

# Avis d'initiative conjoint

**IBEFE / BANSPA / Brupartners**  
**Enjeux bruxellois**  
**de l'alternance / dual leren**

**ADOPTÉ LE 5 NOVEMBRE 2025 PAR L'IBEFE ET LE BANSPA**  
**CO-SIGNÉ LE 15 JANVIER 2026 PAR BRUPARTNERS**



---

# Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Bruxelles, l'oubliée des politiques</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Contexte socioéconomique bruxellois</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>Une Région, plusieurs systèmes d'alternance</b>	<b>15</b>
4.1.	Diversité des profils et des parcours des jeunes en alternance	17
a.	La position socioéconomique des jeunes en alternance	17
b.	Primo-arrivant-es et MENA allophones	18
c.	Les jeunes de l'enseignement secondaire spécialisé	19
d.	Âge et genre des jeunes en alternance	20
e.	Orientation et réorientation	21
4.2.	Filière de relégation / vision négative de l'alternance	23
4.3.	Accompagnement	27
a.	Optimiser l'expérience en entreprise grâce au tuteur-riche / mentor	29
b.	Focus sur l'accompagnement du ou de la référent-e	30
c.	Aanloopfase, une expérience néerlandophone	31
d.	Besoin d'un accompagnement supplémentaire	32
4.4.	Contrat d'alternance et demandes d'agrément	33
a.	Les primes, une aide aux entreprises et un incitant pour les jeunes	34
b.	Le tissu économique bruxellois	37
4.5.	Particularités territoriales bruxelloises	38
a.	Les conditions d'agrément	38
b.	La mobilité des jeunes	40
c.	La concurrence francophone pour les jeunes néerlandophones à Bruxelles	41
4.6.	(In)adéquation des contenus pédagogiques et des besoins économiques	42
4.7.	Sécurisation des parcours	44
<b>5</b>	<b>L'alternance dans les dernières déclarations politiques</b>	<b>47</b>
<b>6</b>	<b>Recommandations</b>	<b>51</b>
6.1.	Recommandations conjointes	52
a.	Recommandation 1	52
b.	Recommandation 2	53
c.	Recommandation 3	53
d.	Recommandation 4	54
e.	Recommandation 5	54
f.	Recommandation 6	55
g.	Recommandation 7	55
h.	Recommandation 8	55

6.2.	<b>Recommandations néerlandophones</b>	<b>56</b>
a.	Recommandation 1	56
b.	Recommandation 2	56
c.	Recommandation 3	56
d.	Recommandation 4	57
e.	Recommandation 5	57
f.	Recommandation 6	58
6.3.	<b>Recommandations francophones</b>	<b>59</b>
a.	Recommandation 1	59
b.	Recommandation 2	59
c.	Recommandation 3	59
d.	Recommandation 4	60
e.	Recommandation 5	60
f.	Recommandation 6	60
g.	Recommandation 7	61
h.	Recommandation 8	61
i.	Recommandation 9	61
j.	Recommandation 10	61
k.	Recommandation 11	62
l.	Recommandation 12	62
<b>7</b>	<b>Lexique</b>	<b>63</b>
<b>8</b>	<b>Bibliographie</b>	<b>65</b>
8.1.	Ouvrages spécialisés	66
8.2.	Études et rapports	66
8.3.	Déclarations politiques et législations	67
8.4.	Groupes de travail	68
8.5.	Sites internet	68
8.6.	Articles de presse	68
<b>9</b>	<b>Annexe</b>	<b>69</b>
9.1.	<b>Présentation des dispositifs</b>	<b>70</b>
a.	Bruxelles francophone	70
b.	Bruxelles néerlandophone	70
9.2.	<b>Tableau comparatif des dispositifs</b>	<b>73</b>
9.3.	<b>Volumes de personnes concernées</b>	<b>76</b>



# 1

# INTRODUCTION



Le présent avis découle d'un constat univoque du côté francophone et néerlandophone : Bruxelles et ses réalités spécifiques ne sont pas suffisamment prises en compte dans les différentes politiques publiques. L'alternance en est un exemple frappant. Bien qu'il soit au cœur des différentes déclarations politiques communautaires, les réalités bruxelloises telles que la précarité des jeunes, le bilinguisme, la mobilité, la structure économique du territoire sont toutefois à peine prises en compte.

Pour dépasser la complexité institutionnelle et garantir une vision partagée, les membres de l'IBEFE, du BANSPA et de Brupartners recommandent de créer un espace bilingue de partage de bonnes pratiques, rassemblant responsables politiques, administratifs, opérateurs de formation et partenaires sociaux.

Cet espace permettrait de mettre en débat le regard de relégation porté sur l'alternance (recommandation 1) et de travailler sur les obstacles à la conclusion de contrats d'alternance (recommandation 4), notamment en simplifiant les procédures pour plus de mobilité (recommandation 5). Pour ce faire, les membres encouragent l'implémentation de projets pilotes bilingues.

L'IBEFE est une instance de concertation qui rassemble les acteurs francophones bruxellois de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'enseignement qualifiant et les interlocuteurs sociaux. Sa mission principale est d'appuyer le pilotage de l'offre de formation et d'enseignement sur le bassin bruxellois.

Le BANSPA (Brusselse Adviesraad van Nederlandstalige Sociale Partners) conseille les acteurs politiques bruxellois et flamands en matière de travail, de formation et d'adéquation entre l'enseignement et le marché du travail. Lorsque la politique bruxelloise rejoint celle de la Flandre, le BANSPA conseille les décideurs politiques.

Brupartners, le Conseil économique et social bruxellois, est la principale instance de concertation socio-économique de la Région de Bruxelles-Capitale. Organe paritaire, il est composé d'un banc patronal, regroupant les représentant·es des organisations représentatives des employeurs (BECI), des organisations représentatives des classes moyennes et des organisations représentatives des employeurs du secteur non marchand (BRUXEO), et d'un banc syndical, constitué des représentant·es des organisations représentatives des travailleur·euses (FGTB, CSC, CGSLB).

