

2008

Les entreprises européennes et l'apprentissage

Rapport d'étude quantitative

Novembre 2008

• Dans le cadre des "Assises de l'Apprentissage", l'observatoire de la Formation, de l'Emploi et des Métiers (OFEM) de la CCIP a souhaité réaliser une enquête européenne (France, Allemagne et UK) sur les pratiques et la perception de l'apprentissage au sein des entreprises.

• Formant chaque année quelques 14 000 jeunes et 40 000 adultes dans ses douze écoles, la CCIP souhaite connaître les grandes tendances concernant :

- ↳ La pratique des entreprises en la matière
- ↳ L'image qu'elles ont de l'apprentissage (son efficacité dans la formation, l'insertion des jeunes)
- ↳ Leur avis concernant son fonctionnement, sa finalité (articulation Etat, Région, entreprise)
- ↳ Les points positifs et négatifs du système
- ↳ Les freins et les leviers au développement de l'apprentissage
- ↳ Les perspectives d'évolution à un ou deux ans

• L'enquête sera menée par téléphone auprès d'un échantillon national représentatif du tissu économique national en termes de taille et de secteur d'activité.

✱ **CIBLE** : Les responsables du recrutement d'entreprises situées en France, Allemagne et UK.

✱ **ÉCHANTILLON** : 360 questionnaires par pays. L'échantillon a été construit selon la méthode des quotas suivant les variables :

↪ secteur d'activité : Industrie / Commerce / Services

↪ taille salariale de l'entreprise : 1-9 sal. / 10-19 sal. / 20-49 sal. / 50-249 sal / 250 sal. et plus

✱ **ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES** : Le recueil des données a été effectué sous système CATI (*Computer Associated Telephone Interview*) du 21 octobre au 4 novembre 2008.

✱ **TRAITEMENTS STATISTIQUES** :

↪ Les résultats sont présentés sur la base totale non redressée.

↪ Les traitements suivants ont été réalisés :

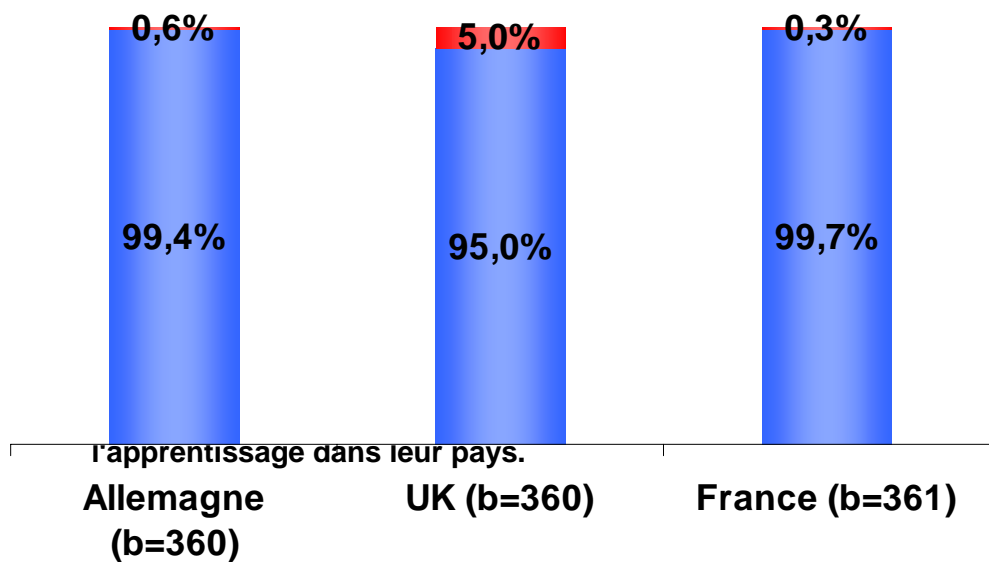
- Des tris à plat de chaque question ;
- Des tris croisés selon le secteur d'activité, le fait d'employer des apprentis...

2008

4

*Notoriété et perception
de l'apprentissage*

Q1 : Connaissez-vous l'apprentissage ?



es responsables recrutement en Europe. O
sitif, en relation avec la moins grande pra

Q2 : Pouvez-vous en donner une définition de l'Apprentissage ?

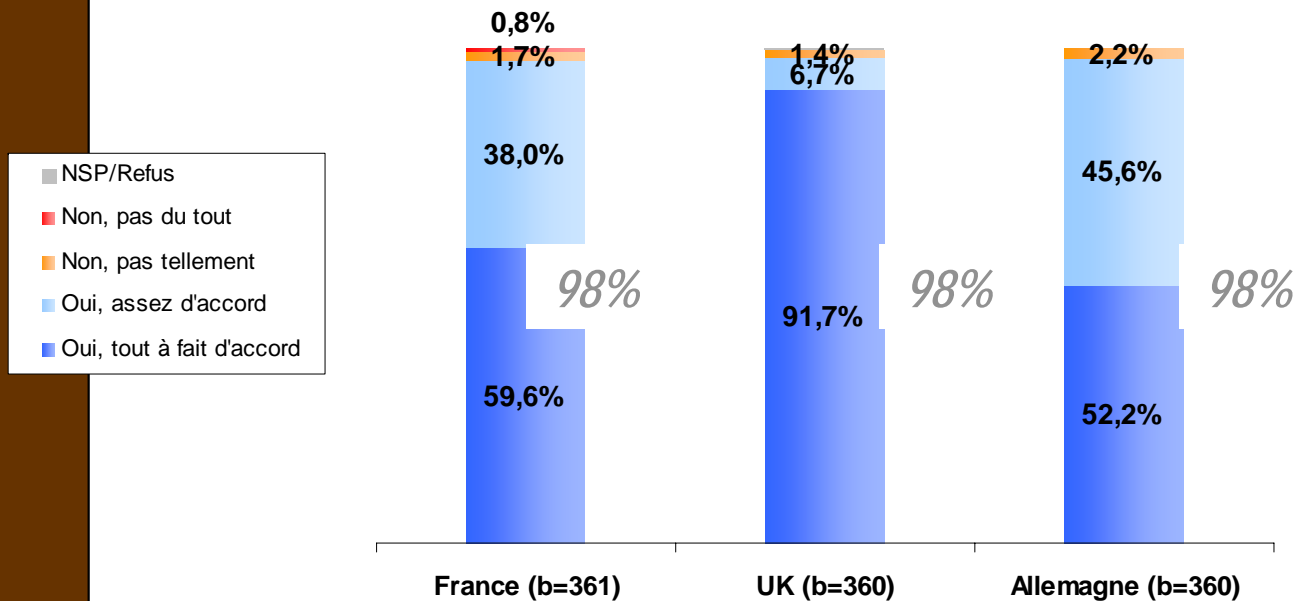
	France (b=361)	UK (b=360)	Allemagne (b=360)
Finalité	51,2	70	54,7
apprendre un métier / former à un métier	36,3	21,4	25
acquérir des connaissances	1,4	10,3	5,3
acquérir un savoir-faire	3,9	0	5,8
obtenir un diplôme	3,9	5	1,9
insertion professionnelle	2,8	28,3	7,8
intégration en entreprise	6,6	8,9	7,8
favoriser l'autonomie	0,6	1,9	1,7
A qui elle s'adresse	52,1	19,4	6,9
jeunes	49,9	16,9	5,8
différents niveaux scolaires	2,5	2,2	0,3
différents secteurs d'activité, filières	0,3	0,3	0,8
Fonctionnement	59,6	9,7	39,2
alternance / moitié entreprise moitié école / en parallèle	46,3	3,6	29,2
enseignement pratique en entreprise	6,6	5,8	8,9
enseignement théorique à l'école / suivre des cours à l'école	10,8	0	1,1
contrat / salarié	1,1	0,3	0
Formation sp	4,2	6,7	0
Autres	7,8	4,2	0
NSP	0	1,1	0

✳ Pour les Français et les Allemands l'apprentissage est perçu comme un mode de formation à destination des jeunes, le principe de l'alternance est également souvent cité spontanément.

✳ Alors que pour les Britanniques, l'apprentissage est surtout un moyen d'insertion, d'entrer dans la vie professionnelle.

Perception de l'apprentissage

Q3 : Selon vous, l'apprentissage, c'est-à-dire un dispositif de formation fondé sur l'alternance entre l'entreprise et l'école, est-il le meilleur moyen de former les jeunes aujourd'hui ?

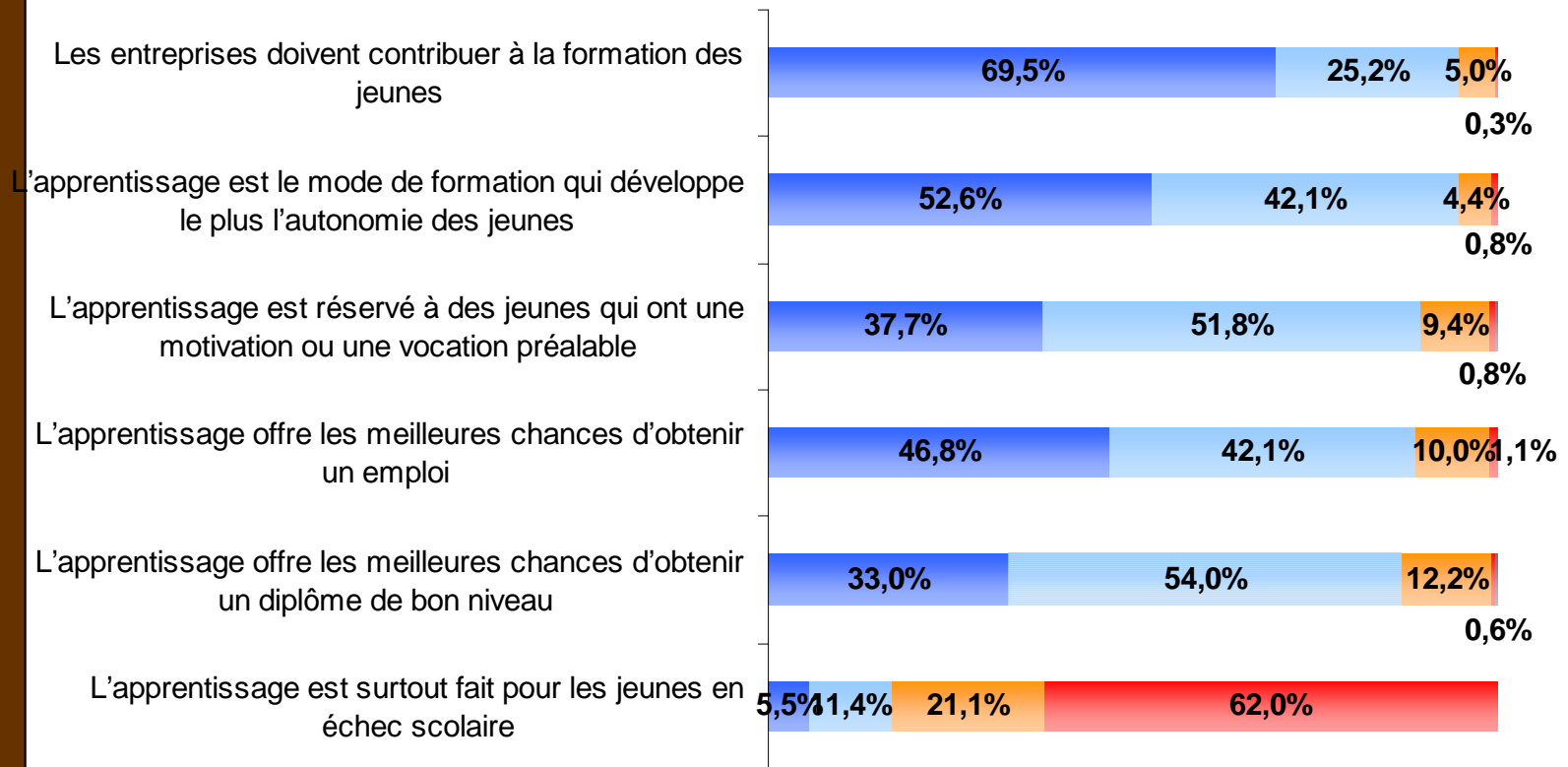


✳ De manière quasi-unanime (98%), les responsables recrutement estiment que l'apprentissage est le meilleur moyen de former les jeunes.

✳ Les Britanniques semblent encore plus convaincus, ce qui laisse augurer qu'ils ont davantage d'attentes vis-à-vis de l'apprentissage que les Français et les Allemands chez qui la pratique est plus développée. *Mais on relativisera ce résultat par notre expérience des études internationales : les Britanniques ayant davantage tendance à se positionner dans les extrêmes (tout à fait d'accord) que dans les zones intermédiaires (assez d'accord) sur ce type de notation.*

Base : 361

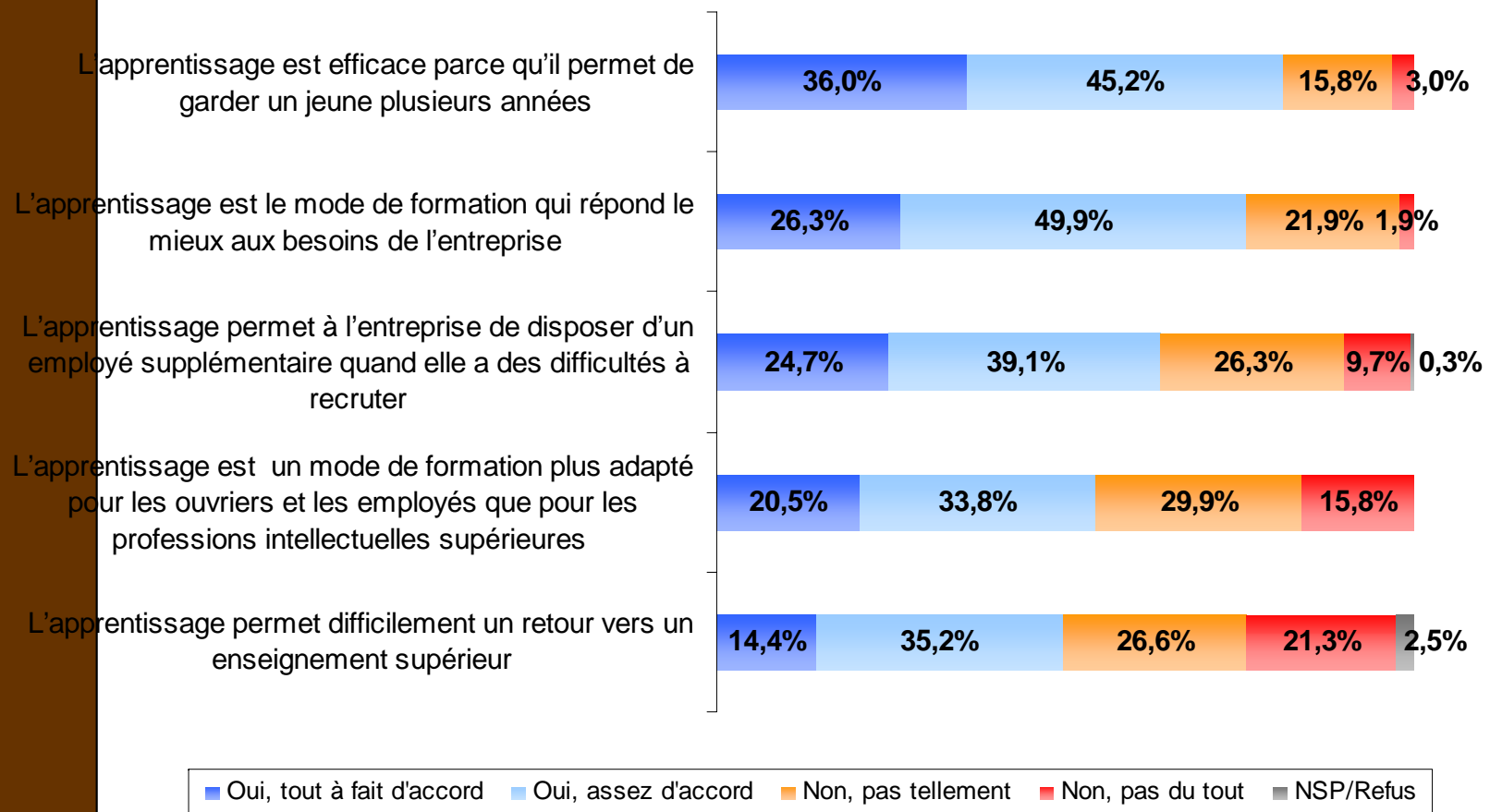
Q4 : Je vais vous citer un certain nombre d'affirmations concernant l'apprentissage. A chaque fois vous me direz si vous êtes tout à fait d'accord, assez d'accord, pas tellement d'accord ou pas du tout d'accord : (France) (1/2)



■ Oui, tout à fait d'accord
 ■ Oui, assez d'accord
 ■ Non, pas tellement
 ■ Non, pas du tout
 ■ NSP/Refus

Perception de l'apprentissage en France

Q4 : Je vais vous citer un certain nombre d'affirmations concernant l'apprentissage. A chaque fois vous me direz si vous êtes tout à fait d'accord, assez d'accord, pas tellement d'accord ou pas du tout d'accord : (France) (2/2)



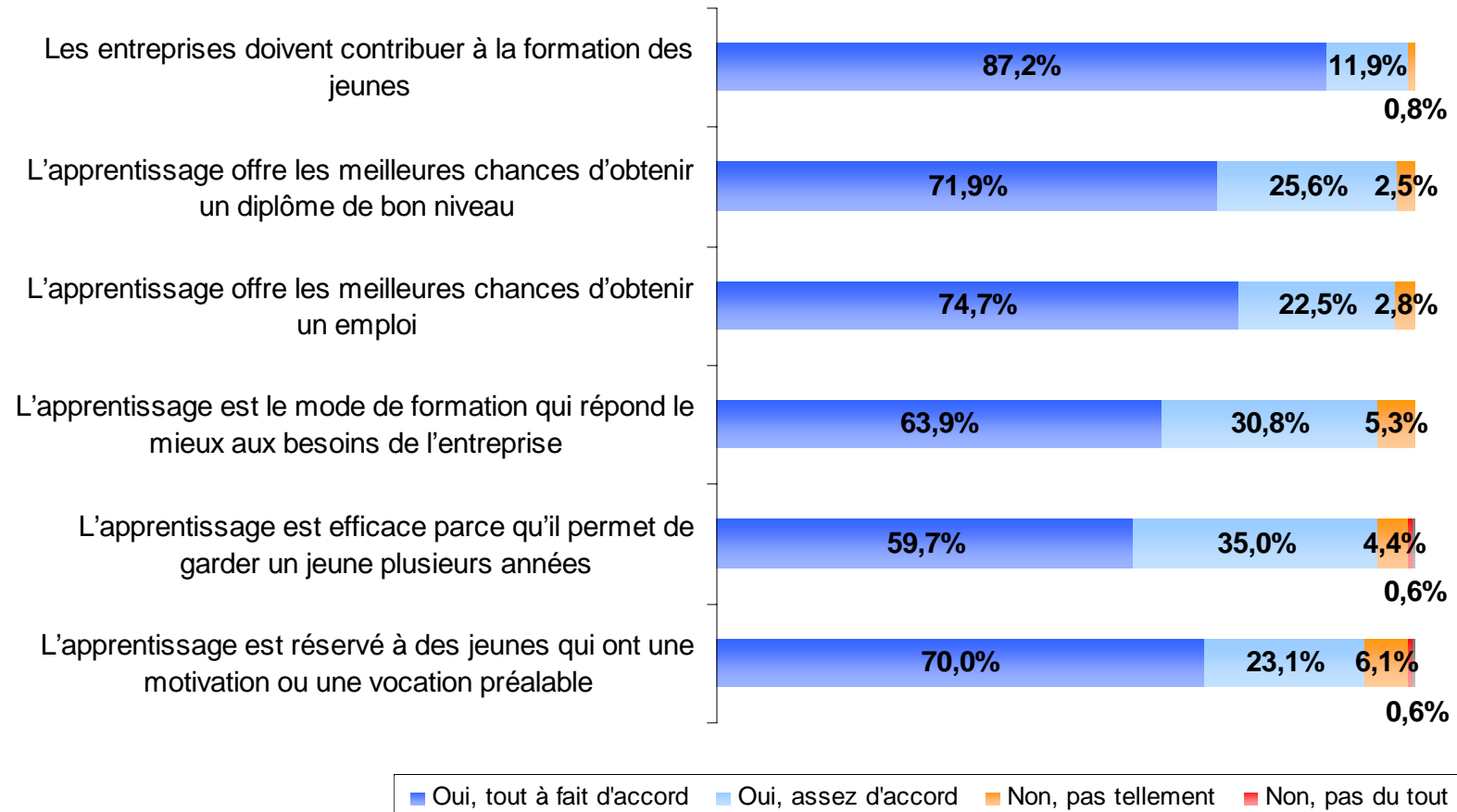
✿ Les responsables recrutement français sont assez unanimes vis-à-vis de l'apprentissage : ils s'accordent pour dire que c'est un mode de formation qui favorise l'autonomie des jeunes (95% d'accord) tout est leur donnant les meilleures chances d'obtenir un bon diplôme (87%) et un emploi (89%) à l'issue de leur formation. Ils estiment aussi majoritairement qu'en tant qu'entreprises, c'est leur rôle de contribuer à la formation des jeunes (95%). Mais en contre-partie, ils pensent que c'est une formation qui doit être réservée aux jeunes ayant une réelle motivation ou une vocation préalable (89%) et non une solution de secours en cas d'échec scolaire (83%).

