

Projet « Plus-value de l'apprentissage »

Rapport synthétique



Merlin Rastoder, Paul Milmeister, Claude Houssemand
Institute for Lifelong Learning and Guidance
Department of Education and Social Work

En collaboration avec la Chambre d'Agriculture, la Chambre de Commerce,
la Chambre des Métiers, et la Chambre des Salariés

Juin 2022

Table des matières

Introduction	3
1 Satisfaction avec l'apprentissage	4
1.1 Opinion sur l'apprentissage au Luxembourg	4
1.2 Satisfaction des apprentis en entreprise et au lycée	5
2 Enjeux de l'apprentissage	7
2.1 Motifs en faveur de l'apprentissage	7
2.2 Orientation	8
2.3 Offre scolaire et contenu des cours	9
2.4 Réussite de l'apprentissage	9
2.5 Compétences des apprentis	10
2.6 Perspectives après apprentissage	10
Conclusions	12

Introduction

Le présent rapport est un rapport synthétique de l'étude « Plus-value de l'apprentissage » sur la situation de l'apprentissage au Luxembourg. Il présente l'avis des apprentis et des entreprises formatrices sur divers sujets tels que les motifs de faire un apprentissage ou de former des apprentis, la satisfaction avec l'apprentissage, les raisons d'un éventuel décrochage, le programme de formation, ou les modalités de l'apprentissage en entreprise, et propose une synthèse des résultats de l'enquête.

Méthodologie de l'étude

Cette étude a été préparée par l'Université du Luxembourg en concertation avec plusieurs chambres professionnelles, à savoir, la Chambre d'Agriculture, la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers, et la Chambre des Salariés.

L'échantillon de cette étude est aléatoire stratifié, c'est-à-dire qu'il tente de respecter une représentativité par rapport à certaines caractéristiques de la population, en particulier les formations des apprentis. En tout, 2929 apprentis ont été sollicités, dont 1031 ont répondu à l'enquête. Côté entreprises, 2094 structures ont été contactées, en fonction des apprentis qu'elles forment, et 716 personnes ont répondu. Ceci équivaut à un taux de réponse de 35,2% pour les apprentis et de 34,2% pour les entreprises.

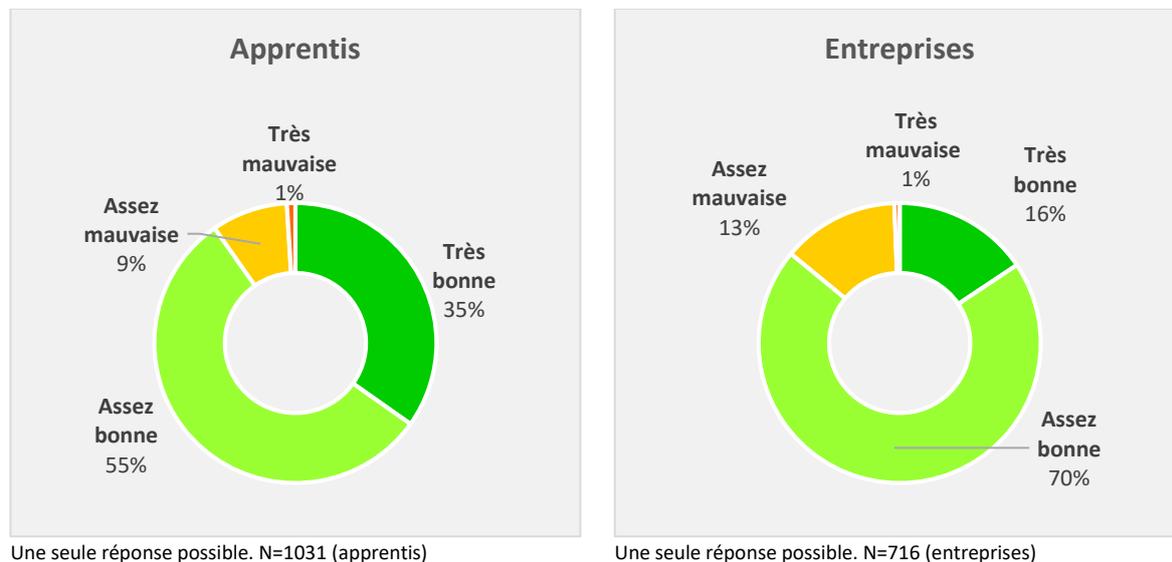
Les chambres professionnelles ont recruté les apprentis et les entreprises participantes à l'aide de leurs bases de données relatives aux apprentissages en cours. Les répondants étaient des apprentis et des personnes de la direction ou d'autres services des entreprises, ayant une bonne connaissance de celles-ci et exerçant souvent une fonction de tuteurs. Plusieurs relances, parfois ciblées, ont été organisées pour atteindre des taux de réponse satisfaisants. La prise de données a été réalisée via des questionnaires en ligne proposés en langue française et allemande. Elle a débuté en octobre 2021 et s'est terminée en avril 2022.