Pour cet avis d'initiative, l'IBEFE, le BANSPA et Brupartners analysent les dispositifs d'alternance destinés aux jeunes bruxellois·es âgé·es de 15 à 25 ans<sup>1</sup>, afin de formuler des recommandations basées sur une compréhension commune des enjeux spécifiques à Bruxelles.

---

1 Le dispositif néerlandophone ne propose pas d'alternance pour adultes sur le territoire bruxellois. Les membres du *groupe de travail conjoint IBEFE / BANSPA - alternance / dual leren* du 4 juin 2025 ont décidé de concentrer l'avis sur le public jeune afin de comparer les problématiques rencontrées du côté francophone et néerlandophone.

L'avis est élaboré de manière collaborative, au sein d'un groupe de travail réunissant des membres de l'IBEFE et du BANSPA, et vise à :

- ▶ Identifier les problématiques bruxelloises relevées par les acteurs de terrain ;
- ▶ Proposer des recommandations adaptées à la réalité régionale.

Le présent avis se structure autour de :

- ▶ Un rappel du contexte bruxellois (marché de l'emploi, complexité institutionnelle, démographie et population jeune) ;
- ▶ L'identification des enjeux communs aux dispositifs francophones et néerlandophone ;
- ▶ L'analyse des problématiques propres à chaque dispositif linguistique ;
- ▶ Une synthèse des objectifs repris dans les différentes déclarations politiques en lien avec l'alternance ;
- ▶ La formulation de recommandations concrètes.





# BRUXELLES, L'OUBLIÉE DES POLITIQUES

Depuis plus de 15 ans, le développement de l'alternance et la volonté d'en faire une « filière d'excellence »<sup>2</sup> se retrouvent dans les déclarations politiques des différents gouvernements francophones, tant au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de la Wallonie que de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Commission communautaire française (Cocof)<sup>3</sup>. Avec l'appui de l'ASBL Agir pour l'enseignement, les gouvernements ont également dressé un état des lieux de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance. Ce rapport met en lumière les principaux défis et opportunités, mais n'aborde que partiellement la réalité bruxelloise.

Cette limite apparaît encore plus clairement dans les projets de réformes les plus récents. Les partenaires sociaux bruxellois ne sont ni associés ni consultés dans les décisions du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles concernant l'enseignement qualifiant, et donc l'alternance<sup>4</sup>. À titre d'exemple, du côté francophone, Bruxelles n'a pas été concertée pour la rédaction de la « réforme systémique de l'Enseignement qualifiant, de l'Enseignement de Promotion Sociale et de la formation professionnelle », ni pour la feuille de route correspondante. De plus, l'adoption de la dernière déclaration politique<sup>5</sup> s'est faite sans prendre en compte les problématiques bruxelloises<sup>6</sup> et sans mesurer les impacts que pourraient avoir les futures réformes sur le public et les opérateurs bruxellois.

La situation est similaire du côté néerlandophone. Dans l'accord de gouvernement 2024-2029 de la Région flamande, la formation en alternance et l'enseignement professionnel occupent une place importante. Pourtant, aucune attention particulière n'est accordée à la Région de Bruxelles-Capitale : les notes de politique en matière d'emploi et d'enseignement tiennent peu, voire pas du tout, compte des spécificités bruxelloises. La réforme du système de « *leren en werken* » vers le « *duaal leren* » ne prend pas suffisamment en considération le profil du public bruxellois ni les caractéristiques économiques locales. Même le rapport annuel du Partenariat flamand pour le *duaal leren* passe sous silence les problématiques spécifiques rencontrées à Bruxelles<sup>7</sup>.

---

2 L'IBEFE dans l'Avis n°25 conjoint avec Brupartners, 5 décembre 2023, p. 12, interpellait par ailleurs sur la terminologie utilisée de « relégation » et « d'excellence », car aucune des deux ne reflète la diversité des parcours et des motivations des individus engagé-es dans cette filière.

3 IBEFE et Brupartners, *Avis n°25 conjoint avec Brupartners : État des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance*, 5 décembre 2023, p. 6.

4 *Ibidem*, p. 4.

5 Déclaration de politique communautaire MR et les Engagés, « Avoir le courage de changer pour que l'avenir s'éclaire », Législature 2024-2029, 11 juillet 2024.

6 *Idem*

7 Departement Werk en Sociale Economie, Jaarrapport Vlaams Partnerschap Duaal leren 2023-2024, februari 2025, 84 p.



# CONTEXTE SOCIO- ÉCONOMIQUE BRUXELLOIS



Afin de mieux comprendre les problématiques auxquelles font face les dispositifs d’alternance à Bruxelles, il est nécessaire de se pencher rapidement sur la structuration du marché de l’emploi de la Région bruxelloise. En effet, celui-ci est marqué par un emploi intérieur important<sup>8</sup>, une navette entrante forte<sup>9</sup>, une demande de profils hautement diplômés<sup>10</sup>, une prédominance de l’économie du tertiaire et une surreprésentation des petites et moyennes entreprises<sup>11</sup> dans le tissu économique.

En ce qui concerne la prépondérance d’une économie du tertiaire, près de 9 emplois bruxellois sur 10 se trouvent dans le secteur des services depuis plusieurs années déjà<sup>12</sup>. Ce sont des secteurs tels que l’administration publique, la santé humaine ou encore l’enseignement qui offrent d’ailleurs le plus grand nombre d’emplois salariés à Bruxelles.