✿ Les recruteurs sont ensuite un peu plus partagés, même si assez d'accord sur les bénéfices de l'apprentissage pour leur entreprise : avoir une main d'œuvre durable (81%) formée selon ses propres besoins (76%) : ce qui peut pallier certains problèmes de recrutement (64%).

✿ Les divergences d'opinion se font cependant plus sentir lorsqu'il s'agit de juger des liens entre apprentissage et enseignement supérieur. En effet, 46% des entreprises estiment que ce mode n'est pas adapté pour les professions intellectuelles supérieures, 50% estiment aussi que l'apprentissage permet difficilement un retour vers l'enseignement supérieur.

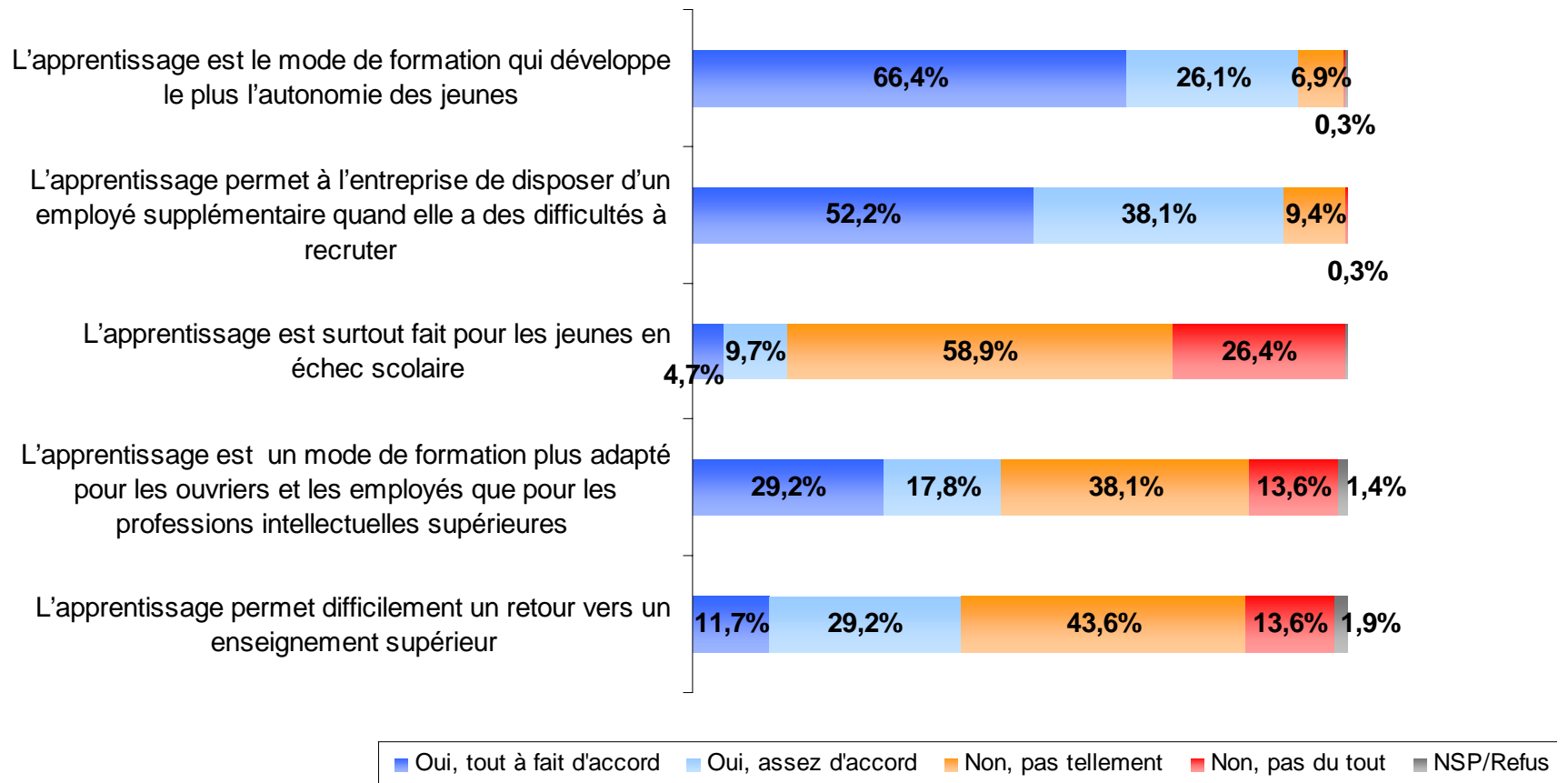
Base : 360

Q4 : Je vais vous citer un certain nombre d'affirmations concernant l'apprentissage. A chaque fois vous me direz si vous êtes tout à fait d'accord, assez d'accord, pas tellement d'accord ou pas du tout d'accord : (UK) (1/2)



Base : 360

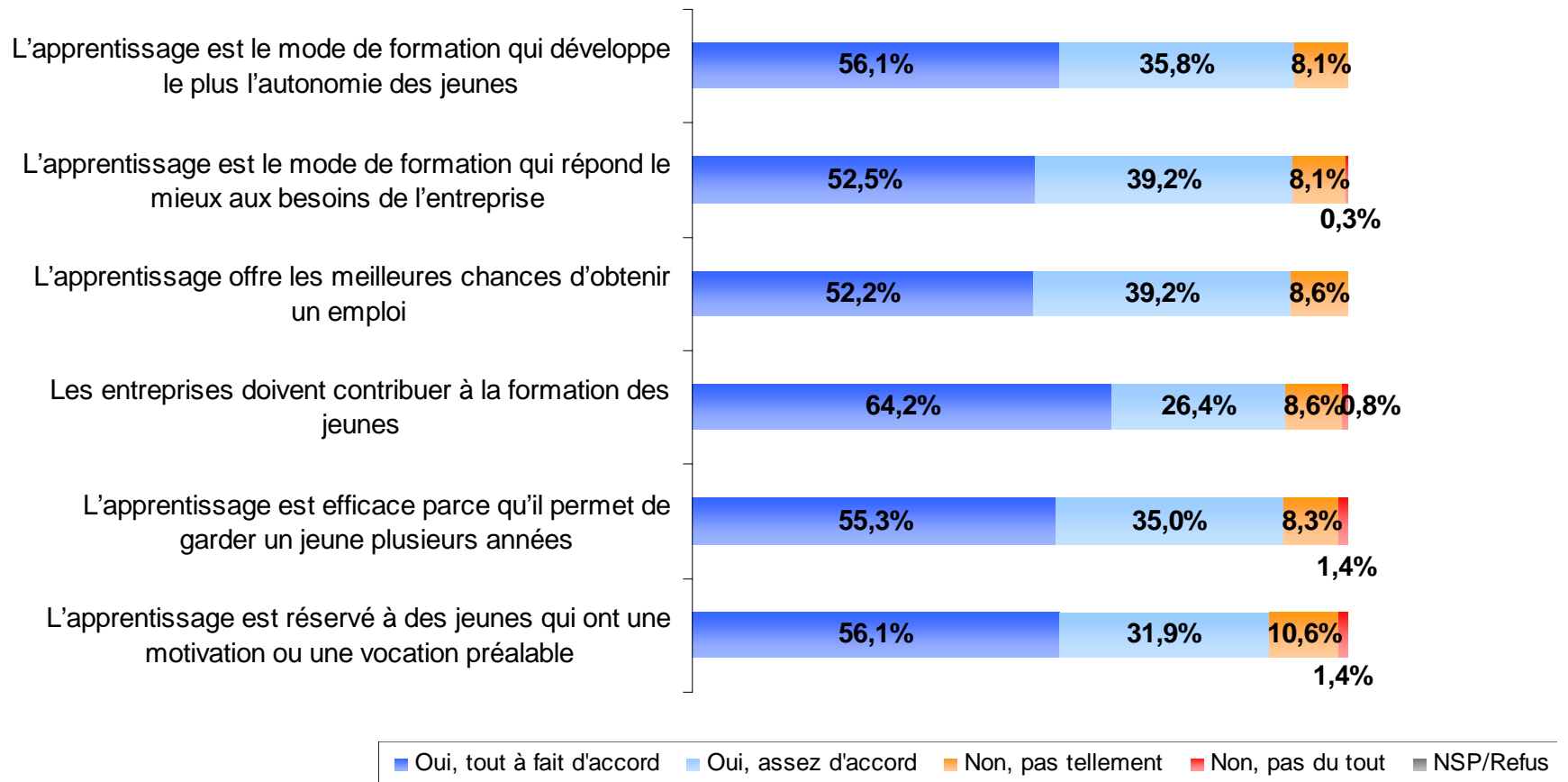
Q4 : Je vais vous citer un certain nombre d'affirmations concernant l'apprentissage. A chaque fois vous me direz si vous êtes tout à fait d'accord, assez d'accord, pas tellement d'accord ou pas du tout d'accord : (UK) (2/2)



- Les Britanniques ont une vision de l'apprentissage assez proche de celles des Français.
- Comme leurs voisins outre-Manche, ils reconnaissent massivement les bénéfices de ce mode formation pour les jeunes (avoir diplôme, trouver emploi, être autonome)... Cependant ils mettent encore plus en avant les bénéfices que l'apprentissage procure aux entreprises :
 - ↳ l'apprentissage est le mode de formation qui répond le mieux aux besoins des entreprises : 95% d'accord,
 - ↳ l'apprentissage est efficace parce qu'il permet de garder un jeune plusieurs années (95%)
 - ↳ l'apprentissage est le mode de formation qui permet à l'entreprise de disposer d'un employé supplémentaire : 90% d'accord.
- Enfin on notera que les Britanniques sont mitigés quant à savoir si l'apprentissage est adapté aux professions intellectuelles supérieures.

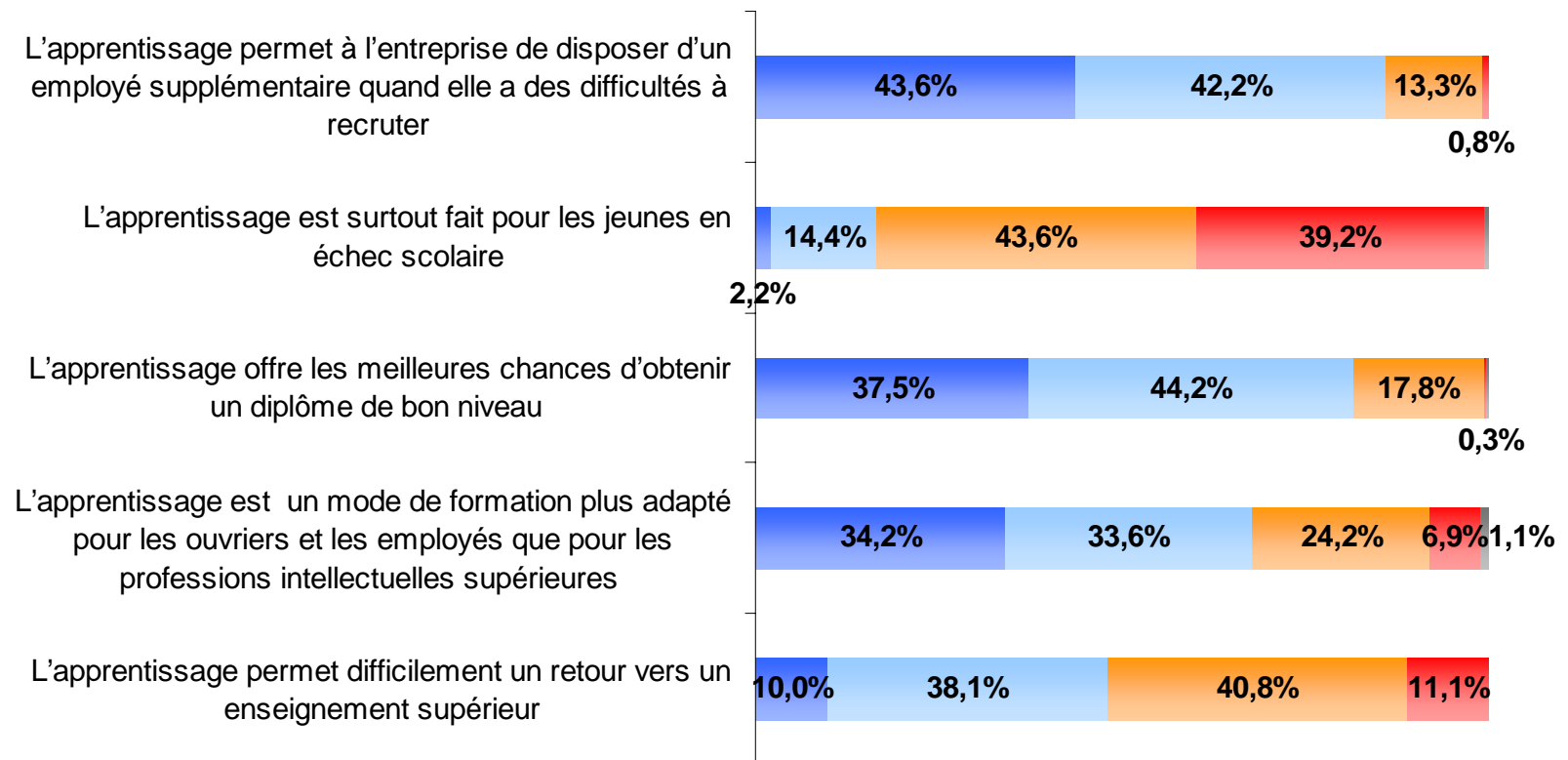
Base : 360

Q4 : Je vais vous citer un certain nombre d'affirmations concernant l'apprentissage. A chaque fois vous me direz si vous êtes tout à fait d'accord, assez d'accord, pas tellement d'accord ou pas du tout d'accord : (Allemagne) (1/2)



Base : 360

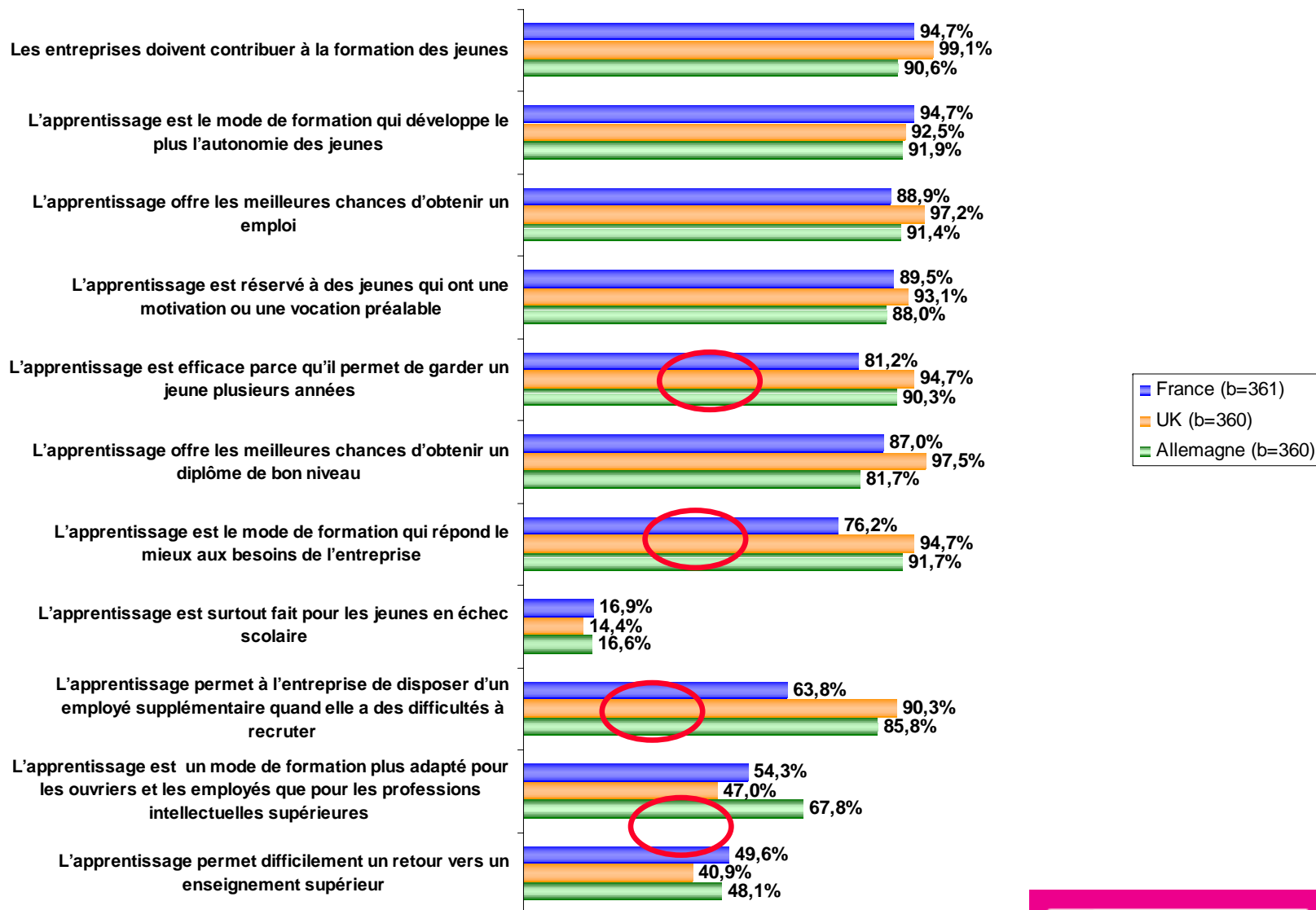
Q4 : Je vais vous citer un certain nombre d'affirmations concernant l'apprentissage. A chaque fois vous me direz si vous êtes tout à fait d'accord, assez d'accord, pas tellement d'accord ou pas du tout d'accord : (Allemagne) (2/2)