1 Satisfaction avec l'apprentissage

1.1 Opinion sur l'apprentissage au Luxembourg

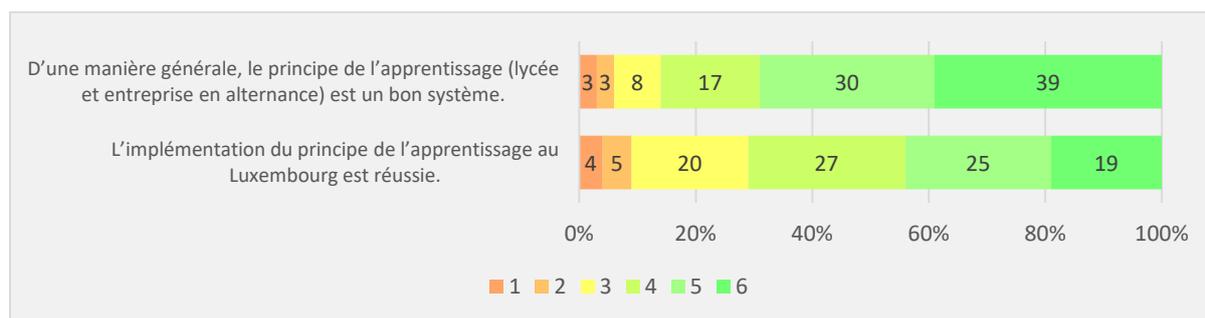
D'une manière générale, l'opinion, aussi bien des apprentis que des entreprises sur l'apprentissage au Luxembourg est positive, l'avis des entreprises étant légèrement moins enthousiaste que celui des apprentis.

Fig. 1 Opinion sur l'apprentissage



Concernant le principe de l'apprentissage « en alternance », on constate une très large adhésion à celui-ci avec 86% des entreprises considérant qu'il s'agit d'un bon système, et 83% qui sont d'avis que c'est un système permettant à tous les élèves d'avoir accès à une formation de qualité. L'implémentation de ce système au Luxembourg est jugée réussie par la majorité des entreprises répondantes.

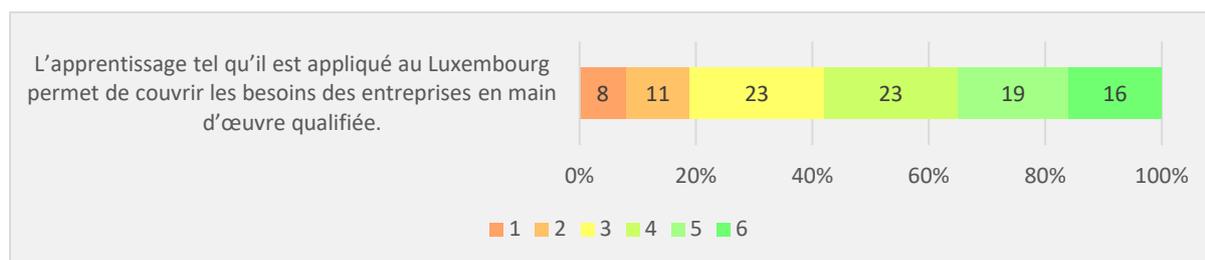
Fig. 2 Opinion des entreprises sur le principe de l'apprentissage



Echelle : de « pas vrai du tout » (1) à « tout à fait vrai » (6). N=716 (entreprises)

Les entreprises considèrent aussi majoritairement (>75%) qu'elles-mêmes et les apprentis profitent de l'apprentissage en entreprise. Une proportion très importante de 90% d'entre elles est d'accord pour dire que l'apprentissage apporte une plus-value au système de la formation professionnelle. Concernant la capacité du système d'apprentissage luxembourgeois à couvrir les besoins des entreprises en main d'œuvre qualifiée, les avis sont partagés, avec tout de même une courte majorité (58%) pensant que c'est le cas.

Fig. 3 Besoin en main d'œuvre

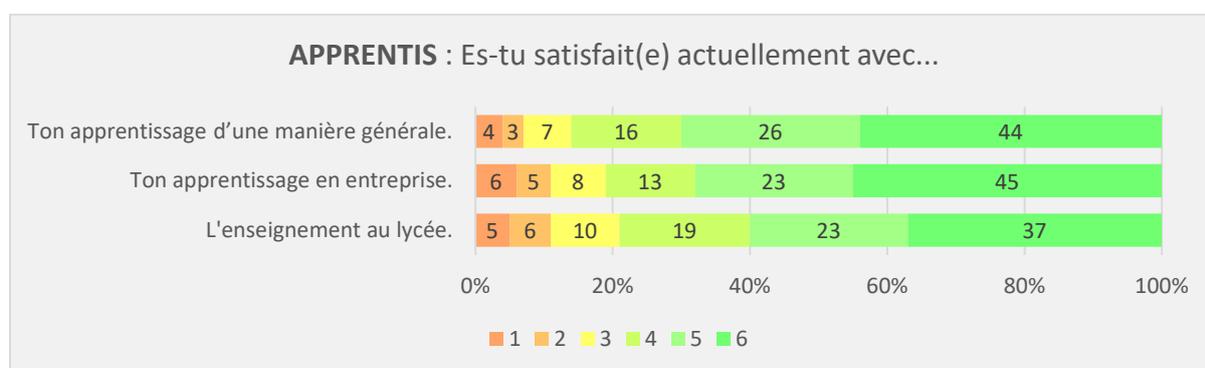


Echelle : de « pas vrai du tout » (1) à « tout à fait vrai » (6). N=716 (entreprises)