#### Top 5 des secteurs offrant le plus d’emplois salariés, 2023

Secteur d’activité économique	Nombre d’emplois salariés
Administration publique	107.133
Santé humaine et action sociale	75.040
Enseignement	72.117
Services administratifs et de soutien	68.540
Commerce	53.109
<b>Total des 5 secteurs</b>	<b>375.939</b>
Total de l’emploi salarié bruxellois	650.883

Source : *view.brussels*

Plus spécifiquement, le marché bruxellois connaît également une certaine spécialisation pour des secteurs tels que la finance et les assurances, l’information et la communication ou encore les activités immobilières<sup>13</sup>.

8 L’emploi intérieur correspond au nombre d’emplois indépendants et salariés sur un territoire donné. Sur la dernière décennie, l’emploi intérieur bruxellois n’a fait qu’augmenter et il représente aujourd’hui 17 % de tout l’emploi intérieur belge, avec 828.794 emplois en 2023. Source : *view.brussels, Le marché de l’emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2023*, 4 décembre 2024, p. 24.

9 *Ibidem*, p. 25.

10 Par niveau de diplôme, il faut entendre la correspondance suivante : faible correspond au diplôme du primaire et du secondaire inférieur, moyen correspond au secondaire supérieur et haut correspond au supérieur (universitaire ou non). Source : *Ibidem*, p. 26.

11 Les entreprises sont recensées selon les données de l’ONSS qui incluent les ASBL, lorsqu’elles ont du personnel salarié.

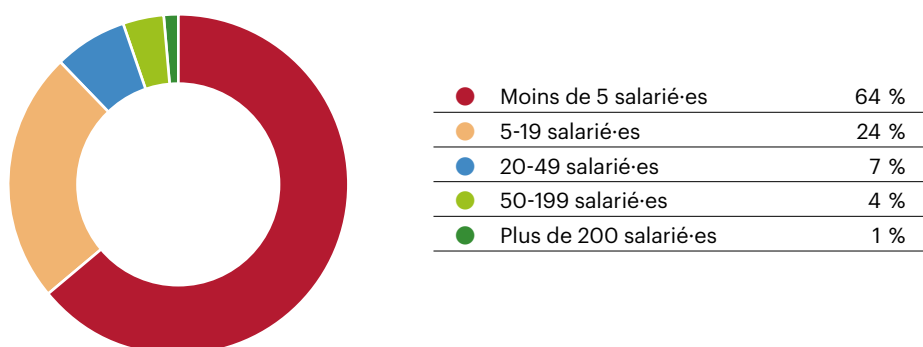
12 *Ibidem*, pp. 39-40.

13 *Ibidem*, p.41

Le tissu économique bruxellois est marqué par une surreprésentation des petites entreprises. Bien que celles-ci soient majoritaires sur le territoire bruxellois (95 % des établissements<sup>14</sup>), elles n'occupent que 32,1 % des personnes salariées. La majorité de l'emploi salarié (47,1 %) se situe en effet dans les grandes entreprises, c'est-à-dire les entreprises comptant plus de 200 salarié·es.

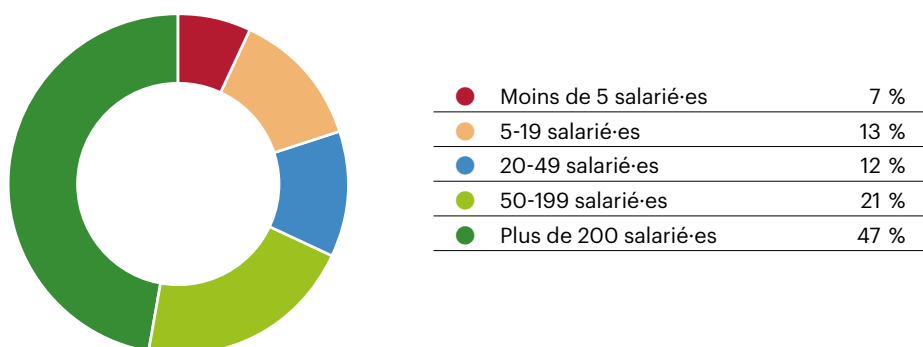
### Répartition des établissements par classe de taille en Région bruxelloise

#### Part des établissements par classe de taille en RBC (2022)



Source : view.brussels, état des lieux

#### Part de l'emploi salarié en RBC (2022)



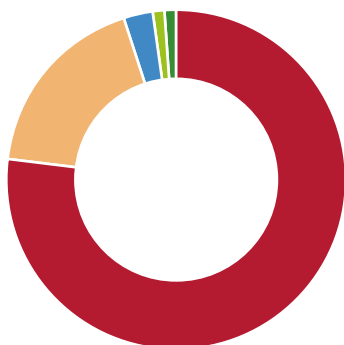
Source : view.brussels, état des lieux

14 L'établissement est une unité de lieu qui emploie au moins un·e travailleur·euse sous statut salarié. Une entreprise peut donc ici avoir plusieurs établissements.

Cette répartition se retrouve également dans les secteurs qui connaissent de fortes pénuries comme le secteur de la construction, du transport et de la logistique et des soins de santé.

**Répartition des établissements par classe de taille en Région bruxelloise et selon le secteur d'activité**

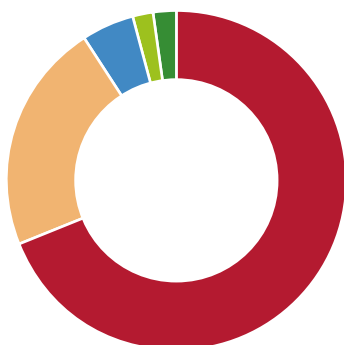
**Secteur de la construction (2023)**



Moins de 5 salarié-es	77 %
5-19 salarié-es	18 %
20-49 salarié-es	3 %
50-199 salarié-es	1 %
Plus de 200 salarié-es	1 %