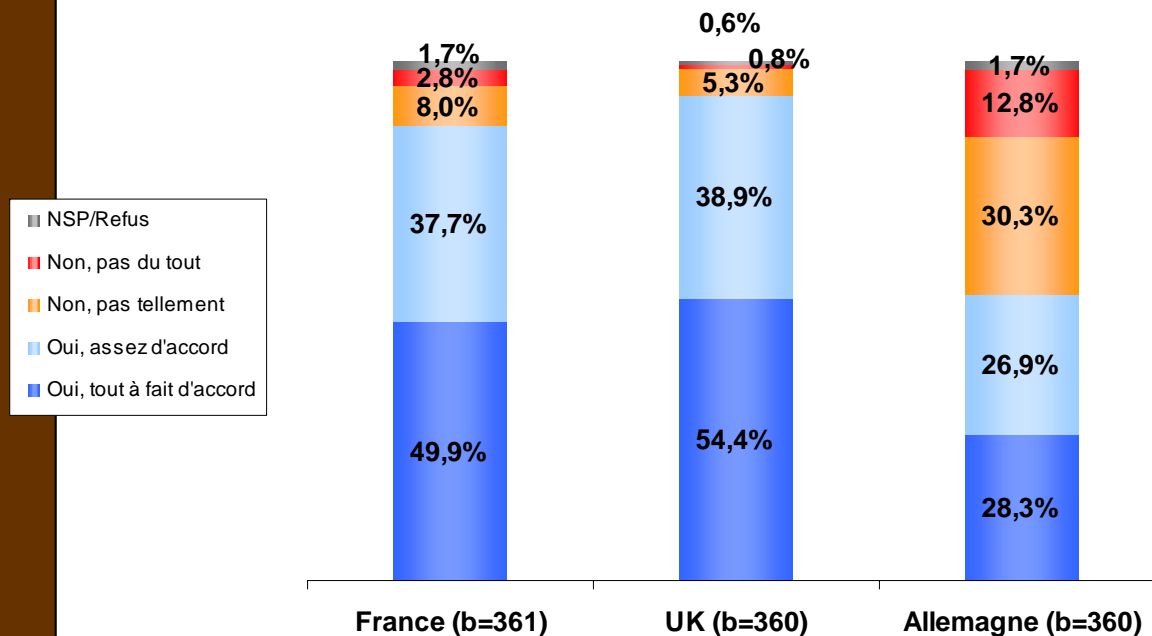
■ Oui, tout à fait d'accord ■ Oui, assez d'accord ■ Non, pas tellement ■ Non, pas du tout ■ NSP/Refus

- ✿ Les Allemands sont très positifs à l'égard de l'apprentissage aussi bien au niveau des bénéficiaires pour le jeune formé que pour l'entreprise qui l'accueille : comme les Britanniques, ils mettent en avant les avantages que l'apprentissage leur procure au niveau de la main d'œuvre.
- ✿ Les recruteurs allemands sont également assez mitigés au sujet des passerelles entre la filière et l'enseignement supérieur. Cependant, ils ne le sont plus vraiment – à l'inverse de leurs homologues européens – concernant la pertinence de l'apprentissage pour les professions intellectuelles supérieures : 68% pensent que l'apprentissage est plus adapté pour des métiers techniques que pour des professions intellectuelles.

Q4 : Je vais vous citer un certain nombre d'affirmations concernant l'apprentissage (% d'accord)



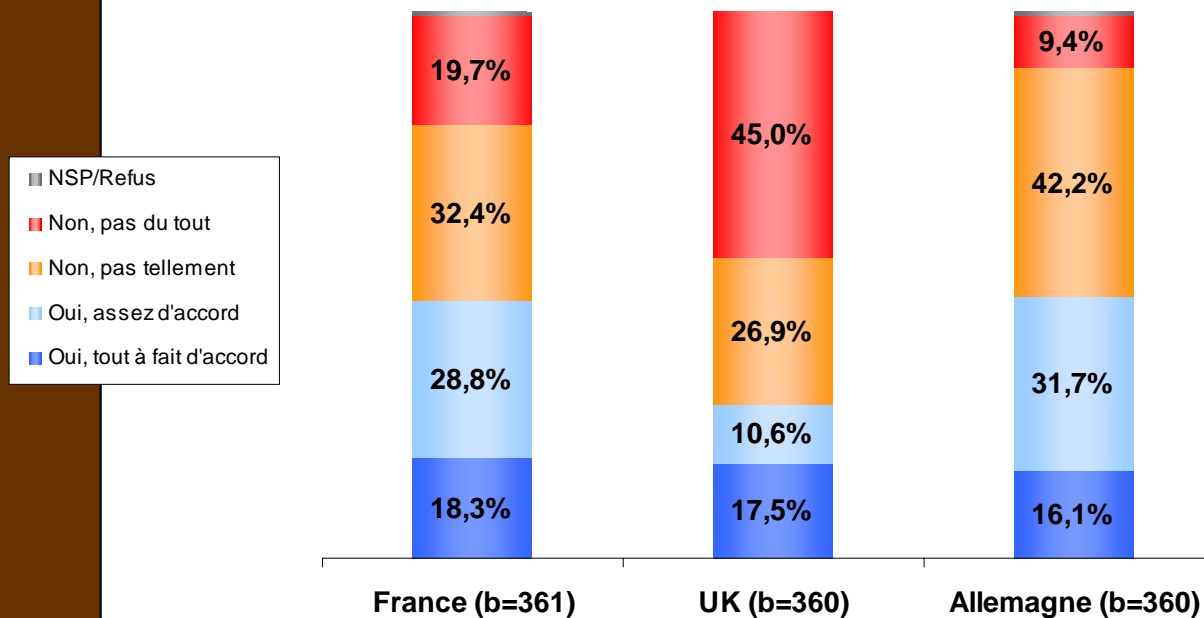
Q5 : Pensez-vous que l'apprentissage devrait se développer pour les formations supérieures (gestion, finance, marketing)



✳ Les recruteurs français et britanniques – et notamment ceux appartenant aux grandes entreprises – se montrent globalement d'accord sur l'intérêt de développer l'apprentissage pour des fonctions intellectuelles supérieures (gestion, finance, marketing...).

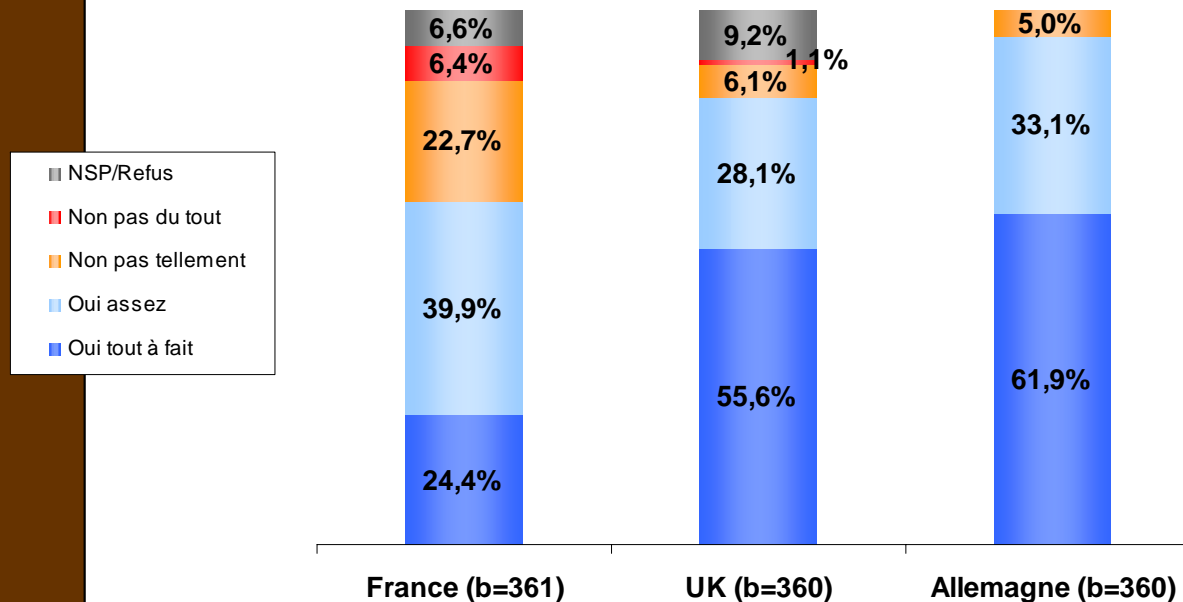
✳ Les Allemands sont quant à eux beaucoup plus mitigés. On se souviendra en effet qu'une majorité d'entre eux pensent que ce mode de formation est plus adapté pour des métiers ouvriers et d'employés.

Q6 : Pensez-vous que l'apprentissage est un dispositif de formation entreprise/école plus adapté aux petites entreprises qu'aux grandes entreprises ?



- ✿ En France comme en Allemagne, les recruteurs sont mitigés quant à savoir si l'apprentissage est un mode de formation plus adapté aux petites, qu'aux grandes entreprises.
- ✿ En Grande-Bretagne, les recruteurs pensent majoritairement (72%) qu'il n'y a pas de différence.

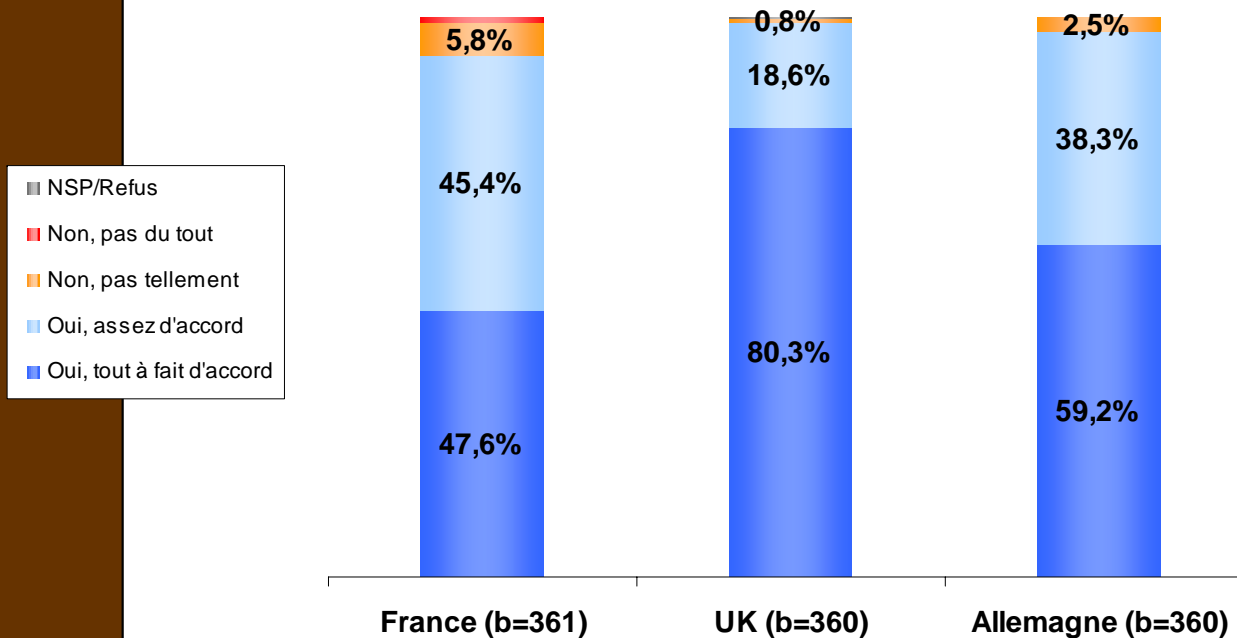
Q7 : Pensez-vous que dans votre pays, l'organisation de l'apprentissage (entre système éducatif, état, région, entreprises) est efficace ?



✿ Les Allemands et les Britanniques sont particulièrement satisfaits de l'organisation de l'apprentissage dans leur pays.

✿ Les Français sont les plus critiques avec 29% d'insatisfaits.

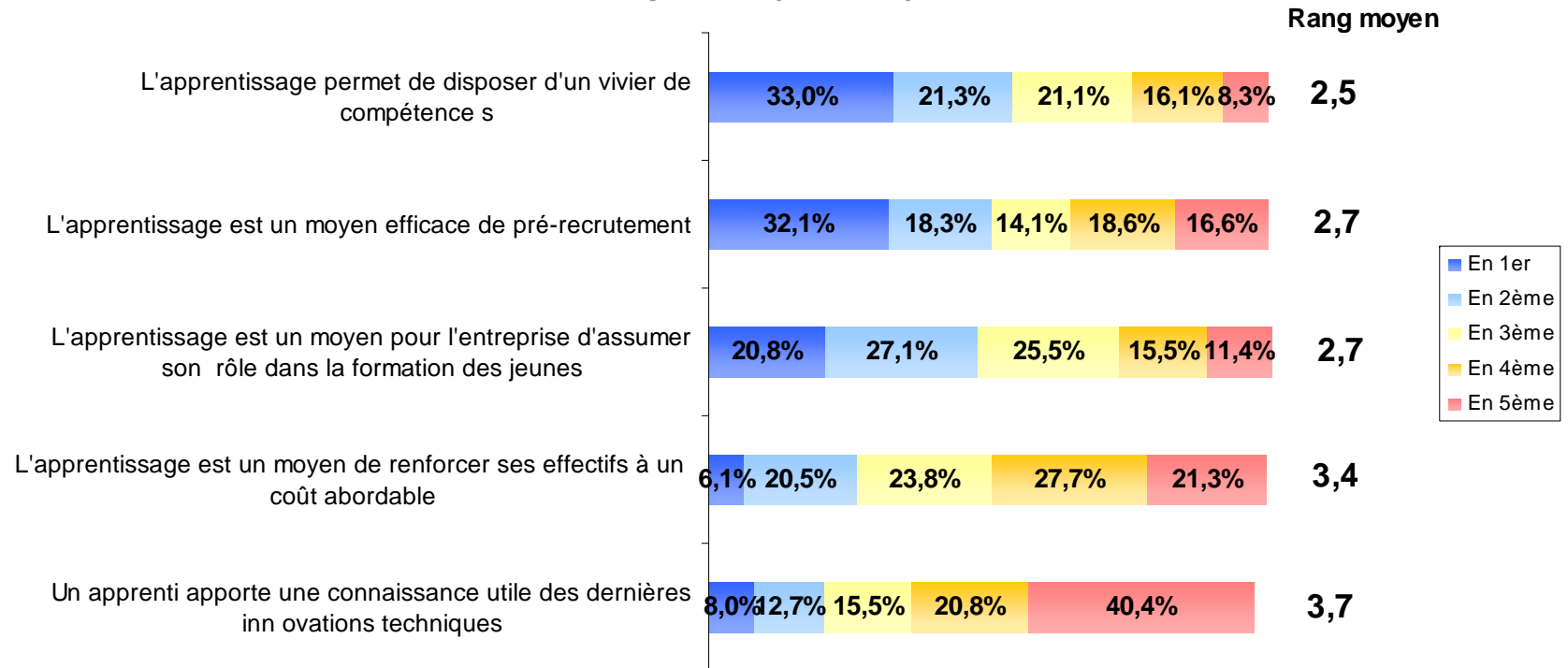
Q8 : Pensez vous que l'apprentissage est le dispositif de formation le plus efficace pour l'insertion professionnelle des jeunes ?



• De manière unanime, les recruteurs européens pensent que l'apprentissage est le dispositif de formation le plus efficace pour l'insertion professionnelle des jeunes.

Base : 361

Q24 : Je vais vous citer un certain nombre d'aspect positifs de l'apprentissage, vous les classerez de 1 le plus positif à 5 le moins positif (France)

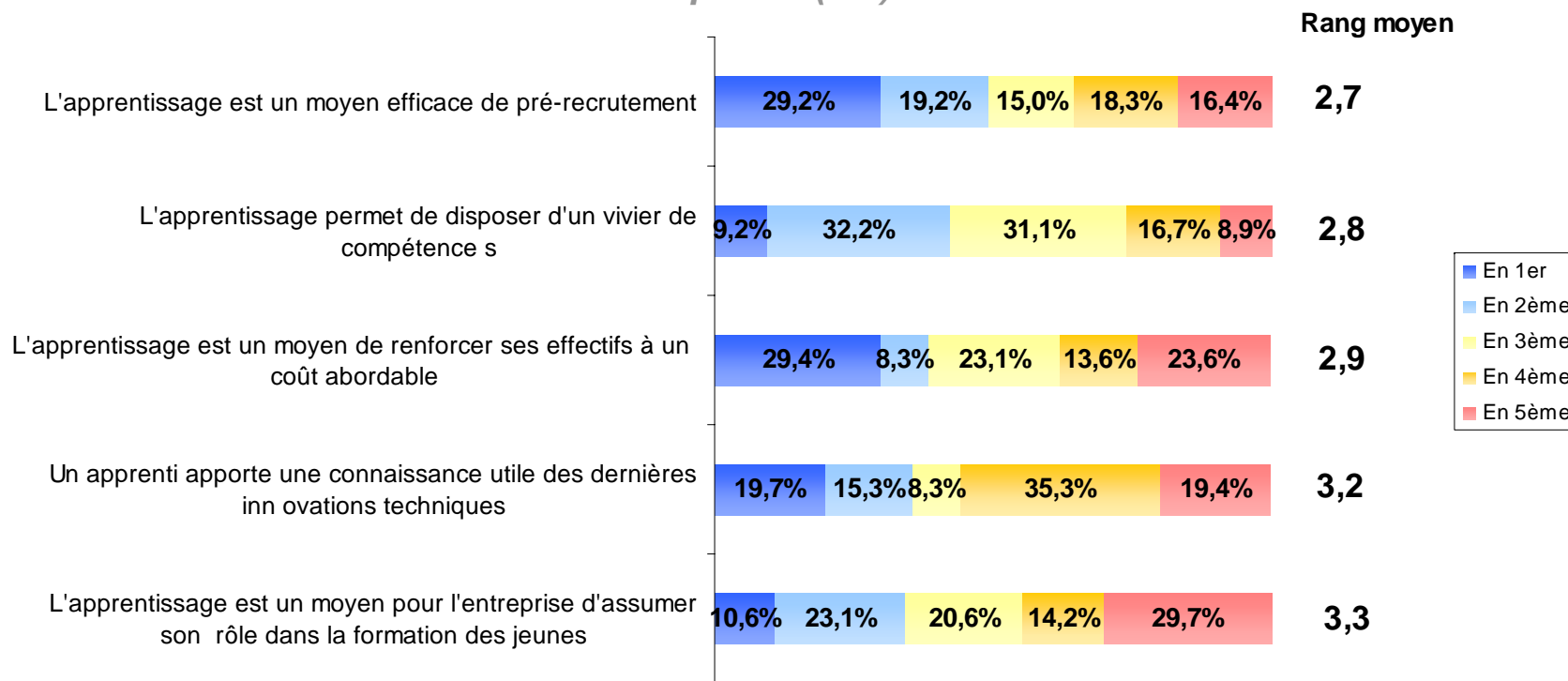


✳ Pour les entreprises françaises, l'apprentissage a un impact positif sur le recrutement : il permet de disposer d'un vivier de compétences, il est aussi considéré comme un moyen de pré-recrutement efficace. Mais il est également valorisé comme moyen permettant à une entreprise d'assurer son rôle de formation auprès des jeunes.