1.2 Satisfaction des apprentis en entreprise et au lycée

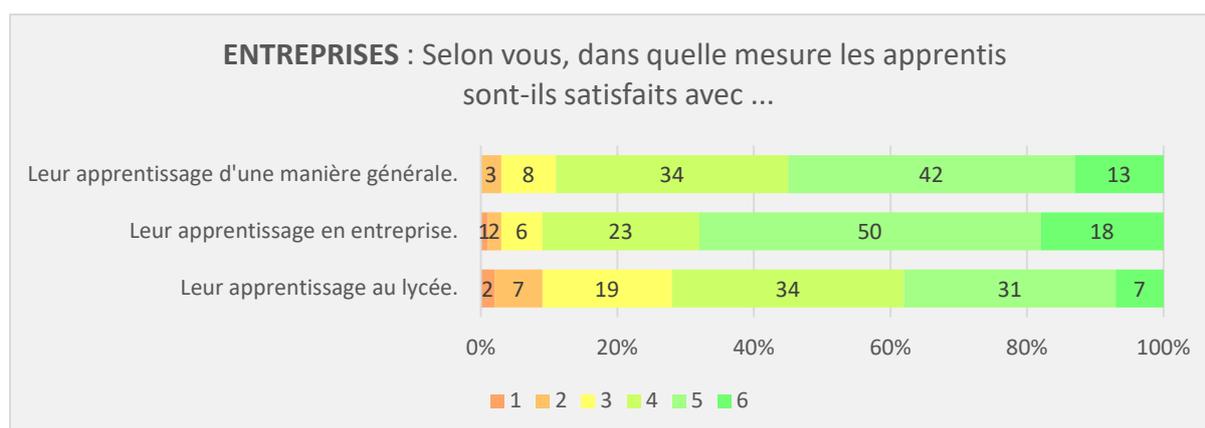
La grande majorité des apprentis est satisfaite, voire très satisfaite, avec son apprentissage, et ceci aussi bien pour les volets lycée qu'entreprise formatrice. Les entreprises considèrent également que les apprentis sont satisfaits, même si elles donnent un avis moins positif sur la formation des apprentis au lycée que les élèves eux-mêmes.

Fig. 4 Satisfaction des apprentis avec leur apprentissage



Echelle : de « très insatisfait » (1) à « très satisfait » (6). N=1031 (apprentis)

Fig. 5 Satisfaction des apprentis avec leur apprentissage selon les entreprises



Echelle : de « très insatisfait » (1) à « très satisfait » (6). N=716 (entreprises)

Satisfaction en entreprise

Avis des apprentis. Concernant les différents aspects de leur apprentissage en entreprise, les apprentis se sentent généralement à l'aise et satisfaits. Plus de 80% aiment le travail qu'ils exercent en entreprise, se sentent bien préparés, bien intégrés dans l'entreprise, et estiment que leur travail est valorisé. Ils considèrent bien apprendre leur métier de cette manière et y trouvent du plaisir. Les apprentis se déclarent généralement satisfaits avec toutes les personnes qui les encadrent et les

entourent en entreprise (supérieurs, tuteurs, collègues, autres apprentis, conseillers à l'apprentissage, délégation du personnel). Pour ce qui est du déroulement de leur apprentissage en entreprise, la grande majorité n'a pas de problèmes, mais 16% se disent surchargés, tandis que 10% se sentent insuffisamment sollicités. Cinquante-trois pourcents des apprentis déclarent avoir, au moins « parfois », des problèmes pour se reposer après leur activité en entreprise. Le travail d'encadrement des tuteurs est jugé majoritairement comme étant positif et adéquat.

Avis des entreprises. Les répondants des entreprises portent un jugement très positif sur tous les aspects de la formation en entreprise. En particulier, ils jugent que les apprentis y apprennent très bien leur métier ou profession (90%), sont bien encadrés par les tuteurs (89%), et sont bien intégrés dans les structures qui les forment (89%). Par contre, seulement 56% considèrent que les apprentis sont bien préparés à leurs tâches en entreprise, contre 86% des apprentis qui pensent que c'est le cas.

Satisfaction au lycée

Avis des apprentis. Comme pour l'apprentissage en entreprise, les apprentis portent un avis positif sur la formation au lycée. Aussi bien le contenu des cours que les enseignants et le matériel scolaire reçoivent un jugement favorable de la part des apprentis (autour de 80%). Ils expriment pour la plupart leur satisfaction envers leurs enseignants et leurs collègues scolaires, et reconnaissent la prise en compte de leurs forces et faiblesses. Les apprentis jugent très majoritairement que les projets intégrés intermédiaires sont bien adaptés à leurs attentes et à leurs compétences, par contre, 64% des apprentis enquêtés sont d'avis qu'il faudrait introduire un module de préparation au PIF. La coordination entre formation au lycée et formation à l'entreprise recueille un avis favorable par 71% des apprentis.

Avis des entreprises. Concernant les cours au lycée, on observe une part importante de réponses « je ne sais pas », ce qui reflète logiquement le fait que les répondants connaissent mal ce volet de la formation. Néanmoins, cette appréciation est intéressante puisque les opinions positives l'emportent sur les négatives. On peut mentionner que 29% des répondants estiment que la formation au lycée et la formation en entreprise pourraient être mieux coordonnées.