Source : view.brussels

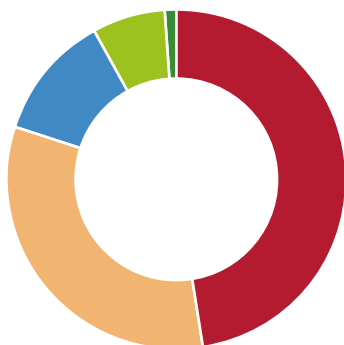
**Secteur des transports et entreposage (2023)**



Moins de 5 salarié-es	69 %
5-19 salarié-es	22 %
20-49 salarié-es	5 %
50-199 salarié-es	2 %
Plus de 200 salarié-es	2 %

Source : view.brussels

**Secteur de la santé humaine et action sociale (2023)**



Moins de 5 salarié-es	48 %
5-19 salarié-es	33 %
20-49 salarié-es	12 %
50-199 salarié-es	7 %
Plus de 200 salarié-es	1 %

Source : view.brussels

Si une partie de la population bruxelloise correspond à ces exigences (être hautement diplômé-e et travailler pour une économie de services), il n'en reste pas moins que certains groupes sont confrontés à des obstacles qui rendent l'accès à l'emploi plus compliqué. Les personnes de moins de 25 ans, les personnes faiblement diplômées, les personnes d'origine étrangère, les femmes ou encore les personnes sans reconnaissance de diplôme peuvent connaître des difficultés à s'insérer dans l'emploi à Bruxelles<sup>15</sup>.

Il est également important de rappeler la nature bilingue de la Région de Bruxelles-Capitale. Celle-ci se répercute sur le marché de l'emploi, puisque les exigences de bilinguisme sont nettement plus fortes à Bruxelles que dans les deux autres Régions<sup>16</sup>. En effet, selon le cinquième baromètre linguistique de la VUB, le bilinguisme ou le multilinguisme est la norme dans la moitié des situations professionnelles bruxelloises. Le néerlandais est quant à lui « souvent à toujours » utilisé dans une situation professionnelle sur quatre, généralement en combinaison avec le français et/ou l'anglais<sup>17</sup>.

**Tableau synthétique – Usage des langues sur le lieu de travail à Bruxelles**

Langue(s) utilisée(s)	« Souvent » et « Toujours » en %
Français	38,1 %
Français / Anglais	25,3 %
Néerlandais / Français	11,1 %
Néerlandais / Français / Anglais	10,2 %
Anglais	7,8 %
Néerlandais	4,7 %
Néerlandais / Anglais	2,4 %
Autres	0,4 %

Source : Taalbarometer 5: Factsheet, BRIO Brussel

Par ailleurs, d'un point de vue socioéconomique, la Région bruxelloise est fortement reliée à sa périphérie. La mobilité interrégionale – navette entrante et sortante – est, par exemple, un indicateur de la dépendance économique réciproque entre Bruxelles et ses communes environnantes. De plus, la Région flamande et plus spécifiquement le Brabant flamand, offrent de nombreuses opportunités d'emploi pour les Bruxellois-es en raison du nombre élevé de postes vacants, à savoir trois postes sur quatre<sup>18</sup>.

15 IBEFE Bruxelles, « Diagnostic socioéconomique du territoire bruxellois », *Rapport analytique et prospectif* 2024, juin 2024, pp. 35-53.

16 Données Actiris – Offres d'emploi 2024  
Sur les 38.689 offres d'emploi directement reçues par Actiris (hors intérim), 44,2 % comportaient des exigences linguistiques. Parmi celles-ci :

- 33,5 % demandaient le français et le néerlandais
- 23 % l'anglais
- 13,1 % les trois langues (FR/NL/ANG)
- 2,3 % au moins une autre langue

Ces chiffres sont à interpréter avec prudence, car les exigences linguistiques ne sont pas toujours explicitement mentionnées dans les offres et les offres du secteur privé sont sous-représentées.

17 Données view.brussels, Actiris

18 IBEFE Bruxelles, *op.cit.*, p. 55.

Le secteur du commerce, celui des activités de services administratifs et de soutien et le secteur du transport et de la logistique sont les secteurs qui engagent la majorité des navetteur-euses bruxellois-es<sup>19</sup>. La présence de l'aéroport de Zaventem et de zonings industriels dans la périphérie bruxelloise est un des facteurs explicatifs de la forte présence de ces secteurs. Il est d'ailleurs intéressant de noter que le Brabant flamand embauche une part plus substantielle de personnes faiblement et moyennement diplômées comparé à la Région bruxelloise<sup>20</sup>.

Bruxelles et sa périphérie représentent donc un large bassin d'emploi. Cette configuration permet aux dispositifs d'alternance d'offrir à ses jeunes en alternance de nombreuses opportunités pour apprendre et se former à leur futur métier. Toutefois, ces opportunités se heurtent rapidement à la complexité du système institutionnel belge, l'alternance étant organisée de manière différenciée selon les communautés.

---

19 IDEA, KUL Leuven, HIVA, *Interregionale arbeidsmobiliteit voor Brusselse werkzoekenden in de Vlaamse rand rond Brussel*, 6 juin 2023, p. 19.

20 IBEFE Bruxelles, *op.cit.*, p. 66.



# UNE RÉGION, PLUSIEURS SYSTÈMES D'ALTERNANCE

À Bruxelles, plusieurs systèmes d'alternance distincts co-existent pour un public jeune : deux systèmes du côté francophone avec les CEFA pour l'enseignement et l'efp/sfpme pour la formation professionnelle en apprentissage et un système du côté néerlandophone avec le dual leren (secundair onderwijs).

Ces dispositifs diffèrent à plusieurs niveaux, notamment en ce qui concerne les conditions d'accès, les modalités de reconnaissance des entreprises formatrices ou encore la formation des tuteur·rices<sup>21</sup>. Un·e jeune désirant se former en alternance à Bruxelles se retrouve donc face à plusieurs possibilités : intégrer une formation en français ou en néerlandais, chacune avec ses spécificités et ses problématiques propres. Cependant, de nombreuses problématiques sont conjointes à ces systèmes. Ces dernières sont notamment liées à la configuration socioéconomique spécifique du territoire bruxellois.