✳ L'apprentissage est donc principalement perçu comme un mode de formation.

Base : 360

Q24 : Je vais vous citer un certain nombre d'aspect positifs de l'apprentissage, vous les classerez de 1 le plus positif à 5 le moins positif (UK)

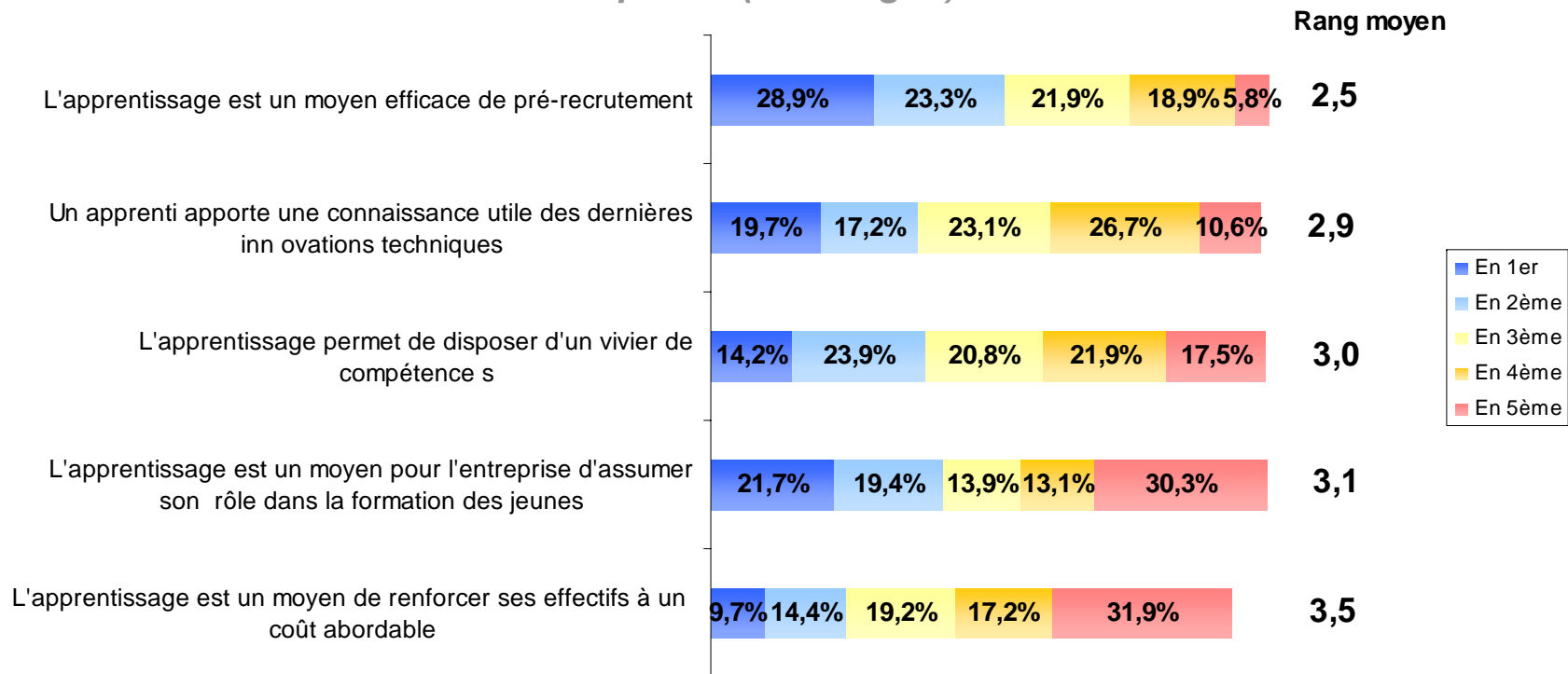


✳ En Grande-Bretagne, l'apprentissage est valorisé aussi bien pour son impact sur le recrutement que pour le renfort de main d'œuvre qu'il procure. Mais il est également apprécié pour l'apport de connaissances.

✳ L'apprentissage est donc surtout pour eux un moyen d'embaucher.

Base : 360

Q24 : Je vais vous citer un certain nombre d'aspect positifs de l'apprentissage, vous les classerez de 1 le plus positif à 5 le moins positif (Allemagne)

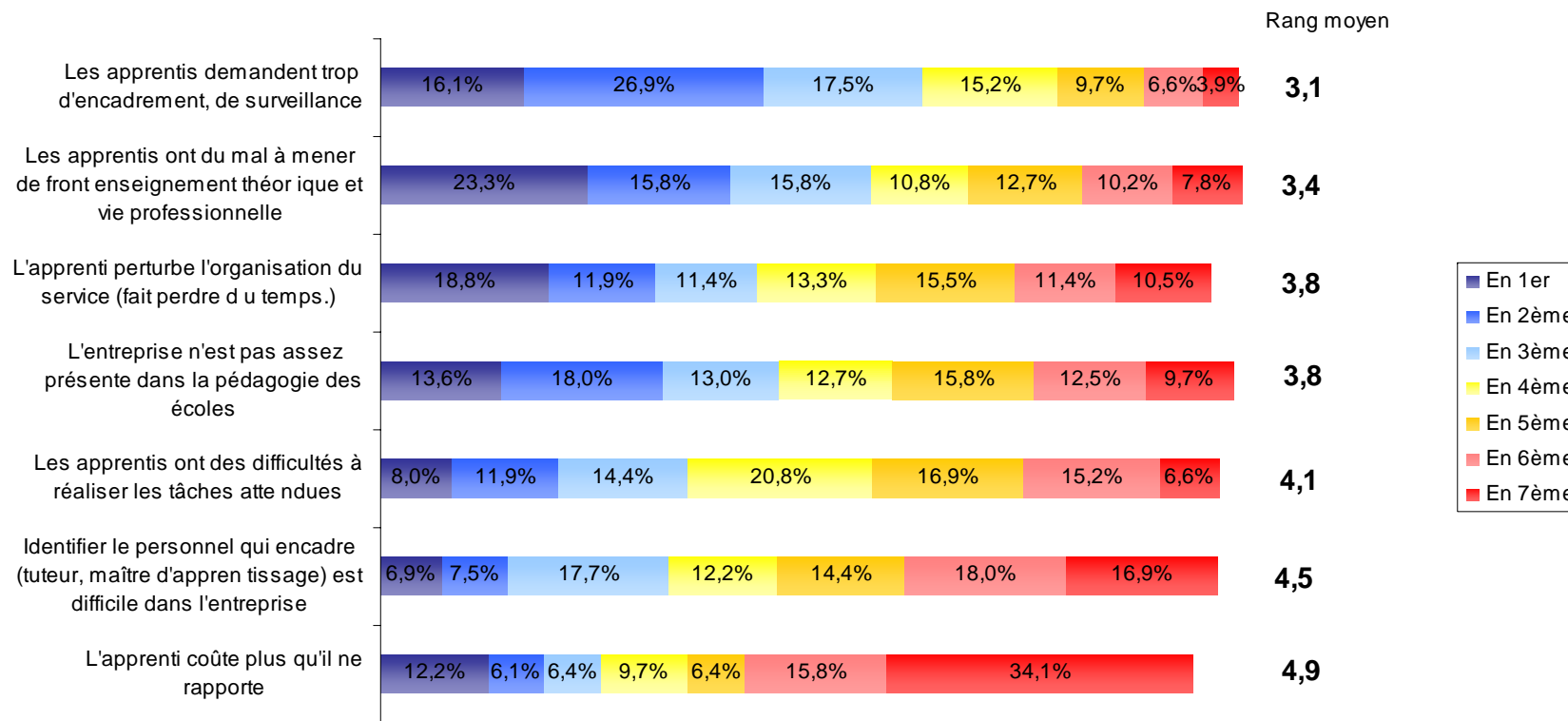


✳ Pour les Allemands, la principale qualité de l'apprentissage est d'être un moyen efficace de pré-recrutement mais il est également apprécié pour l'apport de connaissances qu'il favorise et le vivier de compétences qu'il permet de constituer.

✳ À noter que pour les Allemands, les économies de main d'œuvres ne font pas partie des points forts fréquemment cités : l'apprentissage est en effet davantage perçu comme "un investissement dans le potentiel d'un jeune".

Base : 361

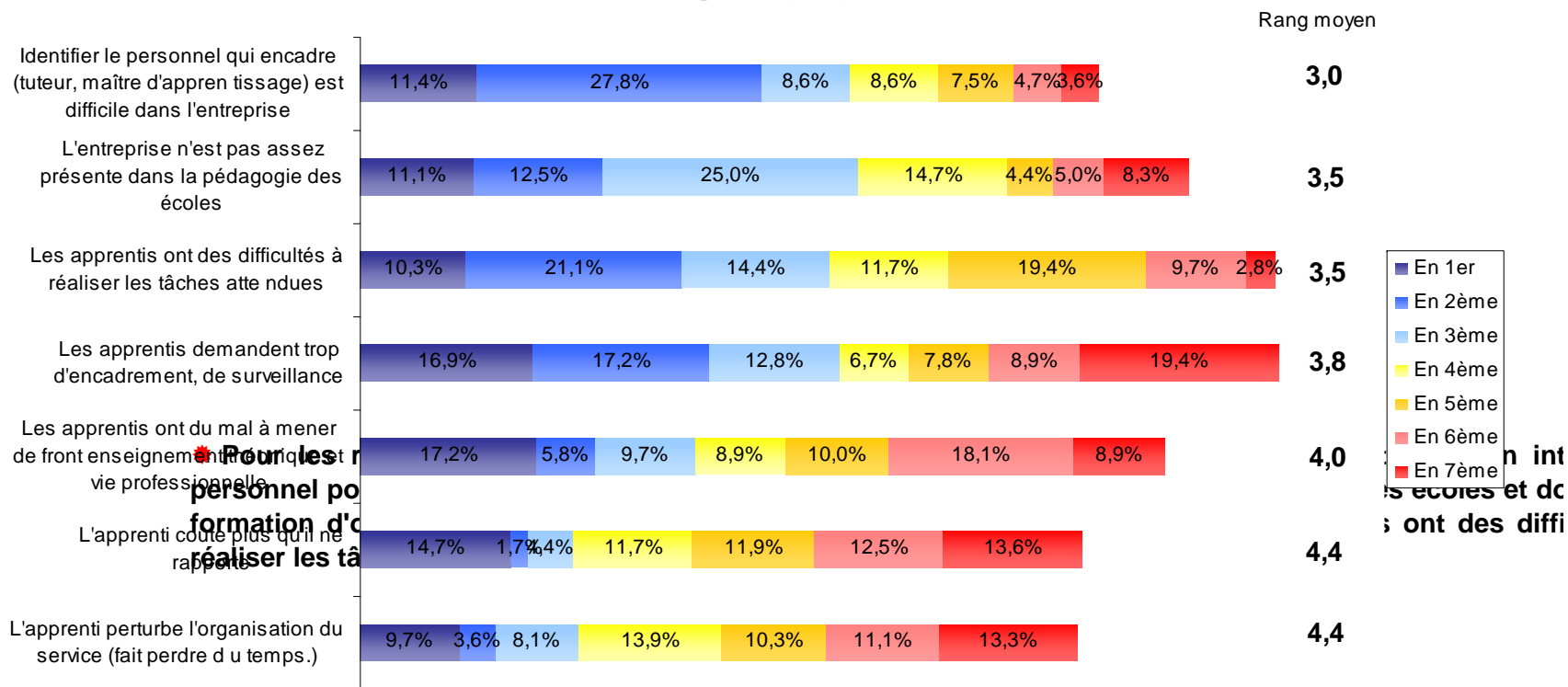
Q25 : Je vais vous citer un certain nombre d'aspect négatifs de l'apprentissage, vous les classerez de 1 le plus négatif à 7 le moins négatif (France)



❗ Les recruteurs français mettent en avant plusieurs points faibles : "la perte de temps" fait le plus l'unanimité, devant les problèmes d'organisation et les difficultés pour concilier le temps en entreprise et le temps à l'école

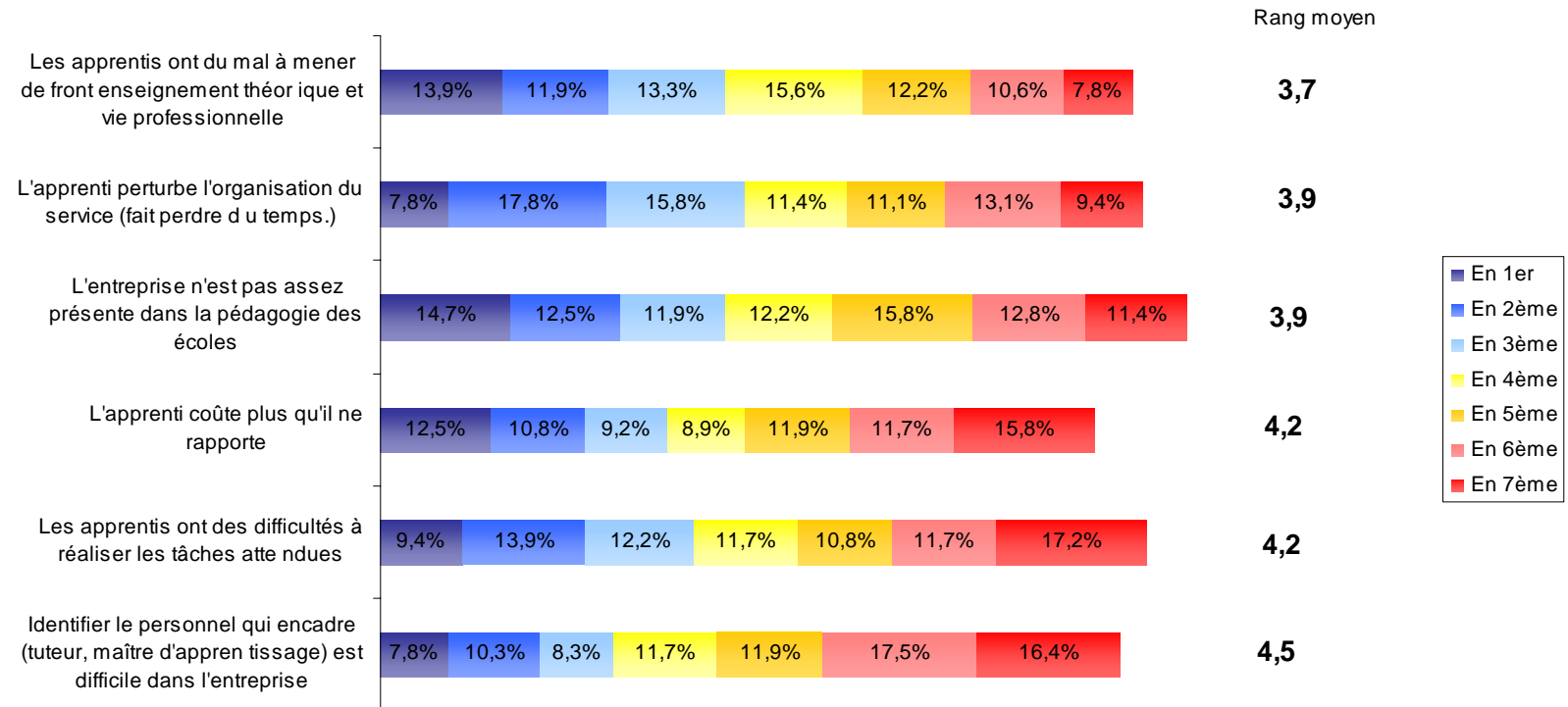
Base : 360

Q25 : Je vais vous citer un certain nombre d'aspect négatifs de l'apprentissage, vous les classerez de 1 le plus négatif à 7 le moins négatif (UK)



Base : 360

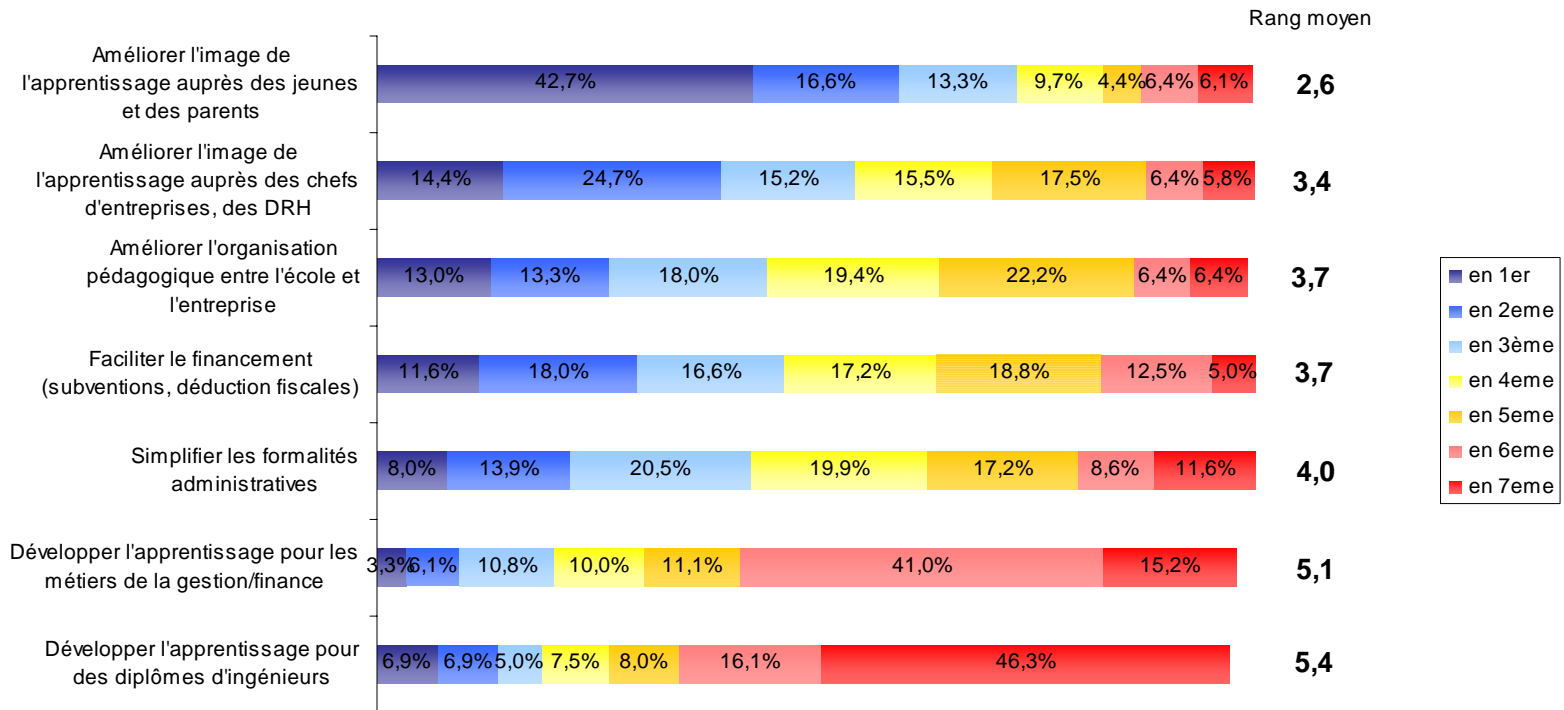
Q25 : Je vais vous citer un certain nombre d'aspect négatifs de l'apprentissage, vous les classerez de 1 le plus négatif à 7 le moins négatif (Allemagne)



❖ Il n'y a pas de réelles tendances qui se dégagent en Allemagne (les résultats sont assez proches), preuve peut-être d'une certaine satisfaction vis-à-vis de ce mode de formation. Le seul bémol concerne peut-être l'organisation et les relations avec les écoles.