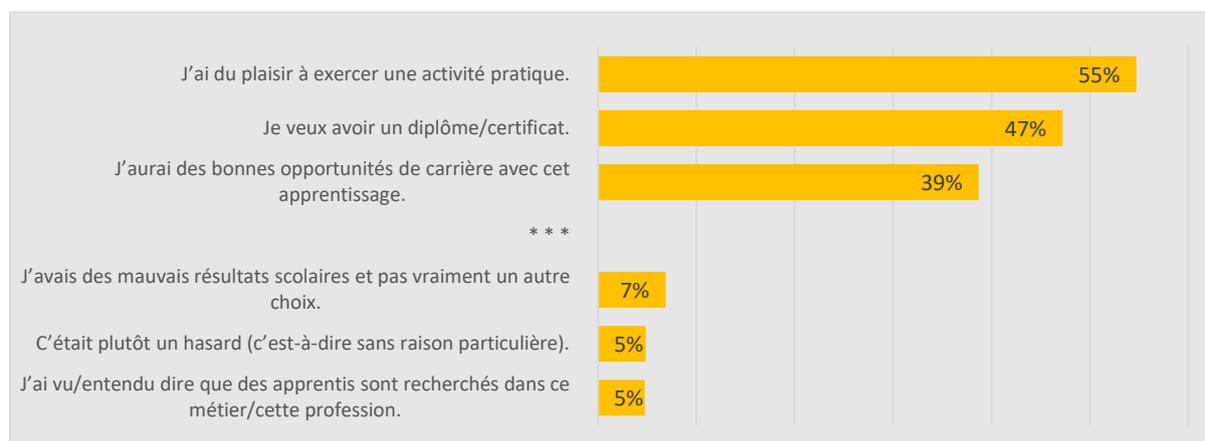
2 Enjeux de l'apprentissage

2.1 Motifs en faveur de l'apprentissage

Motifs des apprentis pour faire un apprentissage

Les motifs principaux des apprentis pour faire un apprentissage sont le plaisir d'exercer une activité pratique, la volonté de décrocher un diplôme, les possibilités de carrière, et la possession de compétences manuelles personnelles préalables.

Fig. 6 Motifs pour le choix d'un apprentissage



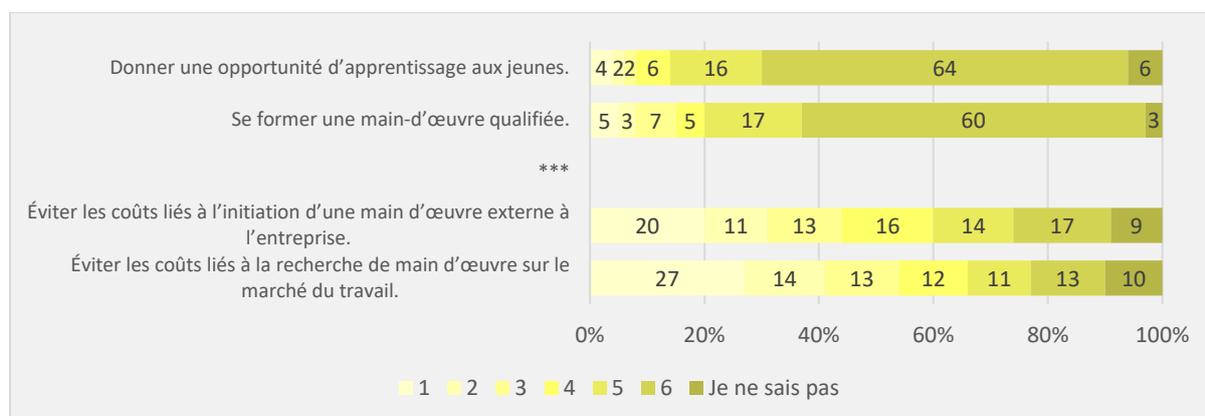
Plusieurs réponses possibles. N=1031 (apprentis)

Concernant la sélection de la profession ou du métier, le choix se forge surtout sur l'attrait qu'exerce le métier et la profession en question, sur les intérêts personnels et les compétences individuelles estimées.

Motifs des entreprises pour former des apprentis

Pour ce qui est des motifs des entreprises pour former des apprentis, l'argument qui a trouvé le plus haut degré d'accord est celui de pouvoir offrir aux jeunes une opportunité d'apprentissage (86%), suivie de près par la volonté de former pour l'entreprise une main d'œuvre qualifiée (82%) et d'assurer la continuité de celle-ci (85%). Parmi d'autres motifs divers, il apparaît que peu d'entreprises disent être guidées par des questions de coûts (36% à 47%).

Fig. 7 Motifs pour le choix de former des apprentis



Echelle : de « pas vrai du tout » (1) à « tout à fait vrai » (6). N=716 (entreprises)

Une partie non négligeable (46%) indique tout de même pouvoir diminuer le recours à une main d'œuvre peu qualifiée grâce à la formation des apprentis. Dans une certaine mesure, des questions

de tradition et de réputation semblent également jouer un rôle dans la décision de former des apprentis.