Les sections suivantes ont pour ambition de revenir sur ces problématiques selon deux points d'entrée : d'une part via les jeunes en alternance, et d'autre part via les entreprises qui les accueillent. Pour ce faire, l'avis va d'abord se concentrer sur la diversité des profils et des parcours des jeunes qui suivent actuellement un parcours en alternance, puis il reviendra sur le phénomène de relégation et l'image négative dont souffre l'alternance, notamment auprès des entreprises. L'avis se penchera ensuite sur les problématiques liées à l'accompagnement des jeunes dans les entreprises formatrices et à celles liées à la recherche d'un contrat en alternance. Enfin, cette section se clôturera par les enjeux liés à la sécurisation des parcours et à la situation institutionnelle de Bruxelles, à cheval entre les deux communautés linguistiques.

Tous ces points seront traités conjointement pour les systèmes francophone et néerlandophone dans la mesure du possible. Lorsque les problématiques sont spécifiques à l'un des deux systèmes, elles seront traitées de manière isolée.

---

21 Par exemple, la réforme du calendrier scolaire en Fédération Wallonie-Bruxelles a créé un décalage avec les congés appliqués en Flandre, ce qui complique l'organisation des périodes de stage en entreprise. Cf. Tableau comparatif

## 4.1. DIVERSITÉ DES PROFILS ET DES PARCOURS DES JEUNES EN ALTERNANCE

Les jeunes bruxellois·es qui se (ré)orientent vers l'alternance sont souvent des jeunes qui n'ont pas trouvé leur place dans l'enseignement de plein exercice<sup>22</sup>. L'alternance peut alors représenter une voie alternative vers la réussite et vers un emploi de qualité. Cependant, ces jeunes présentent souvent plusieurs facteurs qui les rendent plus vulnérables dans l'environnement scolaire et sur le marché du travail<sup>23</sup>, du fait de leur position socioéconomique, de leur âge, de leur origine sociale ou encore de leur parcours scolaire, etc. Au sein du groupe diversifié de jeunes qui se dirigent ou sont dirigé·es<sup>24</sup> vers l'apprentissage en alternance (efp), l'enseignement en alternance (CEFA) ou vers le duaal leren, il est possible de distinguer quelques groupes aux caractéristiques encore plus spécifiques<sup>25</sup>, à savoir les mineur·es étranger·ères non accompagné·es (MENA) et, du côté néerlandophone, les primo-arrivant·es et les jeunes issu·es de l'enseignement spécialisé.

### a. La position socioéconomique des jeunes en alternance

Bruxelles est une des villes belges les plus marquées par les inégalités sociales et la pauvreté<sup>26</sup>. De manière générale, la majorité des élèves bruxellois·es viennent de ménages particulièrement défavorisés par rapport aux foyers du reste de la Belgique<sup>27</sup>. Or, le milieu socioéconomique des ménages a une incidence considérable sur les trajectoires scolaires des jeunes. Les inégalités sociales et économiques se reflètent dès le début du parcours scolaire et elles se renforcent tout au long de la scolarité obligatoire<sup>28</sup>. Ces inégalités se matérialisent très fortement dans les formes d'enseignement vers lesquelles les élèves s'orientent ou sont orienté·es. L'indice socioéconomique des élèves inscrit·es dans l'enseignement en alternance est par exemple parmi les plus bas de l'enseignement secondaire ordinaire (francophone)<sup>29</sup>.

Très souvent, la position socioéconomique d'un·e élève s'accompagne également de problèmes psycho-économico-médico-sociaux (PEMS)<sup>30</sup> et/ou d'un absentéisme plus fréquent pouvant aller jusqu'au décrochage scolaire<sup>31</sup>. Bien qu'une série d'initiatives

22 Koning Boudewijnstichting, *Van negatief imago naar positieve keuze en minder schooluitval: Een verkenningsoefening naar arbeidsmarktgerichte STEM-opleidingen*, 2025, 55 p., W. DE CORT, D. VERHAEST & K. DE WITTE, "Wie kiest voor duaal leren?" *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 32(1), 2022, p. 185-192.

23 Voir supra « Contexte socioéconomique bruxellois »

24 Ils et elles sont dirigé·es entre autres par les acteurs de l'orientation et les professeur·es. Les motifs d'orientation reposent encore trop souvent sur les résultats scolaires (voir 4.2. Filière de relégation)

25 Rekenhof, *Voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten: Leerlingenbegeleiding in het beroepssecundair onderwijs*, avril 2021, 90 p.

26 Vivalis.brussels, *Baromètre social 2023*, mars 2024, 164 p.

27 IBEFE Bruxelles, *op.cit.*, p. 25.

Bruzz, *Kansarmoede in het onderwijs stijgt (1/09/2025)* <https://www.bruzz.be/actua/analyse/kansarmoede-onderwijs-stijgt-grote-verschillen-tussen-scholen-en-gemeenten-2025-09-01>

28 Fédération Wallonie-Bruxelles, Enseignement, *Les indicateurs de l'enseignement 2024*, 24 avril 2025, p. 21.

29 *Idem.*

30 Rekenhof, *op.cit.*

31 IBEFE Bruxelles, *op.cit.*, p. 26.

de prévention / lutte contre le décrochage<sup>32</sup> existent, les jeunes en alternance sont particulièrement vulnérables face à ces phénomènes. En 2023-2024, 50 % des jeunes inscrit·es en apprentissage en alternance à l'efp rencontrent des problèmes d'absentéisme<sup>33</sup>. L'absentéisme est souvent le symptôme d'autres problématiques, dont les problèmes PEMS – problèmes médicaux, contexte familial difficile, précarité socioéconomique, problèmes judiciaires, harcèlement, etc. Ces problèmes touchaient 21 % des jeunes en apprentissage en alternance en 2023-2024<sup>34</sup>.