Base : 361

Q9 : Je vais vous citer un certain nombre de moyens susceptibles de favoriser l'apprentissage pouvez-vous les classer ? (France)

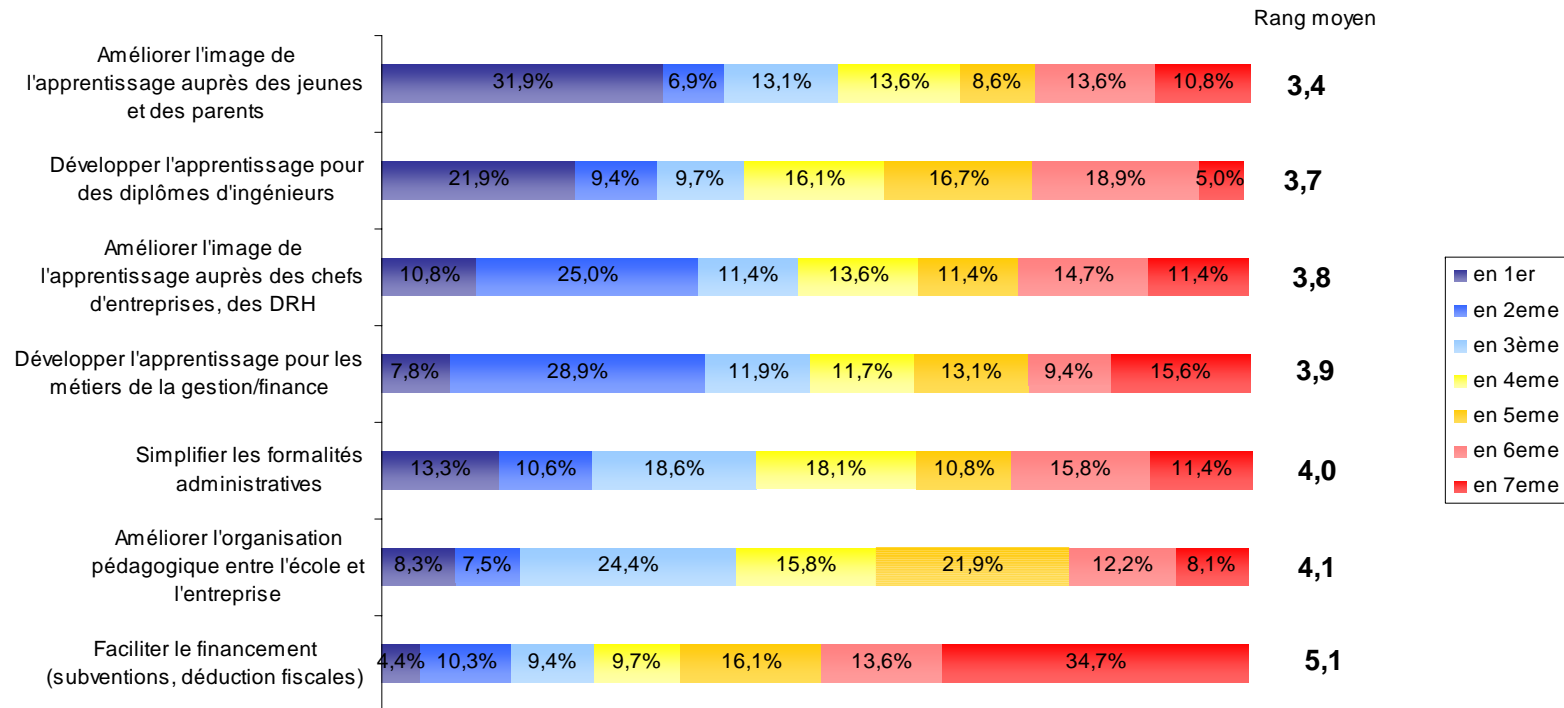


✳ Pour les recruteurs français, le levier n°1 pour développer l'apprentissage est d'améliorer l'image de ce mode formation surtout auprès des jeunes ou de leurs parents et dans une moindre mesure auprès des entreprises.

✳ En revanche, ils ont plutôt tendance à ne pas croire que le développement de l'apprentissage passe par l'élargissement de ce mode de formation aux les professions intellectuelles supérieures.

Base : 360

Q9 : Je vais vous citer un certain nombre de moyens susceptibles de favoriser l'apprentissage pouvez-vous les classer ? (UK)

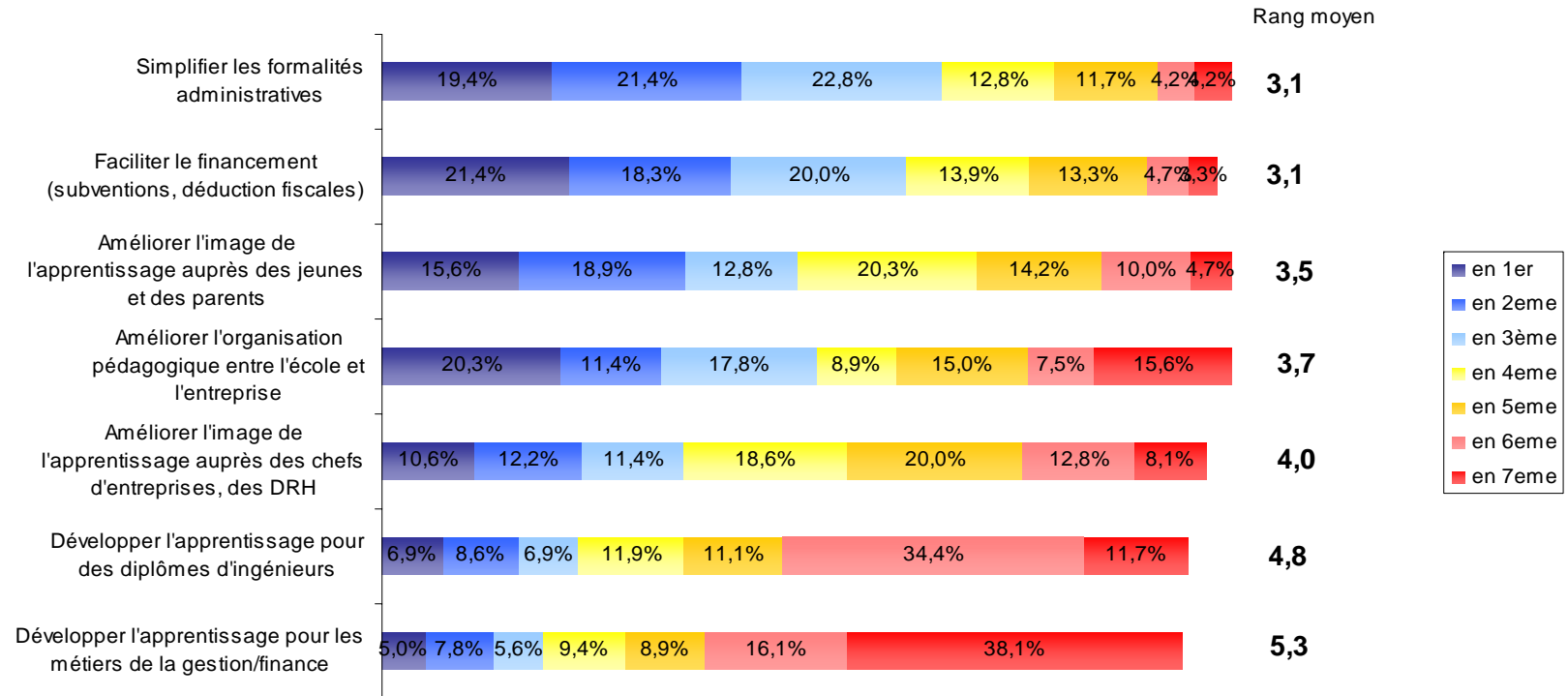


✳ En revanche en Grande-Bretagne, peu de leviers se dégagent : les recruteurs semblent assez diviser sur les solutions à mettre en place ; ils préconiseraient soit d'améliorer l'image de ce mode de formation (auprès des jeunes et des entreprises) soit de développer l'apprentissage aux professions intellectuelles supérieures (ingénieur, finance...)

✳ À noter que le financement de l'apprentissage ne semble pas faire partie des attentes des recruteurs britanniques.

Base : 360

Q9 : Je vais vous citer un certain nombre de moyens susceptibles de favoriser l'apprentissage pouvez-vous les classer ? (Allemagne)

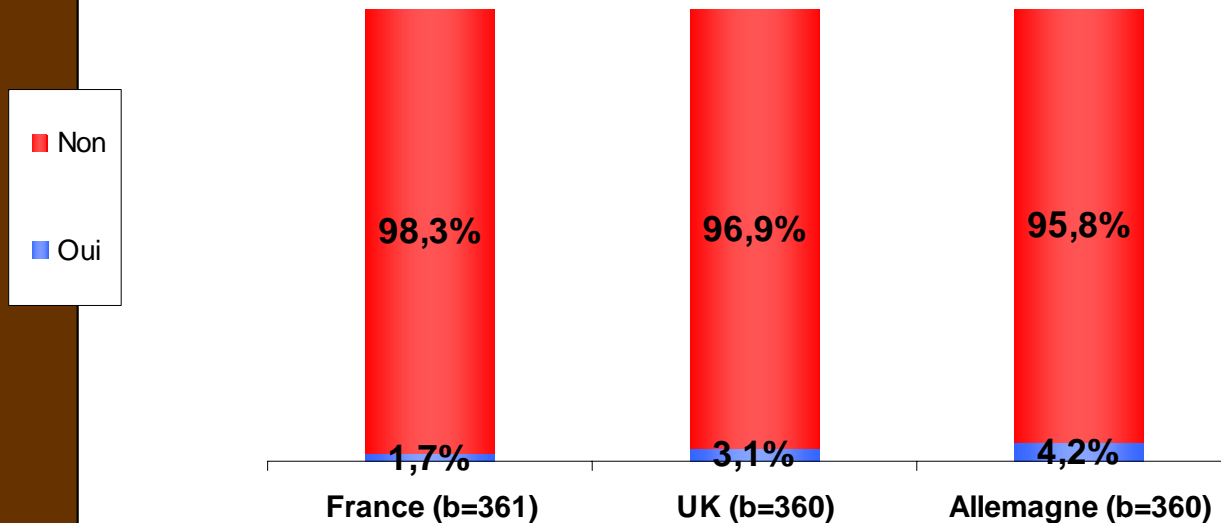


❖ Les principales attentes des entreprises allemandes concernent l'organisation de l'apprentissage : les formalités administratives, le financement de l'apprentissage voire les relations avec les écoles. Les améliorer permettrait selon les recruteurs de développer l'apprentissage en Allemagne. Viennent ensuite des attentes concernant l'image de l'apprentissage (auprès des jeunes et des entreprises)

❖ Comme on pouvait s'y attendre, le développement de l'apprentissage aux professions intellectuelles supérieures n'a pas vraiment été cité comme levier possible.

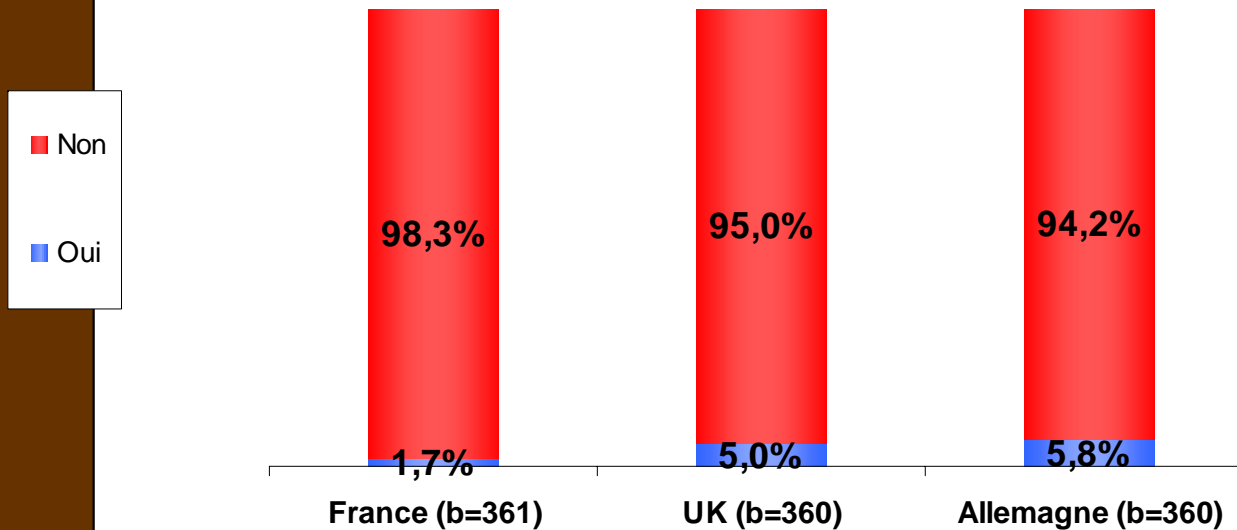
L'internationalisation de l'apprentissage

Q19-1 : Avez-vous déjà envoyé des apprentis à l'étranger ?



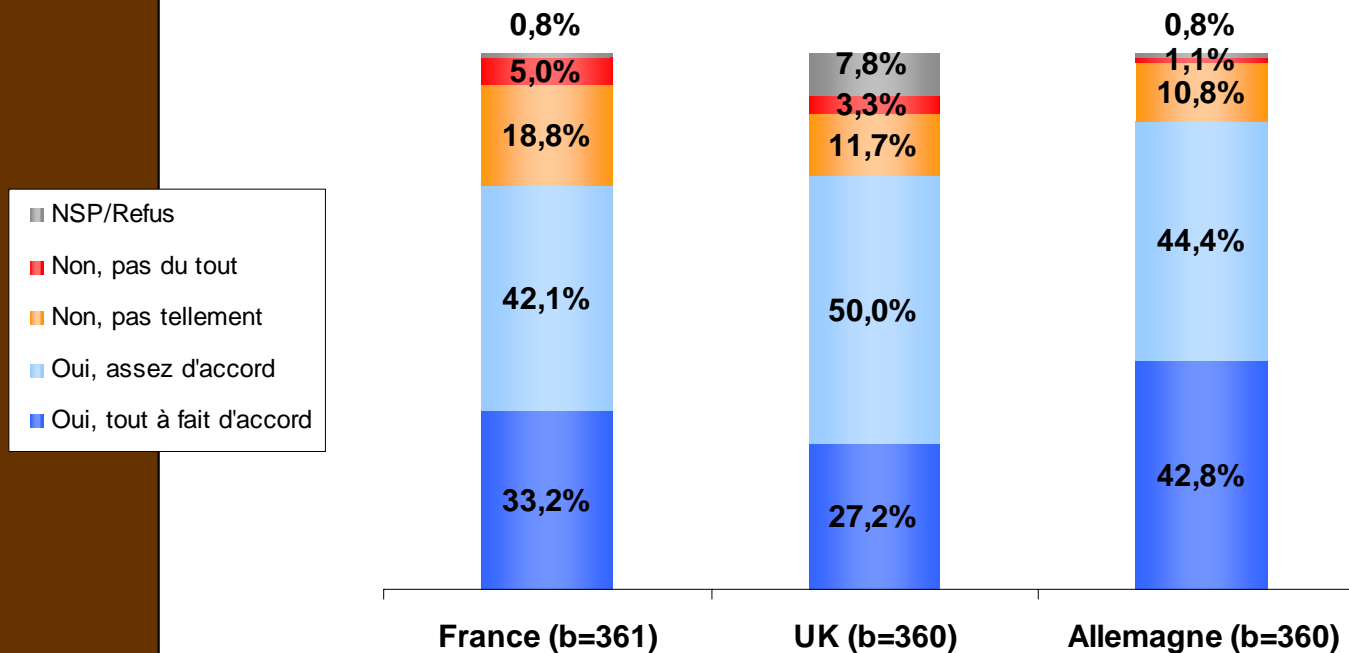
- Les entreprises ont rarement envoyé des apprentis à l'étranger dans le passé, lorsque c'est le cas, il s'agit surtout de grandes entreprises (plus de 50 salariés).
- Il n'y a pas de différence significative selon les pays étudiés.

Q19-2 : Avez-vous déjà reçu des apprentis étrangers ?



