariale).

Quand peut être résilié un contrat ?

- Pendant la période d'essai et cela sans justificatif ;
- Après la période d'essai (↘ voir conditions ci-dessous).

Quelle est la démarche à suivre pour résilier un contrat d'apprentissage après la période d'essai ?

Informer le conseiller à l'apprentissage compétent. L'accord préalable de la Chambre de Commerce et de la Chambre des salariés est requis dans le cas d'une résiliation du contrat d'apprentissage pour une des causes indiquées par un * dans le tableau ci-dessous.

Quelles sont les causes à l'origine de la résiliation du contrat d'apprentissage ?

Si l'apprenti

Si l'employeur (patron formateur ou tuteur)

- convient d'un commun accord de mettre fin au contrat
- rompt de façon irrémédiable la confiance de l'autre partie*
- encourt un danger pour son intégrité physique ou morale*
- commet des infractions répétées aux conditions du contrat*
- encourt une condamnation à une peine criminelle*
- en cas de force majeure

- est incapable d'apprendre la profession*.
- a des problèmes de santé (constatés par un médecin), incompatibles avec l'exercice de la profession*.
- a commis une faute grave (pour chaque cas, il y aura analyse des fautes reprochées par la Chambre de Commerce et la Chambre de salariés).
- doit être réorienté.
- est écarté de la formation.
- est absent plus de 20 jours ouvrables en continu sans motif valable.
- a épuisé ses droits à l'indemnité pécunière de maladie.

se voit retirer son droit de former, si :

- les conditions d'honorabilité requises ne sont plus remplies.
- n'est plus en mesure de respecter le programme directeur.
- son attitude ou la tenue générale est de nature à compromettre la formation professionnelle en son sein.
- n'est pas en mesure de désigner un nouveau tuteur.
- ne respecte pas les obligations découlant du contrat d'apprentissage.

* cas de résiliation conformément à l'article L.111-8 du Code du travail.

Quel tuteur suis-je ?
QUIZ

Votre entreprise répond aux critères formels (droit de former, tuteur, déclaration de poste d'apprentissage…) pour accueillir un apprenti, mais vous, comment voyez-vous votre rôle de tuteur ?

Question 1 : En tant que tuteur vous êtes plutôt ?

- **1.** Ferme et autoritaire
- **2.** Enthousiaste et convainquant
- **3.** Posé et faisant preuve d'écoute active

Question 2 : Comment définiriez-vous votre leadership ?

- **1.** Directif
- **2.** Participatif
- **3.** Coach

Question 3 : Avec les apprentis,

- **1.** Vous préférez leur donner des directions claires pour être sûr qu'ils réalisent la tâche exactement comme demandée.
- **2.** Vous fixez ensemble des objectifs et intégrez l'apprenti directement dans l'équipe.
- **3.** Vous donnez des objectifs clairs mais laissez l'apprenti faire son expérience tout en supervisant l'exécution des tâches.

Question 4 : Comment envisagez-vous les 1ers jours de votre apprenti ?

- **1.** Il devra comprendre nos régles de fonctionnement et les structures en place.
- **2.** Il sera présenté à l'équipe et sera impliqué progressivement dans les différents projets.
- **3.** Il sera présenté à son tuteur avec qui il collaborera et des tâches lui seront rapidement attribuées.

Si vous avez plus de réponse 1:
Vous serez plutôt enclin à donner un cadre très clair et des règles précises à vos apprentis. Vous savez faire preuve d'autorité. La place accordée à la créativité reste plutôt limitée.

Si vous avez plus de réponse 2:
Vous chercherez à vous assurer que les apprentis s'intègrent bien dans votre équipe et vous leur laisserez la possibilité de contribuer directement aux différents projets.

Si vous avez plus de réponse 3:
Vous valorisez avant tout l'autonomie de vos apprentis et vous aurez tendance à les laisser faire leurs expériences. Toutefois cela ne signifie pas que vous ne les épaulerez pas s'ils ont besoin de vous.