Coûts de l'apprentissage

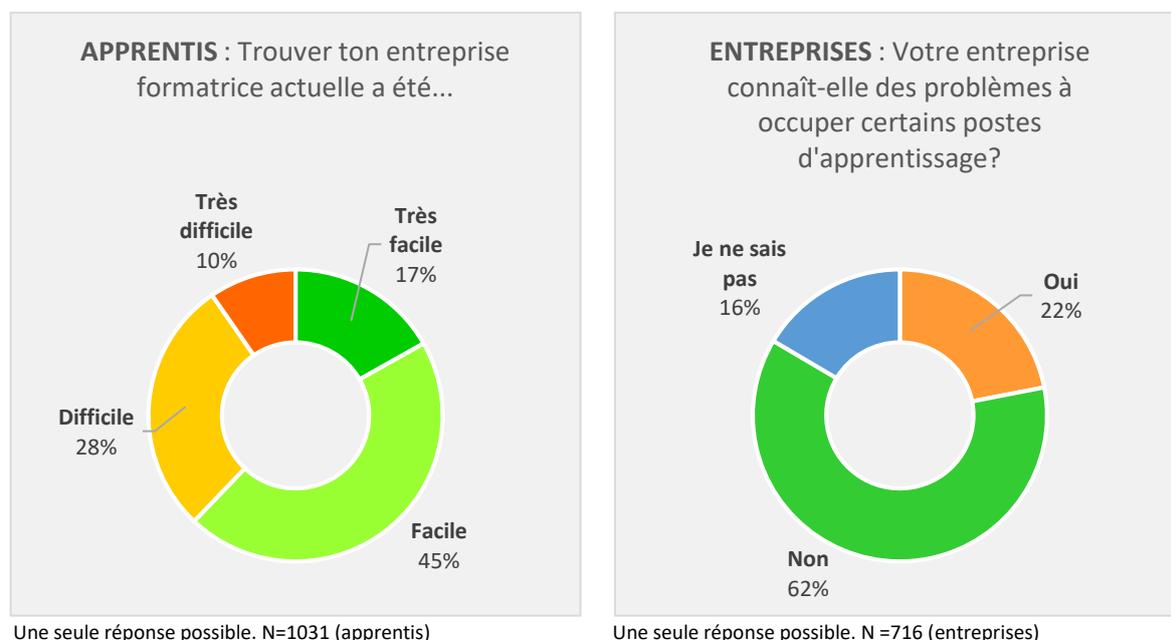
Seulement trente pourcents des entreprises affirment que les coûts liés à l'apprentissage font l'objet d'un suivi dans leur entreprise, alors que 26% ne savent pas répondre à cette question. Toujours est-il que d'après la majorité (69%), les coûts ne constituent pas un frein au développement de l'apprentissage au sein de leur entreprise. Aux 12% d'entreprises qui ont répondu que les coûts constituent bel et bien un frein, il a été demandé quels seraient les types de coûts spécifiques provoquant ce sentiment. Les coûts cités le plus fréquemment sont ceux liés au temps investi par les tuteurs et les autres salariés pour former les apprentis, ainsi que ceux liés à l'indemnité d'apprentissage.

2.2 Orientation

Une très grande majorité des apprentis disent avoir décidés eux-mêmes de leur orientation scolaire et professionnelle (96%). Très loin en deuxième place vient la famille (9%). Plus de la moitié n'a pas eu de difficultés à trouver une entreprise formatrice, alors que 38% jugent que cette démarche était difficile, voire très difficile. Les entreprises n'ont, pour la plupart, pas de problèmes à occuper leurs postes d'apprentissage.

Les apprentis considèrent pour la plupart (autour de 55%) avoir été bien orientés par leur lycée, leurs parents, les services de l'ADEM (pour ceux concernés), mais autour de 25% pensent que ceci n'est « pas du tout » le cas. Les élèves disent notamment avoir été bien informés sur les métiers à leur disposition (70%). Les outils de test de compétence en ligne (« Basic-check », « TalentCheck », autres), ne semblent pas être intervenus souvent dans l'aide à trouver la future voie professionnelle. Les choix devant être opérés pour leur entrée en formation leur semblent adaptés à leur âge.

Fig. 8 Rencontre apprentis – entreprises



La plupart, soit 59% des apprentis interrogés, déclarent être prêts à refaire la même formation s'ils étaient de nouveau devant la décision de faire un apprentissage. Vingt-et-un pourcents aimeraient

faire une autre formation, 13% préféreraient suivre l'enseignement général, et 7% aimeraient faire quelque chose de complètement différent. Aux apprentis ayant répondu qu'ils seraient prêts à refaire un apprentissage dans la même profession ou le même métier, il a été demandé s'ils le referaient dans la même entreprise. La majorité (73%) serait prête à répéter sa formation dans le même lieu.

Concernant la prise de contact entre apprentis et sociétés, le gros des entreprises affirme avoir trouvé leurs apprentis via des candidatures spontanées (62%). Arrivent ensuite, à des fréquences autour de 30%, les recommandations personnelles, des stages, ou le BIZ et l'ADEM. La méthode la plus courante pour tester les aptitudes des candidats à l'apprentissage est un stage préalable dans l'entreprise (68%). Il apparaît que les tests de compétence en ligne sont peu utilisés à cette fin. Soixante-quatre pourcents considèrent que les candidats qui se présentent chez eux sont assez bien informés et orientés.