#### b. Primo-arrivant·es et MENA<sup>35</sup> allophones

---

Dans le système scolaire néerlandophone, les primo-arrivant·es entrent dans l'enseignement OKAN (Onthaalonderwijs voor Anderstalige Nieuwkomers)<sup>36</sup>. De nombreux·euses élèves passent ensuite de l'enseignement OKAN au *duaal leren*. Pour que cette transition se passe avec succès, un soutien supplémentaire est nécessaire pour ces élèves. En effet, les élèves de ce groupe cible ont plus souvent des difficultés à passer en troisième année et restent souvent bloqué·es en deuxième année. Cela s'explique par le fait que les élèves détiennent souvent les compétences professionnelles, mais échouent dans les matières générales à cause, par exemple, de la langue. Par conséquent, les élèves doivent repasser leur année et ils et elles ne peuvent pas accéder aux compétences professionnelles enseignées à la fin du troisième degré. Selon ces élèves, le système scolaire néerlandophone manque de souplesse pour leur permettre d'obtenir la certification de leurs compétences techniques, quels que soient les résultats obtenus dans les matières générales. Ce groupe, très hétérogène et aux besoins spécifiques, nécessite donc un soutien et une expertise supplémentaires pour bien les encadrer et les orienter.

En Fédération Wallonie-Bruxelles, une structure d'accompagnement – les classes DASPA<sup>37</sup> – est prévue au sein des établissements scolaires pour accueillir, scolariser et intégrer des élèves primo-arrivant·es et assimilé·es aux primo-arrivant·es dans l'enseignement secondaire ordinaire. En 2022-2023, 1.326 élèves sont inscrit·es en DASPA dans l'enseignement francophone à Bruxelles<sup>38</sup>, pour 3.963 élèves en DASPA dans toute la Fédération Wallonie-Bruxelles<sup>39</sup>. Cela signifie qu'un tiers des élèves inscrit·es en DASPA sont scolarisé·es en Région bruxelloise. À titre de comparaison, en 2022-2023, parmi l'ensemble des élèves de l'enseignement secondaire ordinaire, 76,9 % fréquentent une école qui se situe en Région wallonne et 23 % sont inscrit·es dans une école implantée dans la Région de Bruxelles-Capitale<sup>40</sup>.

---

32 Le service école, les services d'accrochage scolaire, les projets JEEpbxl et JUMP portés par certaines missions locales ...

33 efp/sfpme, *Pôle DORA rapport 2023-2024*, p. 28.

34 *Ibidem*, p. 31.

35 MENA est l'abréviation de mineur·e étranger·ère non accompagné·e.

36 Département Werk en Sociale Economie, *op.cit.*

37 DASPA est l'abréviation de dispositif d'accueil et de scolarisation des élèves primo-arrivants. Pour plus d'informations sur le dispositif, voir [Enseignement.be](https://www.enseignement.be).

38 Données certifiées de l'enseignement.

39 Fédération Wallonie-Bruxelles Enseignement, *op.cit.*, p. 40.

40 *Ibidem*, p. 18.

Si ce dispositif d'accompagnement est transitoire, il n'existe actuellement pas de données qui permettent de savoir combien de ces élèves primo-arrivant-es sont par la suite orienté-es vers l'alternance. Cependant, les dispositions de l'article 7 de l'Arrêté royal du 2 septembre 2018<sup>41</sup> prévoient bien qu'un-e jeune primo-arrivant-e peut conclure un contrat d'apprentissage ou de formation en alternance (en CEFA ou à l'efp) – et est donc autorisé-e à travailler – à la condition d'être engagé-e comme apprenti-e avant l'âge de 18 ans.

Par ailleurs, les CEFA bruxellois sont en première ligne lorsqu'il s'agit d'accueillir les élèves MENA. Cet accueil implique un travail supplémentaire étant donné la spécificité et les besoins de ces élèves. Cependant, une fois leur situation stabilisée, ces élèves sont parfois envoyé-es dans d'autres écoles en Wallonie<sup>42</sup>.

### c. Les jeunes de l'enseignement secondaire spécialisé

---

Actuellement, il est possible, dans les deux systèmes néerlandophone et francophone, de suivre un parcours en alternance dans l'enseignement spécialisé. L'alternance peut effectivement offrir d'énormes possibilités d'apprentissage, de développement et d'autonomie pour les jeunes de l'enseignement spécialisé. Cependant, dans le système néerlandophone actuel, seul-es les jeunes de l'enseignement spécialisé avec les meilleurs résultats scolaires parviennent à mener à bien ce parcours<sup>43</sup>. Pour celles et ceux-ci, les résultats de leur formation en alternance sont souvent très positifs et ils et elles témoignent de l'efficacité de ce mode d'apprentissage. Par exemple, après avoir terminé leur cursus, de nombreux-euses élèves travaillent pour l'employeur chez lequel ils et elles ont effectué leur stage. De plus, cela augmente considérablement les chances qu'auront ces élèves sur le marché du travail<sup>44</sup>.

Le *duaal leren* dans l'enseignement spécialisé prend une forme légèrement différente de celui organisé dans l'enseignement ordinaire. Par exemple, il n'y a pas de phase préparatoire (*aanloopfase*) dans le *duaal leren* de l'enseignement spécialisé. Cela engendre un manque de soutien de la part des partenaires OAL (*Ondersteuning Alternierend Leren*, soutien à l'apprentissage en alternance pour les jeunes) pour les écoles de l'enseignement spécialisé. Les écoles doivent donc faire preuve de créativité pour préparer au mieux les jeunes à leur parcours en alternance.