Les droits et obligations
de l'apprenti / de l'employeur

L'apprenti

LES DROITS

- Avoir des tâches et missions en accord avec sa formation ;
- Recevoir une indemnité mensuelle d'apprentissage selon les barèmes (au minimum) – ↘ voir page 14-15 ;
- 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.

LES DEVOIRS

- 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 qui lui sont données pour remplir ses tâches et collaborer avec application ;
- Remplir son carnet d'apprentissage et le soumettre au patron formateur ;
- Informer l'employeur d'éventuelles absences à l'école ;
- Se montrer respectueux envers son environnement de travail et ses collègues.

L'employeur

LES DROITS

- Constater des progrès chez l'apprenti dans la réalisation de ses tâches ;
- Disposer d'un apprenti qui respecte les règles établies et son environnement de travail ;
- Mettre fin au contrat d'apprentissage sous certaines conditions.

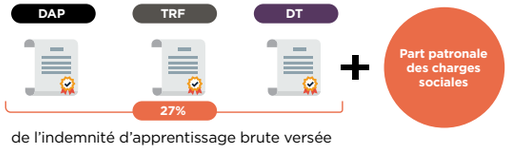
LES DEVOIRS

- Former l'apprenti selon le plan de formation correspondant à sa profession ;
- Ne pas l'employer à des travaux étrangers à la profession, ou insalubres ou au-dessus de ses capacités physiques ;
- Respecter les heures de travail ;
- Rémunérer l'apprenti selon les barèmes (au minimum) ;
- Assurer l'affiliation à la sécurité sociale ;
- Assurer son tutorat ;
- Surveiller la rédaction du carnet d'apprentissage, corriger et signer les rapports qu'il contient ;
- Évaluer l'apprenti selon les modules de formation pratique et remettre dans les délais les grilles d'évaluation ;
- Accorder le temps libre nécessaire pour préparer le projet intégré ;
- Protéger l'apprenti, comme les salariés, se conduire en « bon père de famillle ».

Comment obtenir **des subsides ?**

L'entreprise qui emploie des apprentis et contribue ainsi à leur formation perçoit une aide à la promotion de l'apprentissage, sous la forme :

- du remboursement de 27% ou 40% (selon le diplôme préparé) de l'indemnité versée à l'apprenti.
- du remboursement de la part patronale des charges sociales se rapportant à l'indemnité d'apprentissage versée.



de l'indemnité d'apprentissage brute versée

de l'indemnité d'apprentissage brute versée

A combien s'élève l'indemnité ?

Le montant de l'indemnité à verser à l'apprenti dépend du diplôme préparé et de la formation concernée (↘ voir *Quelles formations pour quels secteurs* page 14-15).

Quand et comment entamer les démarches ?

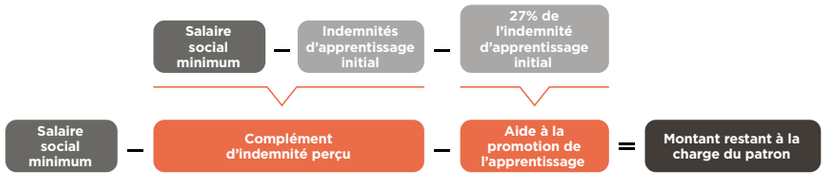
1. Télécharger et compléter les formulaires relatifs aux aides de promotion à l'apprentissage sur le portail de l'Adem (↘ voir *Les contacts* page 21) entre novembre et juin.
2. Joindre les fiches de salaire de l'apprenti
3. Envoyer à l'Adem – Service Orientation Professionnelle avant le 1er juillet de l'année suivant la fin de l'année d'apprentissage concernée (↘ voir les dates importantes page 12).