2.3 Offre scolaire et contenu des cours

Il apparaît que l'appréciation de la préparation scolaire des apprentis pour la formation en entreprise est mitigée. Alors qu'une majorité des entreprises juge qu'elle est adéquate, 44% sont d'avis que ce n'est pas le cas. De même, 43% jugent que la capacité d'adaptation des écoles à l'évolution du monde du travail est insuffisante. La moitié des répondants considère que les apprentis apprennent trop de matières sans relation avec le métier ou la profession pour lesquels on les forme. Toujours est-il que 80% des répondants sont d'accord pour dire qu'il est nécessaire que les apprentis apprennent des choses allant au-delà des connaissances strictement requises pour leur futur travail, et 70% jugent que la relation entre leur entreprise et les lycées des apprentis est bonne. Soixante-sept pourcents des entreprises sont d'avis que l'offre en termes de formations en apprentissage est adaptée à leurs besoins.

2.4 Réussite de l'apprentissage

Facteurs de réussite

Avis des apprentis. Pour les apprentis, les aspects primordiaux de la réussite d'un apprentissage sont liés à la personne même : motivation de l'apprenti (93% d'accord, score moyen¹ : 5,33 sur 6) et possession de compétences techniques (93%, score de 5,12) et sociales (91%, score de 5,05). Les aspects contextuels de l'apprentissage sont jugés comme étant moins saillants dans la réussite : par exemple la qualité de la formation au lycée (83%, score de 4,66). S'agissant d'appréciations subjectives, ces constatations sont à prendre avec prudence.

Avis des entreprises. Les entreprises voient également la motivation de l'apprenti comme l'élément le plus déterminant pour la réussite d'un apprentissage (91% d'accord, score moyen de 5,26 sur 6), suivie par la qualité de la formation et de l'encadrement de l'entreprise formatrice (91% d'accord, score de 4,89), l'ambiance dans l'entreprise (89%), et les compétences techniques de l'apprenti (87%). Dans la liste des propositions, la qualité de la formation au lycée est perçue comme étant la moins importante aux yeux des répondants des entreprises (75%).

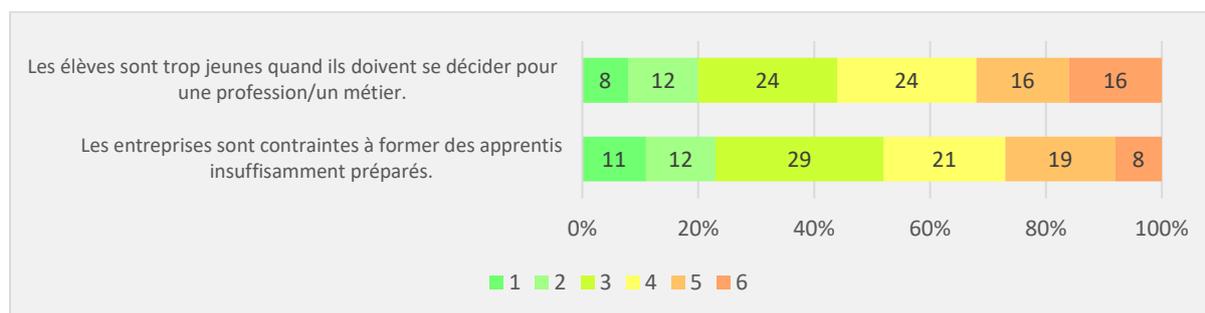
Du point de vue des entreprises, l'engagement de l'apprenti (94% d'accord) est légèrement plus important que l'engagement des entreprises (91%) pour le succès de l'apprentissage. L'orientation des élèves (84%) et la bonne coordination des partenaires de l'apprentissage (85%) sont vues comme moins importantes que les deux premiers.

¹ Ce score indique un degré d'accord moyen sur une échelle à 6 modalités (« pas vrai du tout » à « tout à fait vrai »), avec 6 représentant le maximum et 1 le minimum, et donne une information supplémentaire au pourcentage d'accord.

2.5 Compétences des apprentis

Les entreprises jugent que les compétences des apprentis sont globalement suffisantes pour un apprentissage. Cependant, on perçoit divers points critiques dans les réponses. Si les compétences sociales des candidats ne semblent pas poser trop de problèmes (68% d'avis positifs), il faut noter que 41% des répondants jugent que les candidats qui se présentent aux entreprises pour un apprentissage ont des compétences scolaires peu ou pas adéquates. Par conséquent, 48% des répondants jugent que les entreprises doivent former des apprentis insuffisamment préparés. Autre point de critique, pour 38% des entreprises, la motivation et l'engagement des apprentis laissent un peu à désirer. Élément potentiellement explicatif, on constate que d'après l'avis de 56% des répondants, les élèves seraient trop jeunes lors de leur décision pour un métier ou une profession.