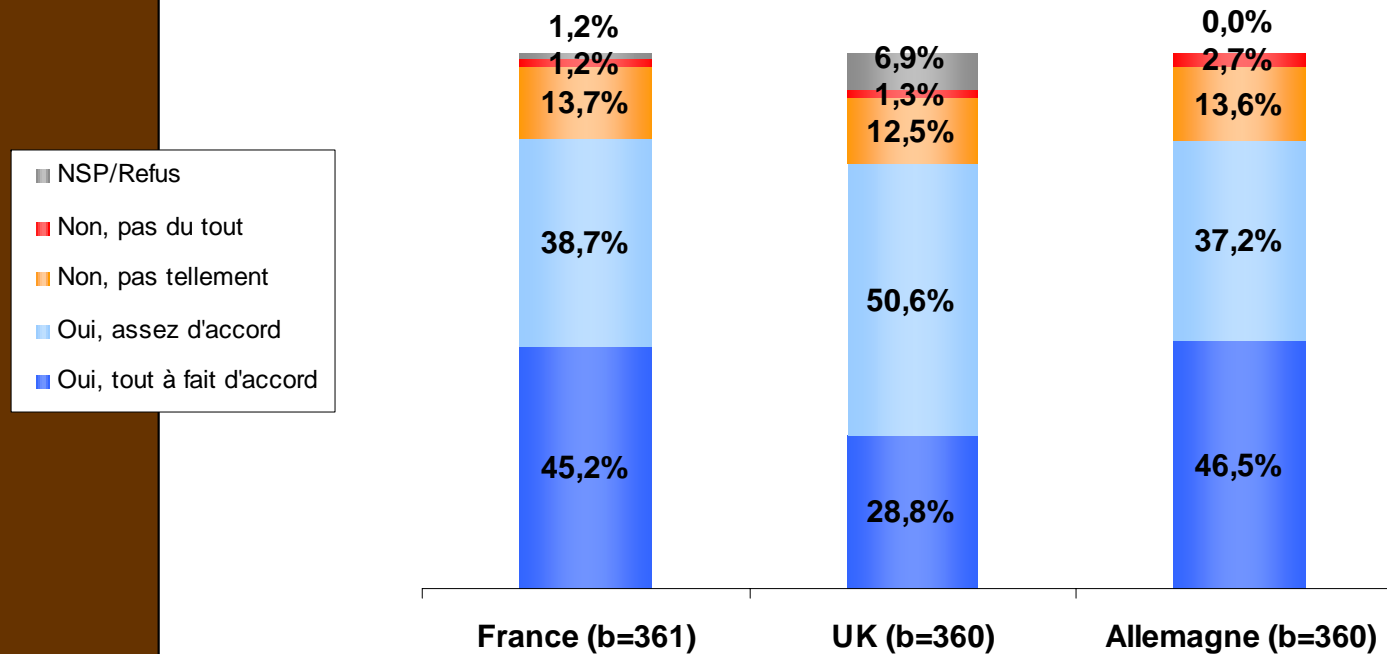
✿ Les entreprises ont également rarement accueilli des apprentis étrangers. Celle qui l'ont fait font également souvent partie de grosses structures (50 salariés et plus).

Q20 : Pensez vous que l'expérience internationale d'un apprenti est directement utile à son parcours professionnel ?



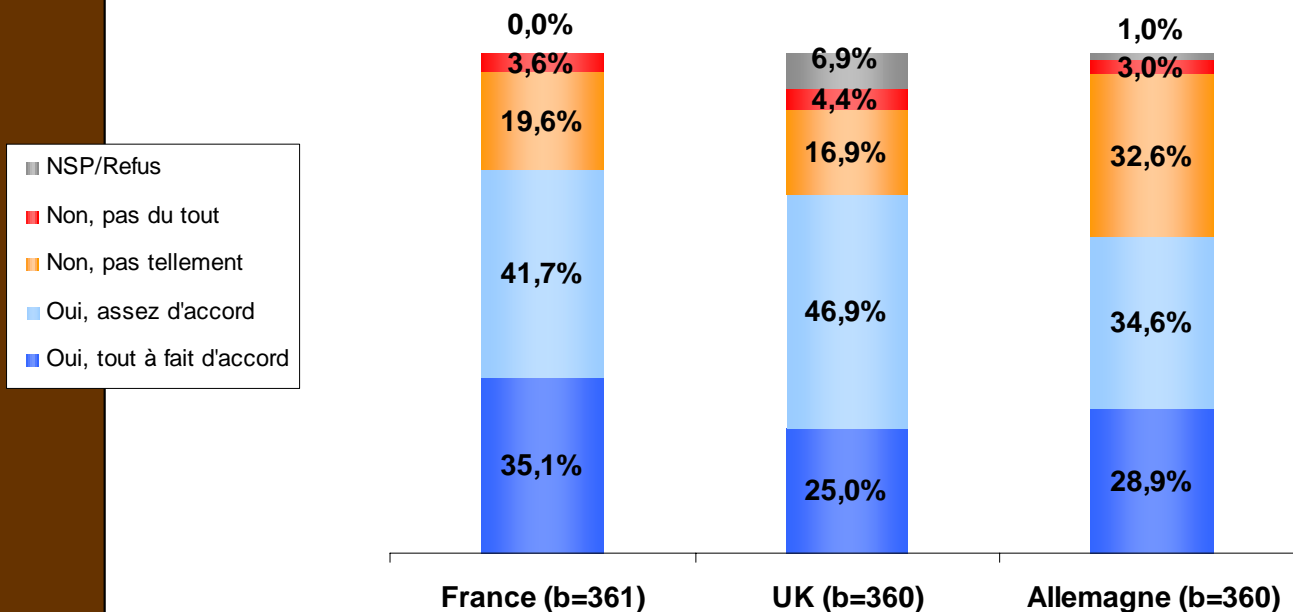
✳ La majorité des entreprises – parmi lesquelles surtout les grosses structures car ayant davantage une activité internationale – sont convaincues de l'utilité d'une expérience internationale pour les apprentis. Les plus favorables sont les Allemands avec 87% de recruteurs d'accord.

Q22 : Pensez vous que faciliter la mobilité européenne des apprentis est important pour le développement international des entreprises qui pratiquent l'apprentissage ?



✳️ Quels que soient les pays, une très grande majorité de recruteurs et notamment dans les grandes entreprises, pensent que le mobilité internationale des apprentis est bénéfique également pour les entreprises qui les accueillent, en termes de développement international.

Q21 : Pensez-vous que toutes les entreprises, même celles qui ne sont pas internationales, doivent contribuer à la mobilité européenne des apprentis ?

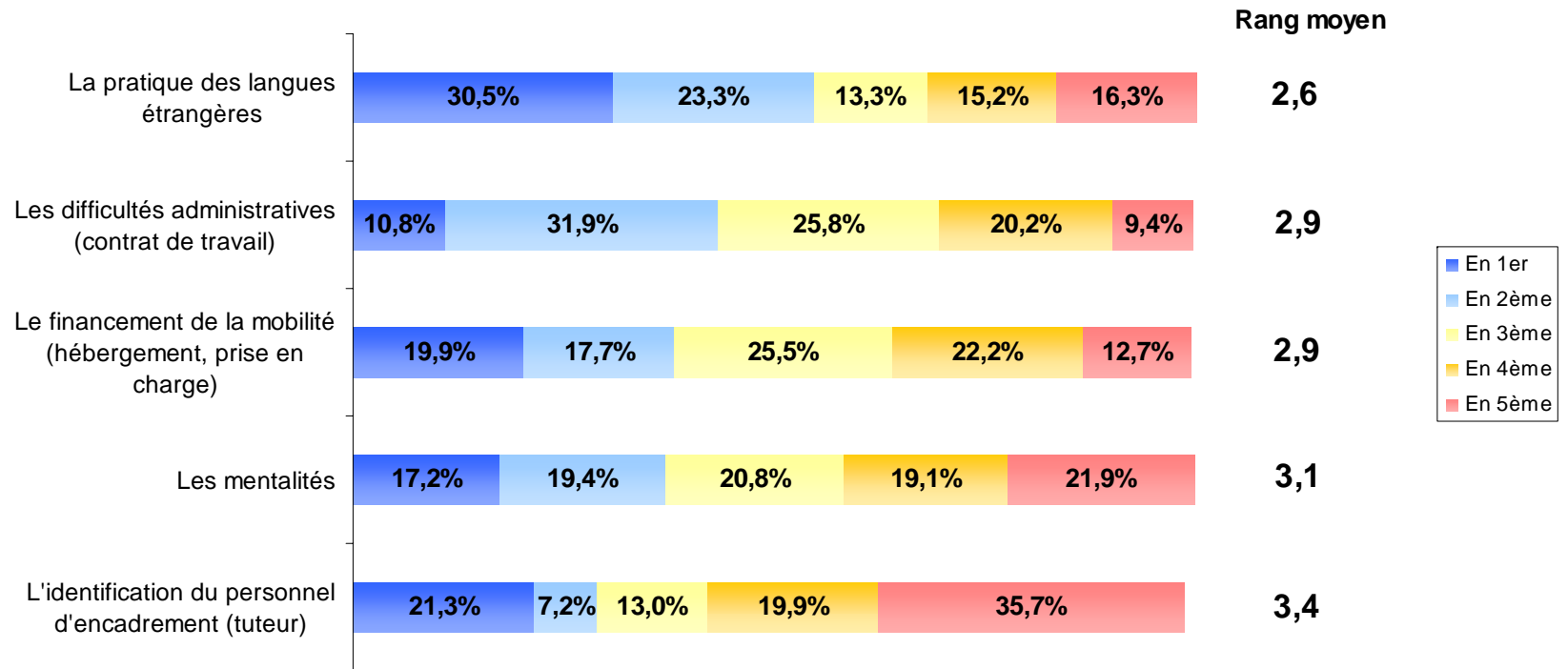


✳ Sur le principe, une majorité de recruteurs déclarent qu'il appartient à l'ensemble des entreprises de contribuer à la mobilité européenne des apprentis. Ce qui est en lien avec le fait qu'une très forte majorité d'entreprises estiment qu'il est de leur devoir de contribuer à la formation des jeunes (Q4).

✳ On notera cependant que les Allemands semblent un peu moins convaincus que leurs homologues européens alors qu'ils sont tendanciellement enclins à trouver utile une expérience internationale chez les apprentis.

Base : 361

Q23 : Quels obstacles seraient les plus importants à lever : (France)

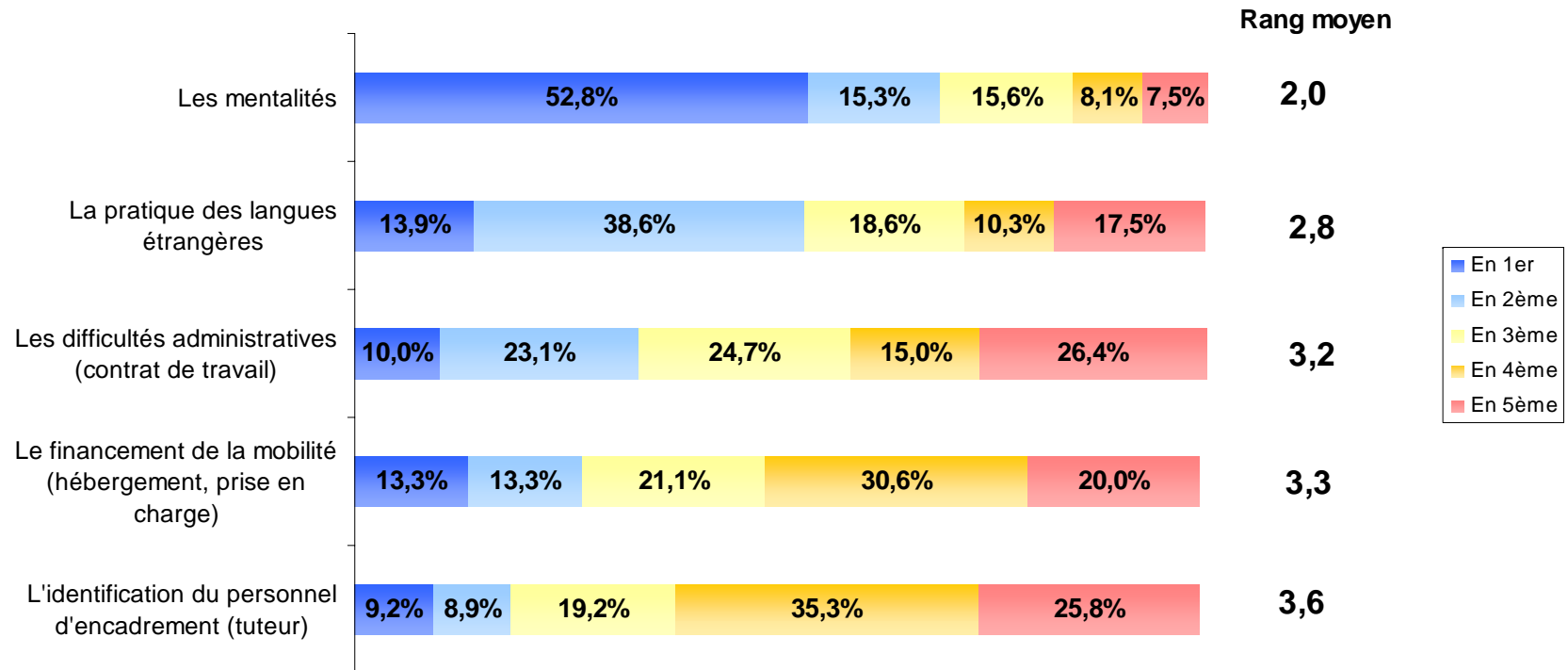


✳ Selon les recruteurs français, la première difficulté pour développer la mobilité des apprentis tient à la pratique des langues devant les difficultés administratives, le financement ou les mentalités.

✳ Bien que ne concernant qu'une part des entreprises, on ne sous-estimera pas les problèmes liés à l'identification du personnel encadrant : 1er obstacle cité pour 1 entreprise sur 5.

Base : 360

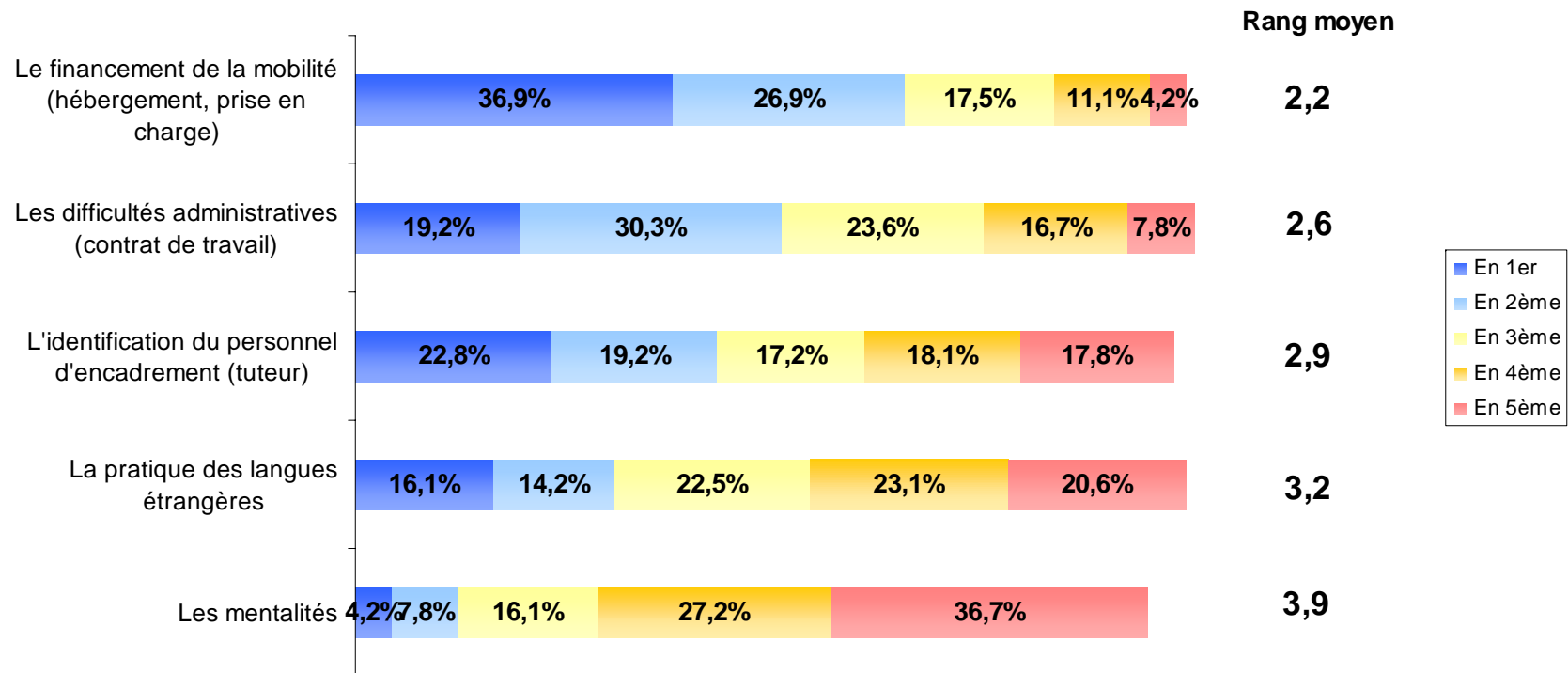
Q23 : Quels obstacles seraient les plus importants à lever : (UK)



✳ Pour les recruteurs Britanniques, les principaux obstacles à lever pour favoriser le développement de la mobilité internationale des apprentis sont les mentalités et dans une moindre mesure la pratique des langues étrangères.

Base : 360

Q23 : Quels obstacles seraient les plus importants à lever : (Allemagne)

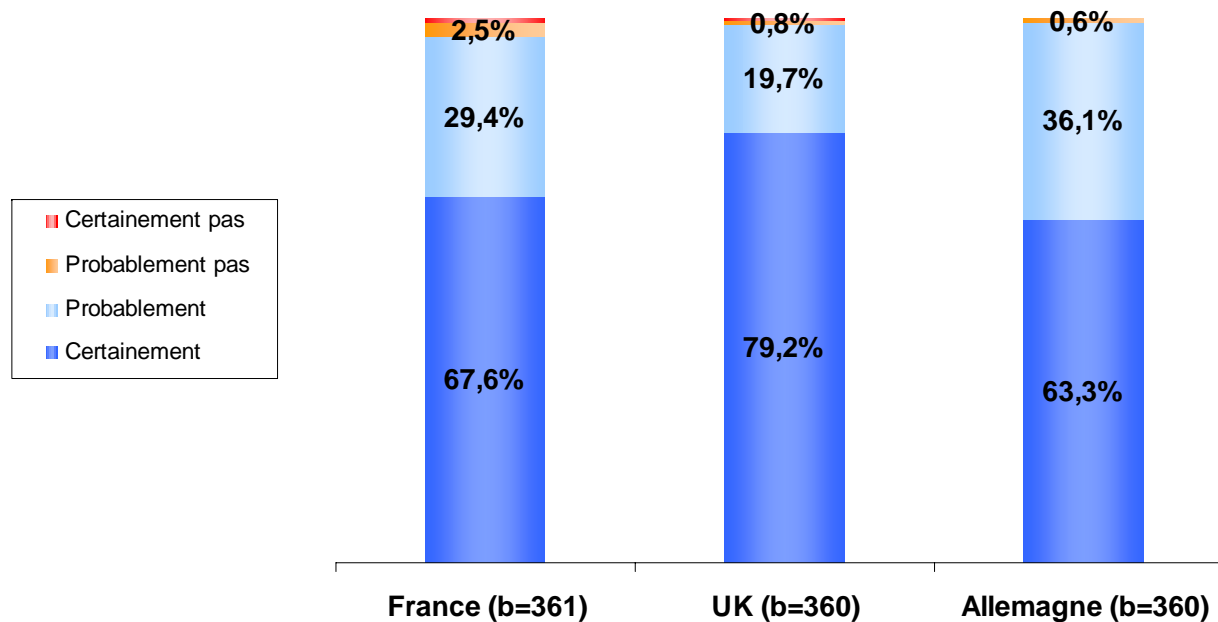


✿ En Allemagne, c'est une fois de plus le financement de la formation et les démarches administratives qui sont mises en exergue par les recruteurs. L'identification du personnel d'encadrement fait également partie des obstacles fréquemment cités.

✿ A l'inverse des autres pays, les mentalités ne sont pas considérées comme un obstacle important en Allemagne.