L'apprentissage pour adultes

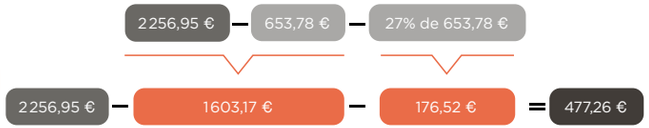
L'employeur doit rémunérer l'apprenti adulte à hauteur du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

L'entreprise formatrice peut demander un cofinancement de l'indemnité d'apprentissage correspondant à la différence entre le salaire social minimum et l'indemnité d'apprentissage initial.

Au complément d'indemnité l'entreprise formatrice peut également percevoir l'aide à la promotion de l'apprentissage. Cette aide est calculée par rapport à l'indemnité d'apprentissage initial de la formation en question.



Exemple pour le recrutement d'un apprenti
Informaticien qualifié, 1ère année d'apprentissage adulte



Les contacts

Pour trouver un apprenti
L'Adem: Service d'orientation professionnelle

Maison de l'orientation
29, rue Aldringen
L-2926 Luxembourg
T (+352) 247-85480

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

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

Pour obtenir le droit de former
Chambre de Commerce

Formulaire Demande en obtention du droit de former

www.winwin.lu

Pour bénéficier des aides à la promotion de l'apprentissage

adem.public.lu (Employeurs › Demander des aides financières)

Pour déclarer des postes à l'apprentissage

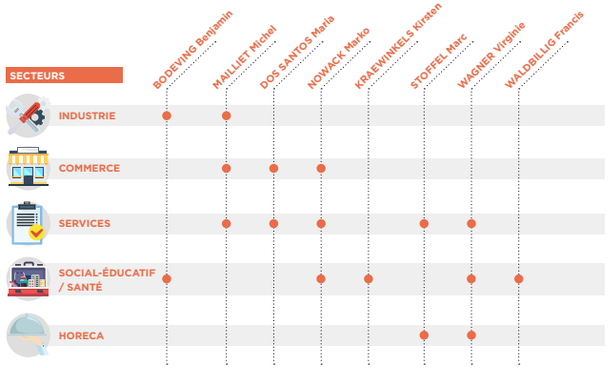
Formulaire de Déclaration de poste d'apprentissage

adem.public.lu (Employeurs › Former des apprentis)

Pour former des tuteurs

www.houseoftraining.lu

Pour des questions sur l'apprentissage
Les conseillers à l'apprentissage des chambres professionnelles



CONTACTS

BODEVING Benjamin
(+352) 42 39 39 216
(+352) 621 370 763
benjamin.bodeving@cc.lu

MAILLIET Michel
(+352) 42 39 39 214
(+352) 621 283 938
michel.mailliet@cc.lu

DOS SANTOS Maria
(+352) 42 39 39 217
(+352) 621 253 771
maria.dossantos@cc.lu

NOWACK Marko
(+352) 42 39 39 278
(+352) 621 232 186
marko.nowack@cc.lu

KRAEWINKELS Kirsten
(+352) 42 39 39 269
(+352) 621 834 743
kirsten.kraewinkels@cc.lu

STOFFEL Marc
(+352) 42 39 39 279
(+352) 621 523 542
marc.stoffel@cc.lu

WAGNER Virginie
(+352) 42 39 39 219
(+352) 621 266 281
virginie.wagner@cc.lu

WALDBILLIG Francis
(+352) 42 39 39 215
(+352) 621 227 158
francis.waldbillig@cc.lu

Pour des questions d'ordre administratif le service clients de la Chambre de Commerce

E formprof@cc.lu

David

technicien en smart technologies
depuis 32 ans

it's WIN WIN

L'apprentissage, pour avancer ensemble !

Lucie

bientôt apprentie
chez David

Une initiative de

CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS

L'apprentissage dans le commerce, les services, l'Horeca ou l'industrie offre des perspectives d'avenir aux jeunes talents, tout en renforçant la compétitivité des entreprises formatrices. **Apprentis bien formés = futurs collaborateurs qualifiés.**

www.winwin.lu

Suis-nous