Fig. 9 Compétences des apprentis



Echelle : de « pas vrai du tout » (1) à « tout à fait vrai » (6). N=716 (entreprises)

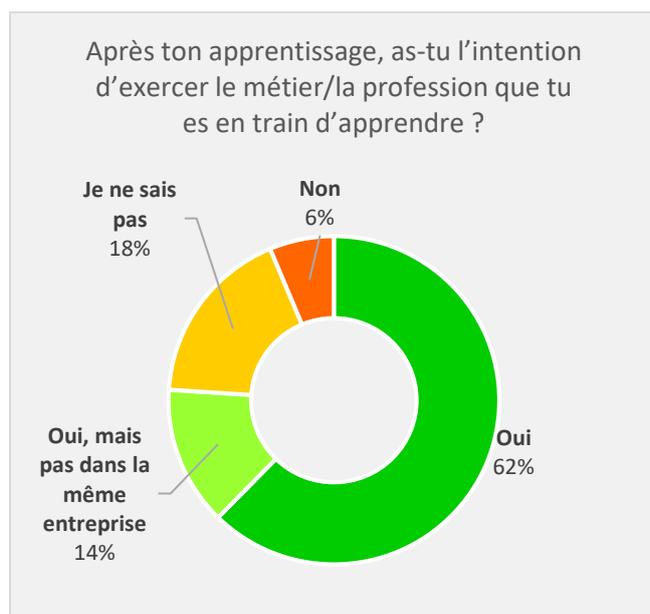
Une grosse majorité des répondants des entreprises considèrent que les apprentis doivent s'adapter aux exigences des entreprises, tandis que 57% pensent que les entreprises doivent également s'adapter aux compétences des apprentis. Sur les cinq dernières années, l'évolution des compétences et de l'engagement des apprentis est vue de manière très différenciée. Environ la moitié des appréciations indiquent que peu de changement est perçu entre cohortes d'apprentis, mais malgré cela, on observe une légère tendance vers une amélioration.

2.6 Perspectives après apprentissage

Perspectives post-apprentissage des apprentis

Les apprentis envisagent très majoritairement (76%) d'exercer à la fin de leurs études le métier ou la profession qu'ils sont en train d'apprendre. Seulement une proportion de 14% ne voudrait pas travailler plus tard dans l'entreprise formatrice. Parmi les apprentis enquêtés, 36% affirment vouloir continuer leur formation dans la même voie et 9% voudraient continuer dans une autre voie. Au stade actuel de leur formation, vingt pourcents disent déjà avoir une promesse d'embauche, dont 18% par leur entreprise formatrice. Aux apprentis disant qu'ils n'ont pas l'intention de continuer leur formation après l'obtention du diplôme, il a été demandé quelles en sont les raisons. Les plus fréquemment invoquées sont d'avoir des projets différents, de préférer pouvoir continuer en formation continue, ou encore des soucis financiers.

Fig. 10 Perspectives des apprentis

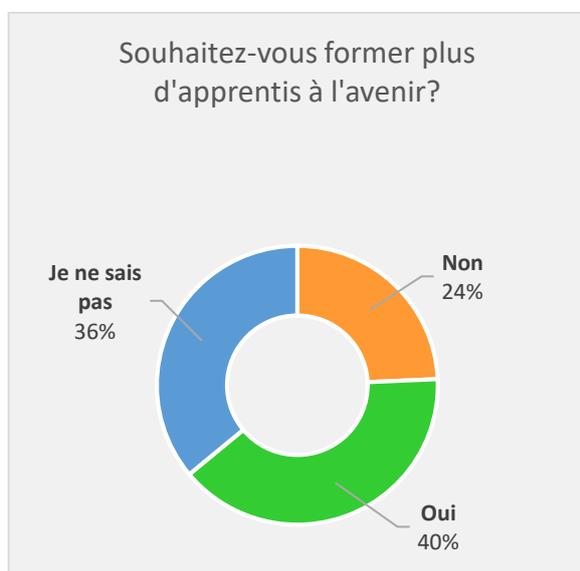


Une seule réponse possible. N=1031 (apprentis)

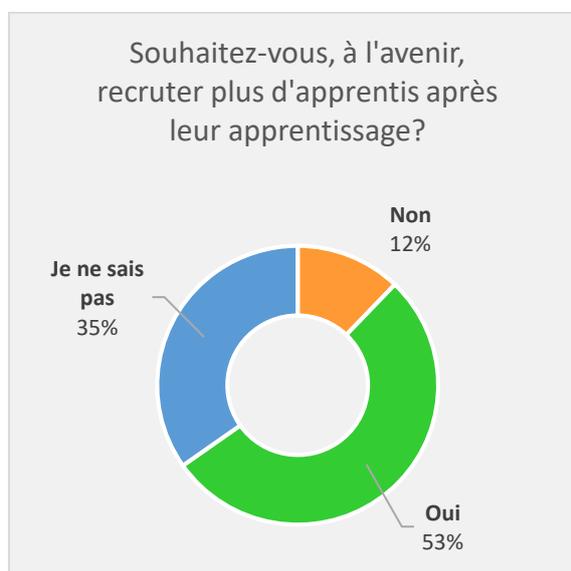
Perspectives des entreprises par rapport à l'apprentissage

Quarante pourcents des entreprises enquêtées souhaitent former plus d'apprentis à l'avenir, mais seulement 21% peuvent imaginer de former dorénavant dans d'autres formations ou métiers. A l'issue d'un apprentissage, 66% des entreprises se déclarent être en mesure d'embaucher les candidats désirés et 53% voudraient embaucher plus d'apprentis dans le futur.