Cependant, comme les élèves de l'enseignement spécialisé bénéficient déjà d'un accompagnement sur mesure et plus important que celles et ceux de l'enseignement ordinaire, les enseignant-es ont plus de facilité à évaluer plus précisément leurs compétences. Cela permet, dès le départ, de déterminer au mieux, en concertation avec l'employeur, les capacités et les limites de l'élève, et de réagir plus rapidement en cas de problème pendant le parcours en alternance. Les élèves effectuent également plus souvent un stage préparatoire afin de garantir la réussite du parcours en alternance.

---

41 Arrêté royal portant exécution de la loi du 9 mai 2018 relative à l'occupation de ressortissants étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour, Moniteur belge, 2 septembre 2018.

42 IBEFE Bruxelles et Brupartners, *op.cit.*, p. 11.

43 Tracé Brussel vzw, *Gesprekken met scholen in het kader van project werkplekieren Tracé Brussel vzw (2025)*, Buitengewoon *duaal*, evenement voor *duaal leren* in het buitengewoon onderwijs (11/03/2025)

44 VDAB, *Schoolverlatersrapport editie 2025*, 2025, 78 p.

Cette approche montre que, moyennant un soutien supplémentaire, l'alternance peut être une voie très efficace pour les élèves de l'enseignement spécialisé. Il est nécessaire d'améliorer l'encadrement et le soutien afin de donner à autant d'élèves que possible la possibilité de suivre un parcours en alternance. En outre, le soutien d'un partenaire externe (OAL) peut réduire la charge de travail élevée des enseignant·es et des référent·es (trajectbegeleiders)<sup>45</sup>.

Du côté francophone, en ce qui concerne l'accueil des jeunes issu·es de l'enseignement secondaire spécialisé, peu de jeunes sont concerné·es. À titre d'exemple, dans un CEFA, une moyenne de 4-5 jeunes sont accueilli·es par an, principalement dans les options organisées sous l'article 45<sup>46</sup>. Leur intégration nécessite impérativement un avis favorable du CPMS<sup>47</sup>. Lorsqu'ils ou elles sont admis·es, des aménagements adaptés sont mis en place afin de répondre à leurs besoins spécifiques et de leur offrir les meilleures conditions possibles pour réussir leur parcours en alternance<sup>48</sup>.

#### d. Âge et genre des jeunes en alternance

---

En 2024, les garçons constituent le groupe majoritaire des jeunes inscrit·es en enseignement en alternance (CEFA) avec 67,7 %. Les jeunes de 17 ans (filles et garçons confondus) constituent le groupe le plus important. Cependant, le groupe des jeunes de plus de 20 ans dépasse les 10 % chez les garçons et il avoisine les 5 % pour les filles. La large présence (46 %) de majeur·es – bien qu'ils et elles ne soient plus soumis·es à l'obligation scolaire – s'explique probablement par le retard scolaire que connaissent certain·es de ces jeunes<sup>49</sup>.

En apprentissage en alternance (efp), selon la variable du genre, ce sont également les garçons qui constituent le groupe majoritaire (74 %) en 2024. Selon la variable de l'âge, les mineur·es sont majoritaires en formation apprentissage avec 73 %<sup>50</sup>. Les tendances sont les mêmes pour le *duaal leren*. Sur les jeunes inscrit·es en 2024, 70 % sont des garçons. Le groupe des mineur·es est également de plus en plus important, année après année. Toujours en 2024, les mineur·es représentent 70 % des inscrit·es dans le *duaal leren*<sup>51</sup>.

Du côté néerlandophone, les jeunes qui suivent un parcours en alternance sont de plus en plus jeunes depuis les dernières années. Ceci pose toute une série de difficultés, notamment concernant les compétences comportementales attendues dans le milieu professionnel. En effet, certain·es jeunes de 15 ou 16 ans n'ont pas encore la maturité professionnelle nécessaire et exigée par les employeurs. Parfois, ils et elles sont encore trop éloigné·es du marché du travail et de ses codes, ce qui demande un besoin plus accru d'accompagnement et de conseils. Il arrive également qu'il soit plus difficile pour les plus jeunes de déjà connaître leurs aspirations professionnelles ou encore d'établir un projet professionnel abouti. Or, tous ces éléments sont nécessaires pour la réussite de leur contrat d'alternance<sup>52</sup>.

---

45 Interviews Buso-scholen in Brussel die *duaal leren* aanbieden vanuit Tracé Brussel vzw (2025), input vanuit het Vlaanderen-breed netwerkevenement 'buitengewoon *duaal*' 11/03/2025.

46 Décret définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, Moniteur Belge, 24 juillet 1997.

47 Centres psycho-médico-sociaux

48 Échanges avec le président du Conseil zonal de l'enseignement secondaire en alternance (CZA), 16 octobre 2025.

49 Fédération Wallonie-Bruxelles Enseignement, *op.cit.*, p. 42.

50 efp, *Rapport d'activité 2024, 2025*, p. 13.

51 Département Werk en Sociale Economie, *op.cit.*

52 *Idem*.

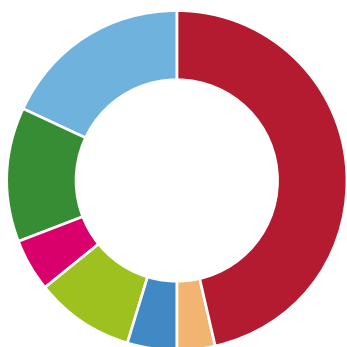
## e. Orientation et réorientation

Comme mentionné précédemment, l'alternance offre une voie alternative à un parcours scolaire classique. Cependant, le choix de s'orienter vers l'alternance n'est pas toujours un choix actif et délibéré. Parfois, il s'agit d'un choix par défaut ou d'une orientation *vivement conseillée* par des tiers (voir point 4.2.). Les erreurs d'orientation peuvent d'ailleurs fréquemment mener à de l'absentéisme de la part des jeunes, à un risque accru de décrochage et à une rupture de contrat, comme le constate le pôle Dora de l'efp<sup>53</sup>.