Intentions et recommandations

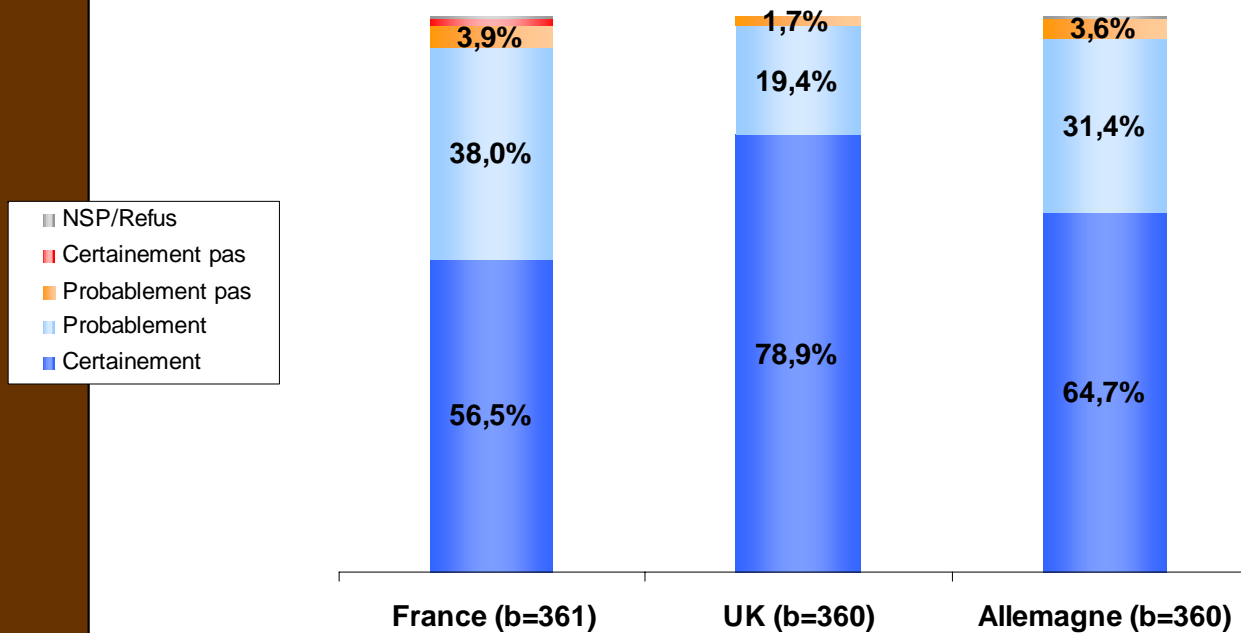
Q26 : Recommanderiez-vous à un jeune de votre entourage de faire une formation en apprentissage ?



✳ La quasi-totalité des recruteurs et quel que soit le pays, se déclarent prêts à recommander l'apprentissage à un jeune de leur entourage.

✳ Les recruteurs des grandes entreprises sont même encore plus enthousiastes que ceux des petites (80% d'intentions certaines chez les 20 salariés et plus vs. 64% pour les moins de 10 salariés).

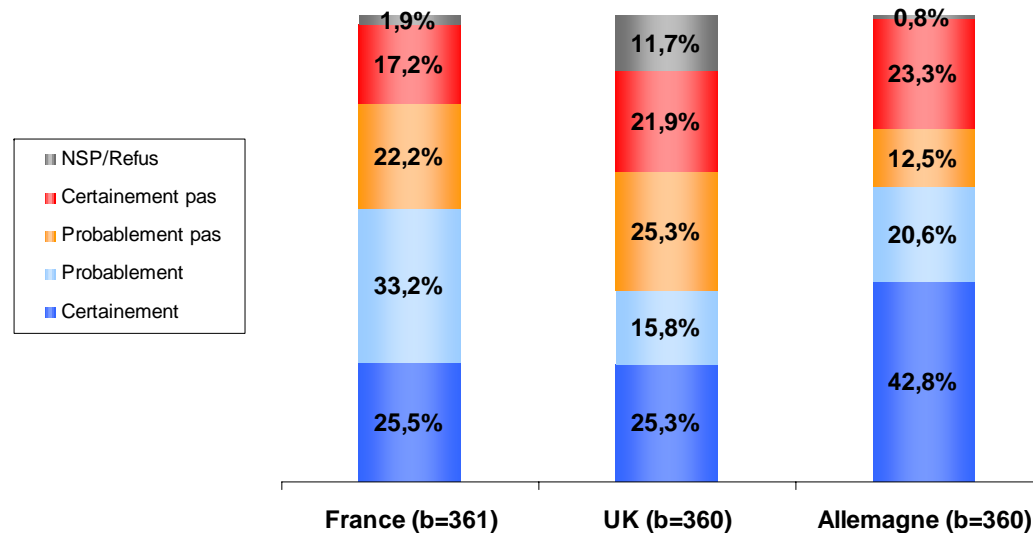
Q27 : Recommanderiez-vous à une entreprise de développer l'apprentissage ?



✳ Les avis sont un peu moins unanimes que précédemment, cependant on constate que les recruteurs conseilleraient massivement à d'autres entreprises de recourir ou de développer l'apprentissage. Une fois encore, les grandes entreprises sont les plus enclines à conseiller l'apprentissage (61% des moins de 10 salariés le feraient certainement vs. 75% des 20 salariés et plus).

Intentions de développement de l'apprentissage

Q10 : Dans les deux années qui viennent pensez-vous que vous allez développer l'apprentissage au sein de votre entreprise ?



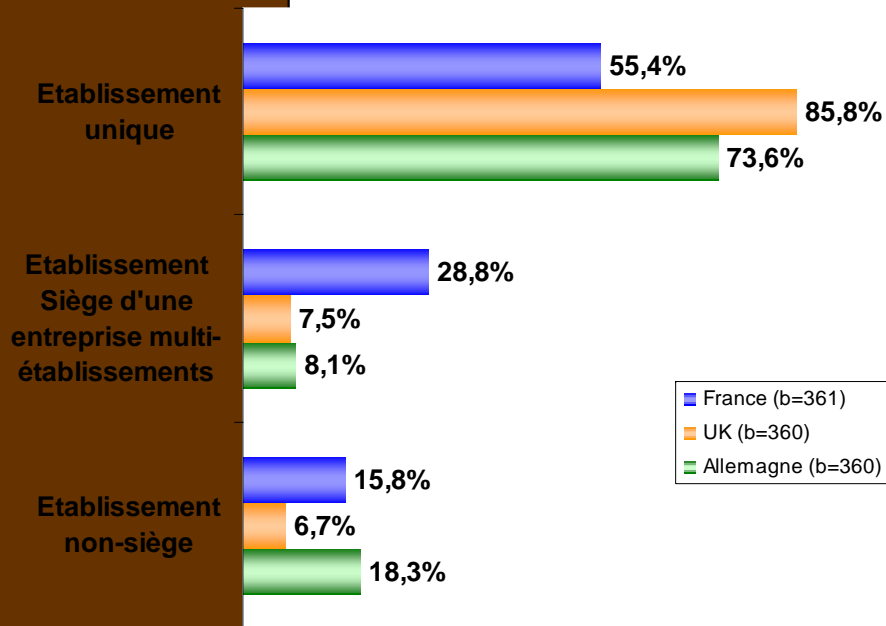
- ✶ Les Allemands sont les plus enclins à développer l'apprentissage au sein de leur entreprises (63% d'intentions déclarées) devant les Français qui sont un peu plus mitigés (59%).
- ✶ Il y a comparativement peu d'intentions de recours à l'apprentissage en Grande-Bretagne alors que ce mode de formation bénéficie on le voit d'une très bonne image auprès des entreprises (41%). Plus largement, on constate qu'il y a peu d'intentions de recours à l'apprentissage chez les entreprises qui ne le pratiquent pas déjà (32% certainement+probablement)
- ✶ Enfin, on notera que les grandes entreprises ont logiquement davantage d'intentions de recours à l'apprentissage que les petites (50% de "certainement" pour le 20 salariés et plus vs. 20% pour les moins de 10 salariés).

2008

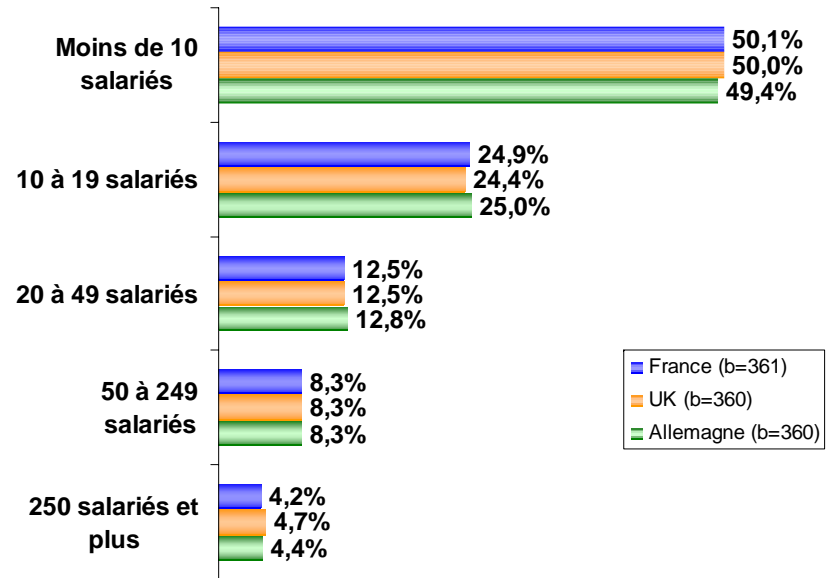
44

Signalétique

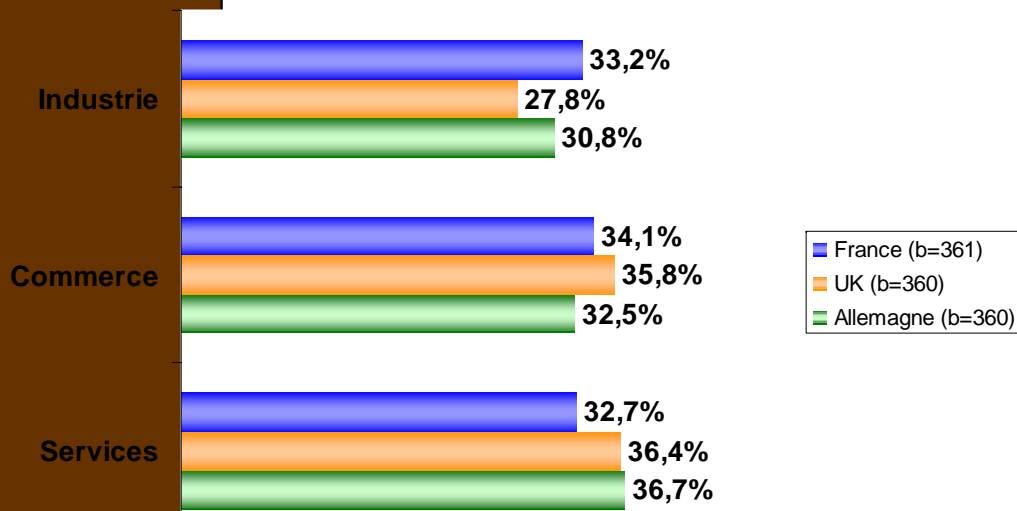
S2 : Votre établissement est-il ?



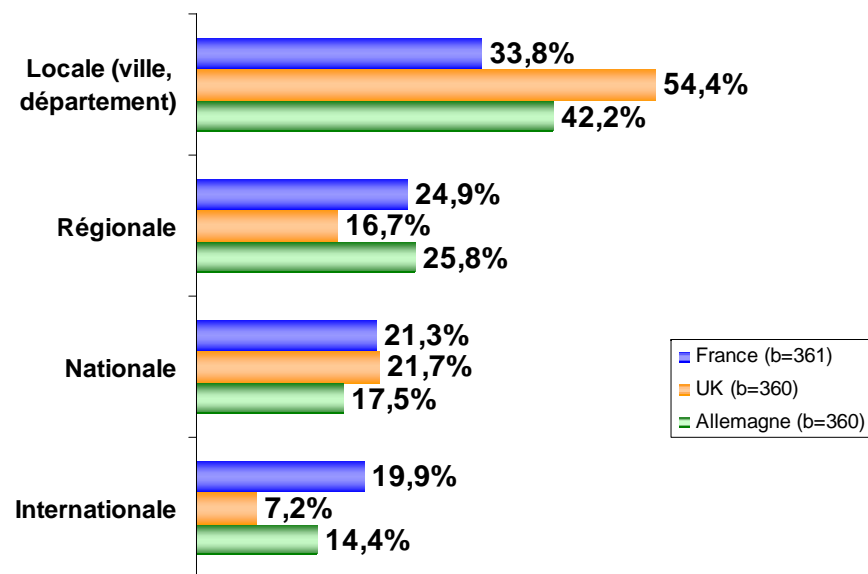
S4 : Et au total combien de salariés compte l'entreprise en France ?



S5 : Dans quel secteur d'activité se situe l'activité de votre établissement ?



S6 : L'activité de votre entreprise est-elle ?

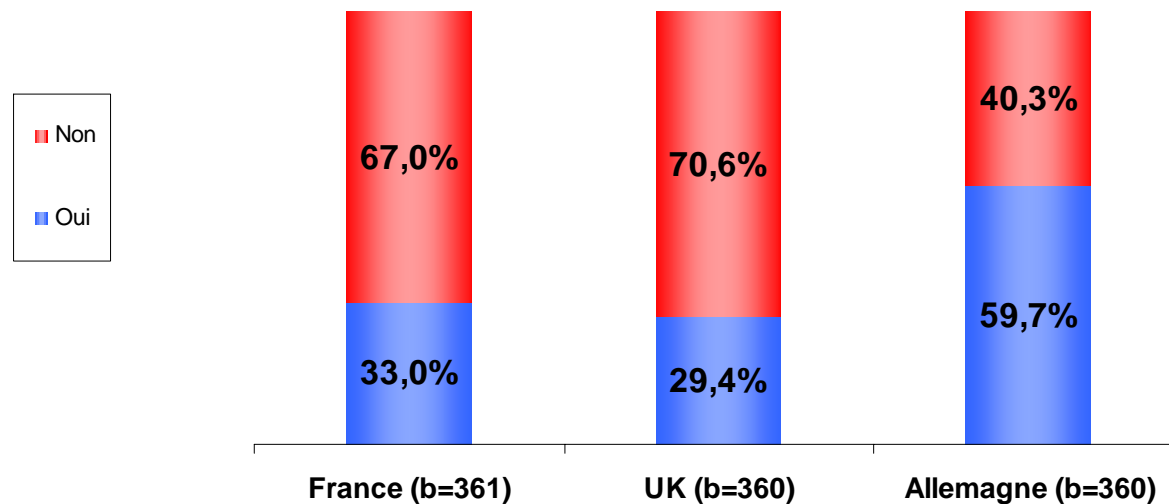


2008

47

Pratiques de l'apprentissage

Q11 : Avez-vous des apprentis au sein de votre entreprise ?

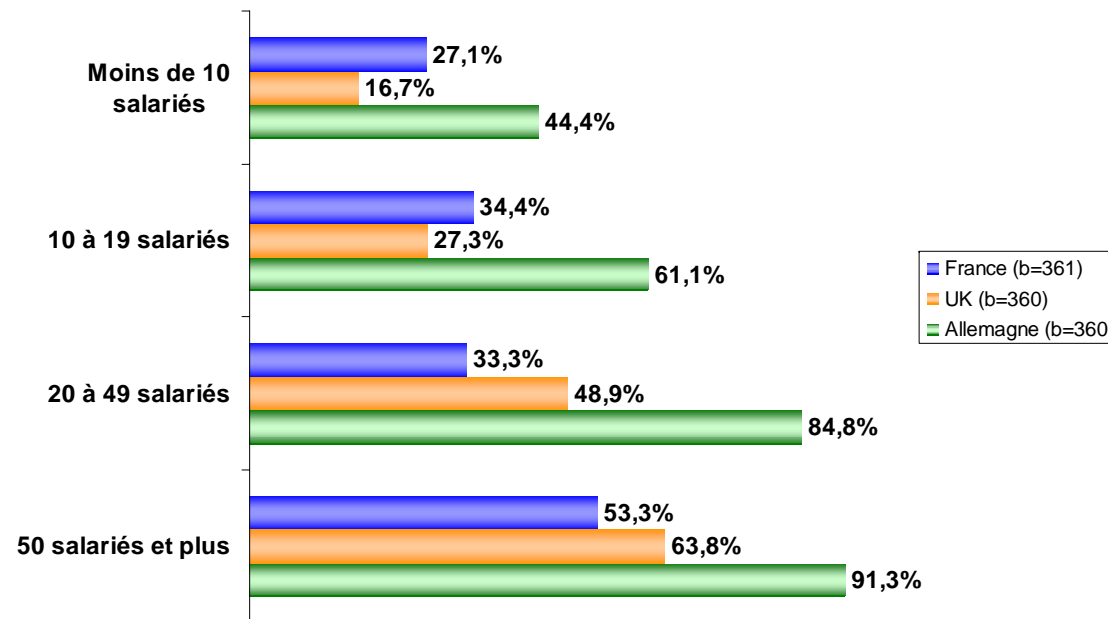


✿ 60% des entreprises Allemandes interrogées ont recours à l'apprentissage contre pratiquement deux fois moins en France et en Grande-Bretagne.

✿ Sans surprise, dans les 3 pays étudiés, les grandes entreprises ont davantage recours à l'apprentissage que les petites : au global, 29% des moins de 10 salariés ont des apprentis contre 75% des 250 salariés et plus.



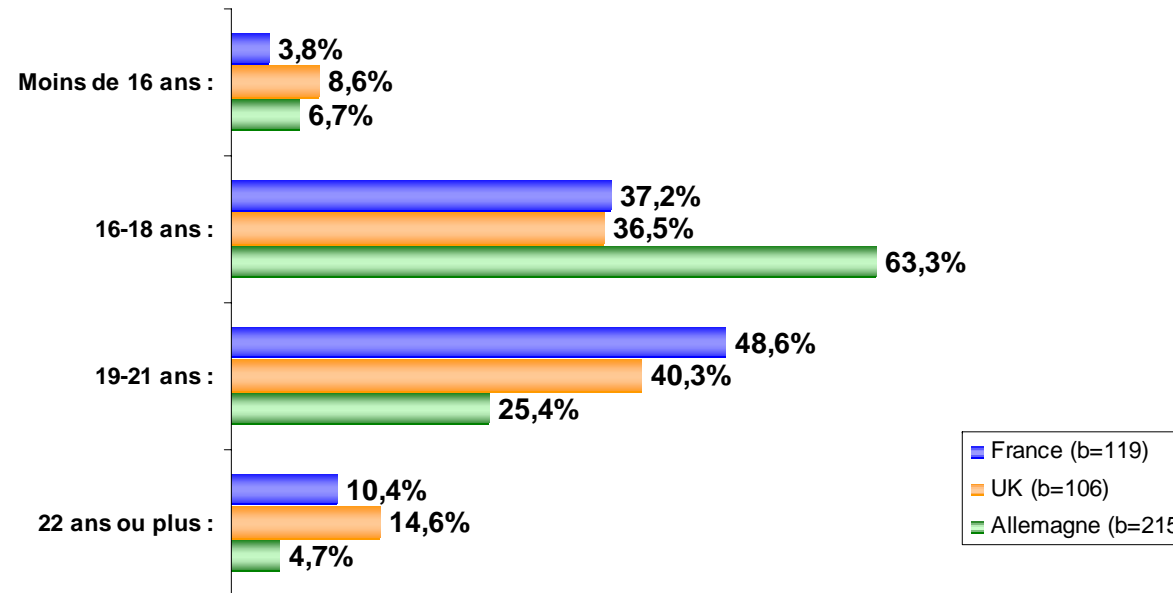
Q11 : Avez-vous des apprentis au sein de votre entreprise ?