Fig. 11 Perspectives de l'apprentissage en entreprise



Une seule réponse possible. N=716 (entreprises)



Une seule réponse possible. N=716 (entreprises)

Conclusions

Les résultats des questionnaires montrent une **large satisfaction des apprentis et des entreprises** envers l'apprentissage au Luxembourg. Le principe de l'apprentissage en alternance trouve une large acceptation au Luxembourg et l'implémentation de ce système est jugé réussie. L'apprentissage en entreprise est vu comme une plus-value pour la formation professionnelle par 90% des répondants. Un résultat qui va dans le sens de l'importance de l'apprentissage en entreprise est que 89% des répondants jugent qu'il existe une différence importante entre apprendre au lycée et apprendre en entreprise. Un point de critique, mais qui est peut-être plus lié au dynamisme de l'économie luxembourgeoise qu'à l'organisation de l'apprentissage, est que plus de 40% considèrent que le système actuel n'arrive pas toujours à couvrir les besoins des entreprises en main d'œuvre qualifiée.

Concernant le **choix de l'apprentissage** et le **choix de la profession ou du métier** à apprendre, il est positif de constater que les apprentis plébiscitent surtout des motifs liés au plaisir des tâches manuelles, à leurs intérêts et leurs compétences techniques, ou aux perspectives professionnelles, et non des motifs négatifs comme par exemple un choix par défaut ou des mauvaises notes. Il faut cependant garder à l'esprit qu'il s'agit d'appréciations subjectives de la part des apprentis. Les motifs principaux des entreprises pour former des apprentis sont d'un côté d'ordre stratégique : former une main d'œuvre aux besoins spécifiques de l'entreprise, assurer une continuité..., mais également de caractère plus altruiste : offrir une opportunité d'apprentissage aux jeunes, contribuer au fonctionnement du système de l'apprentissage professionnel luxembourgeois. Des réflexions liées à l'exonération de certains coûts par cette activité formatrice jouent seulement un rôle mineur.

L'orientation des apprentis est un sujet qui reçoit une appréciation mitigée. « Seulement » autour de 55% considèrent avoir été bien orientés. Le fait que 59% des apprentis disent être prêts à refaire le même apprentissage, montre que la majorité est tout de même bien placée dans la formation qu'elle est en train de faire. De même, le fait que 73% seraient prêts à refaire un apprentissage dans la même entreprise indique que pour la grande majorité, les choses semblent bien s'y passer. Pour une partie cependant, ceci n'est apparemment pas vrai. Ainsi, 14% disent ne pas vouloir travailler plus tard dans leur entreprise formatrice.

Les entreprises sont grosso modo satisfaites avec **l'offre de formations existante**, mais un peu moins avec l'adaptation de cette offre aux changements technologiques dans les entreprises. Concernant la préparation des apprentis par l'enseignement au lycée, une partie appréciable des répondants n'est pas tout à fait satisfaite avec la situation actuelle, et la moitié considère que les élèves apprennent trop de matières sans relation avec leur futur(e) profession/métier. Il s'agit là d'une problématique qui vaudrait la peine d'être approfondie.

Il se dégage des résultats qu'aussi bien les entreprises que les apprentis sont d'avis que la clé de la **réussite d'un apprentissage** se trouve d'abord chez l'apprenti lui-même, et plus précisément dans sa motivation et son engagement.

Le volet de l'enquête sur les **compétences des apprentis** fait apparaître que malgré une certaine satisfaction, 41% des répondants jugent que celles-ci sont plutôt insuffisantes pour faire un apprentissage en entreprise. Presque la moitié des répondants est d'avis que les entreprises doivent former des apprentis insuffisamment préparés. C'est peut-être le point de critique le plus saillant de cette enquête et qui devrait être approfondi dans des études futures.

Il est positif de constater que 76% des apprentis envisagent d'exercer plus tard le métier ou la profession qu'ils sont en train d'apprendre, même si on voit dans les résultats que 14% ne sont vraisemblablement pas satisfaits de leur entreprise formatrice et ne voudraient pas y retourner. Si

66% des entreprises sont en mesure d'embaucher les apprentis désirés parmi ceux qu'ils ont formés, il faut se demander ce que cela signifie que 15%, voire plus, ne sont pas dans cette position.

Le message principal qui se dégage de cette enquête est la grande satisfaction qu'expriment la plupart des participants, et la bonne opinion qu'ils ont de l'apprentissage en général. Cette satisfaction s'étend aussi bien à l'école, qu'à l'entreprise formatrice et aux tuteurs. L'appréciation largement positive des apprentis pour les divers aspects de leur apprentissage est confortant pour le fonctionnement actuel de cette voie éducative au Luxembourg. En même temps, les résultats de l'enquête permettent aussi d'entrevoir quelques aspects qui présentent encore un potentiel d'amélioration. Il faut également garder à l'esprit que cette première enquête a uniquement pris en compte des entreprises qui sont actives dans la formation des apprentis. On peut imaginer, dans des enquêtes futures, d'inclure des entreprises qui ne forment pas ou qui ont formé par le passé, mais ne le font plus.

Les résultats de cette enquête, globalement très positifs pour l'apprentissage au Luxembourg, seront analysés plus fondamentalement dans un rapport plus détaillé, qui mettra alors en relation certaines variables entre elles. Ceci permettra d'approfondir la compréhension de certains résultats et de faire apparaître des liens potentiellement explicatifs entre différentes caractéristiques.