✳ Sans surprise, dans les 3 pays étudiés, les grandes entreprises ont davantage recours à l'apprentissage que les petites : au global, 29% des moins de 10 salariés ont des apprentis contre 75% des 250 salariés et plus.

Base : entreprises
ayant recours à
l'apprentissage

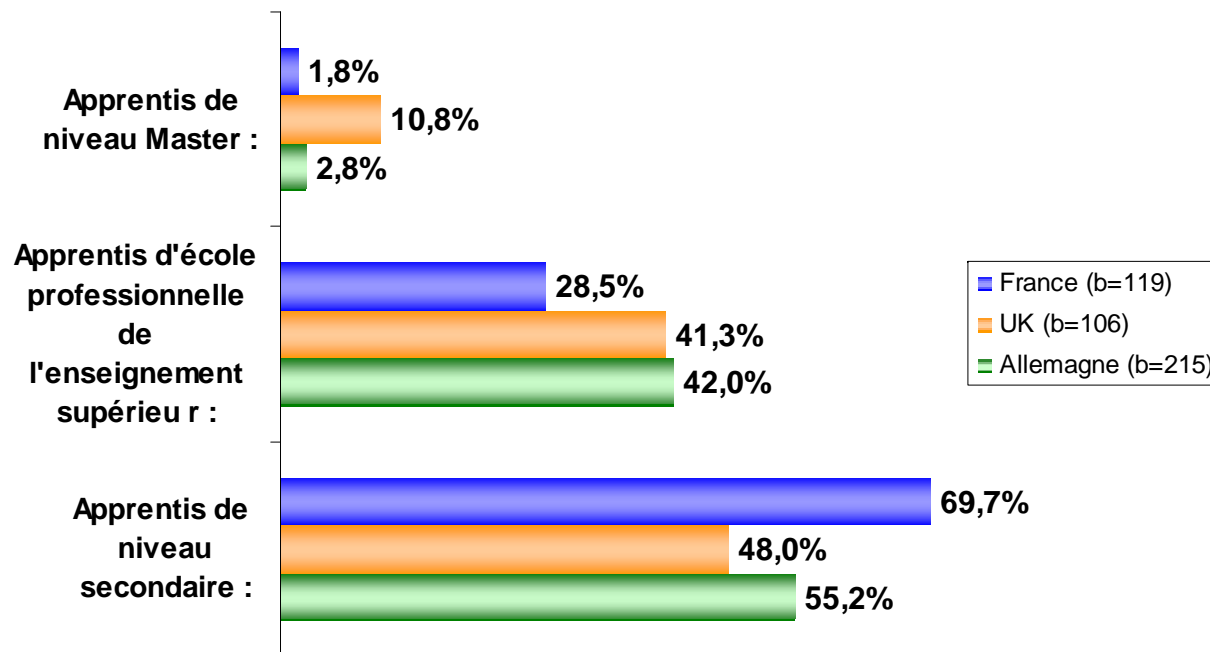
Q12 : Comment se répartissent les jeunes apprentis au sein de votre entreprise par âge en pourcentage :



- ✿ En Allemagne, les apprentis sont le plus souvent âgés de 16 à 18 ans (deux tiers des effectifs en moyenne). Ils ont rarement plus de 21 ans.
- ✿ Alors qu'en France, ils sont plus fréquemment âgés de 19 à 21 ans.
- ✿ A noter enfin qu'en Grande-Bretagne, malgré le fait qu'il n'y ait pas de limite d'âge, les apprentis ne sont globalement pas plus âgés qu'en France.

Base : entreprises
ayant recours à
l'apprentissage

Q13 : Comment se répartissent les jeunes apprentis au sein de votre entreprise par niveau en % :

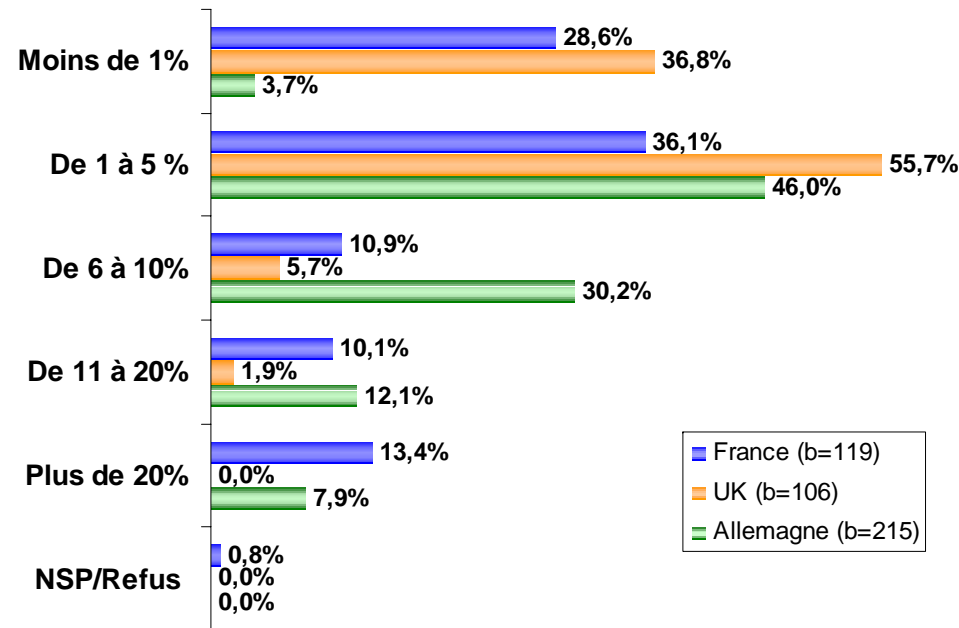


• Les apprentis ont le plus souvent un niveau secondaire (plus de 2 tiers des effectifs en moyenne en France et environ 1 apprenti sur 2 en Allemagne et Grande-Bretagne).

• Quels que soient les pays, les apprentis ont rarement un niveau Master.

Base : entreprises ayant recours à l'apprentissage

Q14 : En pourcentage que pèsent les apprentis, dans vos effectifs totaux ?

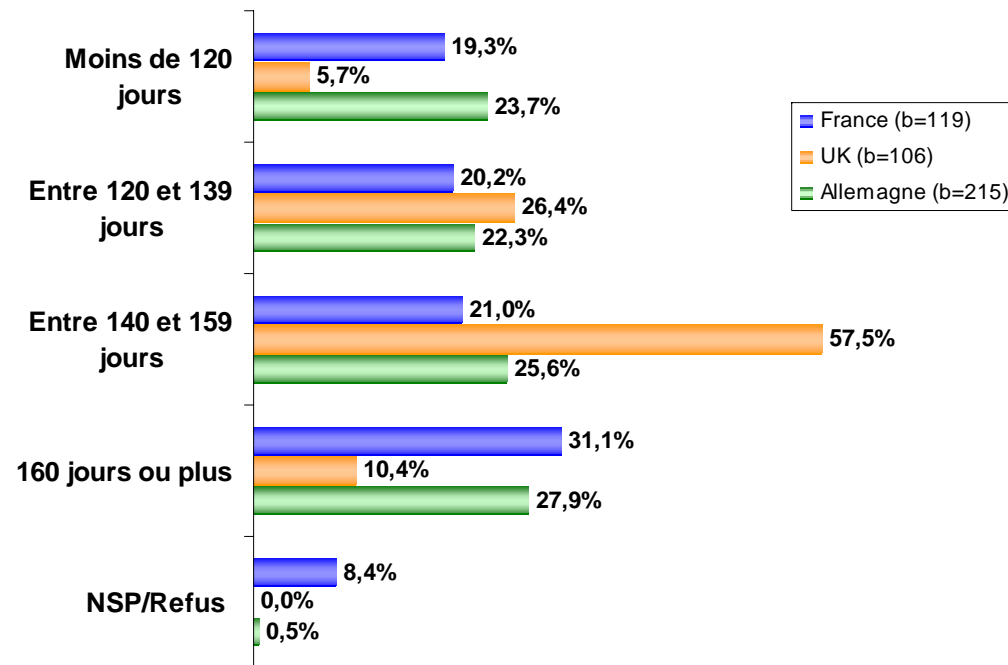


✿ Les taux de présence des apprentis sont très variables à travers l'Europe :

- ↪ Les entreprises allemandes sont celles qui en emploient le plus : ils représentent au moins 1% des effectifs dans plus de 95% d'entre elles
- ↪ En France, les situations sont assez contrastées puisque les apprentis représentent moins de 1% des effectifs dans un peu moins de 30% des entreprises et ils comptent pour plus de 10% dans 1 entreprise sur 4.
- ↪ Enfin en Grande-Bretagne, les apprentis sont relativement moins nombreux, ils représentent rarement plus de 5% des effectifs d'une entreprise.

Base : entreprises
ayant recours à
l'apprentissage

Q15 : Sur une année scolaire combien de jours le jeune est-il dans votre entreprise ?

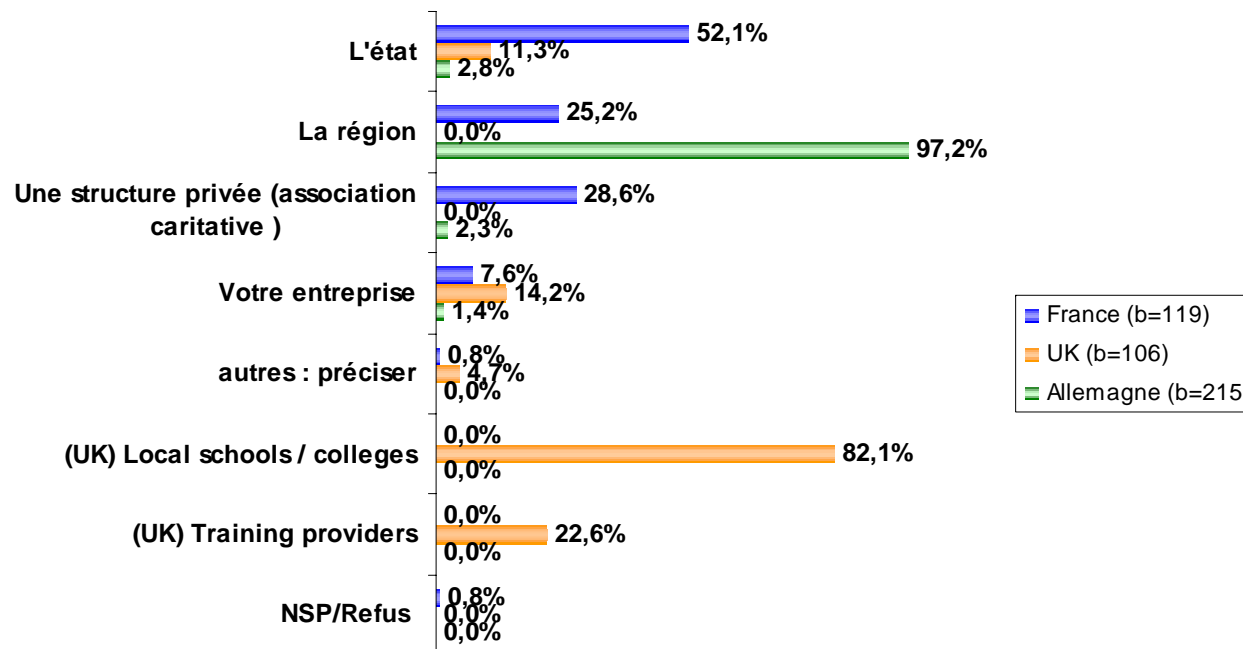


- ✳ Les durées de présence des apprentis sont très variables d'un employeur à un autre.
- ✳ En moyenne un apprenti passe 144 jours en entreprises en France, 136 en Allemagne et 139 en Grande-Bretagne.

Formation théorique : par qui est-elle assurée⁵⁴?

Q16 : La formation théorique est assurée dans un établissement appartenant à :

Base : entreprises ayant recours à l'apprentissage



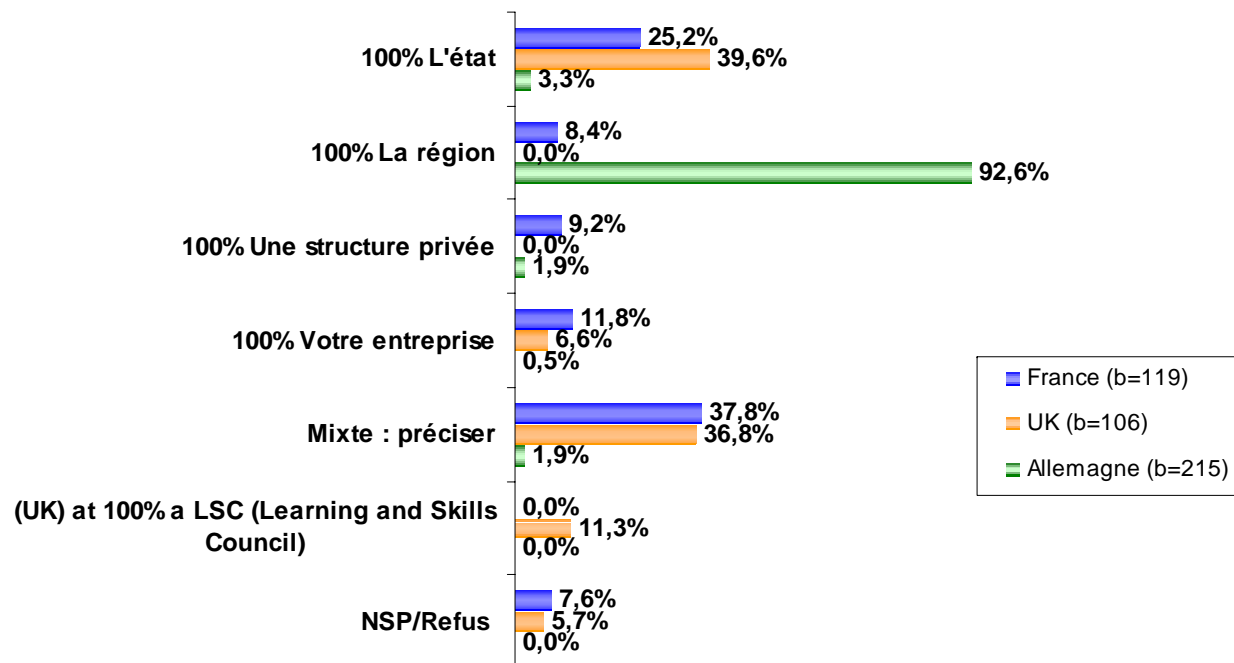
✿ En France, la formation théorique est le plus souvent dispensée par un établissement public (3/4 des cas) appartenant à l'Etat ou dans une moindre mesure à la région. Les structures privées comptent pour moins d'un quart des établissements.

✿ En Grande-Bretagne, les établissements Local Schools assurent la formation théorique pour 82% des entreprises accueillant des apprentis.

✿ Alors qu'en Allemagne, ce sont quasiment exclusivement des établissements appartenant aux Länder.

Base : entreprises
ayant recours à
l'apprentissage

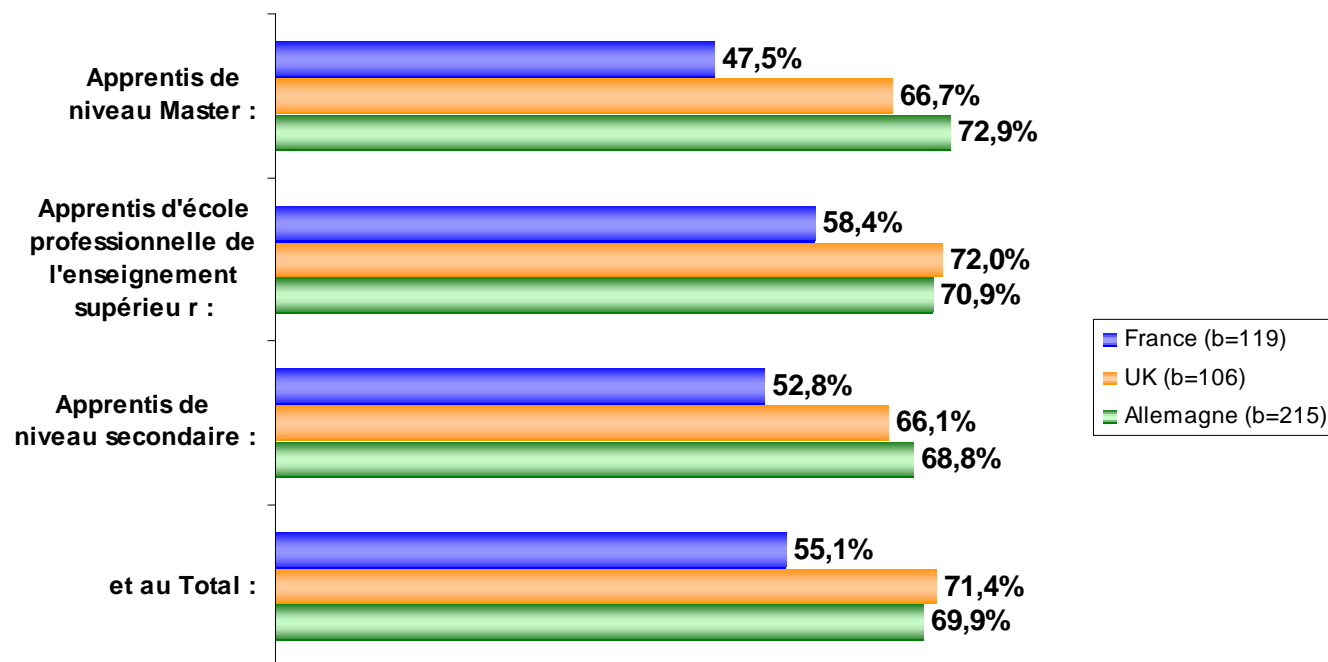
Q17 : Selon quel financement ? :



- Le financement de l'apprentissage théorique est entièrement public pour la quasi-totalité des entreprises allemandes.
- En France comme en Grande-Bretagne, pour plus d'un tiers des entreprises le financement est mixte. C'est en France où les entreprises contribuent le plus financièrement à la formation théorique des apprentis.

Base : entreprises
ayant recours à
l'apprentissage

Q18 : A l'issue de leur formation quel pourcentage d'apprentis sont embauchés dans l'entreprise ?



- Les taux d'embauche à l'issue de l'apprentissage sont à peu près équivalents selon les niveaux. Les apprentis de niveau d'école professionnelle de l'enseignement supérieur ont cependant un peu plus de chances.
- On notera enfin que les apprentis français ont le moins bon taux d'embauche : entre 50% et 60% en moyenne contre près de 70% en Allemagne et en Grande-Bretagne.