Mais les profils des jeunes qui s'orientent vers l'alternance sont variés, tout comme leurs motivations. À titre d'exemple, le niveau d'étude maximum à l'entrée en formation en apprentissage à l'efp offre une illustration de la diversité des parcours pédagogiques. En 2024-2025, 34 % des inscrit-es sont titulaires du CEB, 38 % ont le CE1D, 8 % ont le CE2D, 2,3 % ont le CESS et 13,5 % sont sans diplôme<sup>54</sup>.

Outre le niveau de diplôme, la motivation des jeunes est également un bon indicateur de la diversité des profils qui s'orientent vers ces formations. Selon l'enquête alternance menée en mars 2021 par l'IBEFE de Bruxelles, les motivations principales des jeunes à entamer un parcours en apprentissage sont :

### Quelle est la raison principale pour laquelle vous avez choisi l'alternance ?



● Le système alternance me convient mieux que le système classique	46,80 %
● Sur conseil de mes parents	3,70 %
● Sur conseil de l'école	4,50 %
● Par vocation	9,60 %
● Par obligation	5,00 %
● Pour gagner de l'argent	12,80 %
● Parce qu'il y a des possibilités d'emploi	18,10 %

« Quelle est la raison principale pour laquelle vous avez choisi l'alternance ? », IBEFE, Enquête alternance RBC, p.9

Du côté néerlandophone, les indemnités du contrat d'apprentissage, tout comme le rôle joué par le ou la référent-e (trajectbegeleider), sont un facteur de motivation important pour les jeunes qui s'orientent vers le *duaal leren*. Une étude réalisée par Steunpunt Werk (2021) montre que 42 % des jeunes accordent plus d'importance à l'avis du ou de la titulaire de la classe qu'au type de formation. En outre, l'avis du ou de la titulaire de classe a encore plus d'influence dans les filières du qualifiant. D'ailleurs, deux groupes de jeunes – les garçons et les élèves avec de bons résultats scolaires – optent plus souvent pour une formation en alternance<sup>55</sup>. Pour rappel, le risque que la situation socioéconomique des jeunes qui entament un parcours en alternance soit précaire est relativement important. Comme le parcours en alternance prévoit une rémunération via la signature d'un contrat d'alternance, certains ménages déjà fragilisés économiquement peuvent craindre de perdre les aides

53 efp/sfpme, *op.cit.*, p. 33.

54 Groupe de travail conjoint IBEFE / BANSPA – alternance / *duaal leren*, 04 juin 2025.

55 W. DE CORT, D. VERHAEST & K. DE WITTE, *op.cit.*

financières du CPAS. Du côté du *duaal leren*, la méconnaissance des familles (enfants et parents) et parfois des conseiller·ères concernant l'impact d'une formation en alternance – partiellement rémunérée – sur les droits sociaux, peut influencer le choix final vers un parcours en alternance ou non<sup>56</sup>.

Les réglementations en matière d'allocations familiales diffèrent en Flandre, à Bruxelles et en Wallonie. Si une information claire et centralisée fait actuellement défaut du côté néerlandophone, du côté francophone l'efp héberge Infor Jeunes<sup>57</sup> depuis 2016 notamment pour informer les jeunes sur des sujets variés tels que leurs droits sociaux. Cependant, malgré ce service, les acteurs de l'alternance s'accordent sur la complexité de ces matières en raison de leur caractère régionalisé et sur la difficulté d'avoir une communication claire et intelligible sur ces sujets<sup>58</sup>.

Parmi les freins à une orientation réussie, les membres du GT alternance<sup>59</sup> pointent la diversité des intitulés de formations / options proposés par les différents opérateurs. Chaque établissement ou organisme utilise son propre intitulé avec une dimension marketing. Face à cette multiplicité d'appellations, les jeunes peuvent se sentir perdu·es et peinent à identifier le contenu des formations ou le lien direct avec le / les métiers. Cela peut contribuer à des choix d'orientation parfois inadaptés.

---

56 Gesprekken met scholen binnen het project werkplekleren van Tracé Brussel vzw (2025).

57 Infor Jeunes est un service d'information à destination des jeunes qui couvre plusieurs domaines tels que les études et formations, droits des jeunes, travail et chômage, citoyenneté, logement, santé, mobilité internationale, culture, etc.

58 Groupe de travail conjoint IBEFE / BANSPA – alternance / *duaal leren*, 04 juin 2025.

59 Groupe de travail permanent alternance IBEFE, 2 décembre 2024.

## 4.2. FILIÈRE DE RELÉGATION / VISION NÉGATIVE DE L'ALTERNANCE

Le rapport APE confirme que l'alternance est toujours perçue comme une filière de relégation. Il indique d'ailleurs que « la filière de l'alternance est devenue malgré elle la filière de relégation des filières de relégation, dans un système caractérisé par une hiérarchisation des filières d'enseignement se traduisant par une réorientation en cascade (...)»<sup>60</sup>. Ce constat est également observé par le BANSPA dans le dispositif néerlandophone.

Tant les politiques francophones que néerlandophones s'efforcent depuis plusieurs années à valoriser l'alternance comme une filière d'excellence. Cependant, elle reste largement perçue et maintenue comme une voie de relégation<sup>61</sup>. En Fédération Wallonie-Bruxelles, plus de 70 % des élèves de la forme générale terminent leur parcours sans retard scolaire. Dans la forme professionnelle, ils et elles ne sont que 13,7 %<sup>62</sup>. Le cadastre des parcours éducatifs et post-éducatifs met en évidence que plus un·e élève accumule du retard, plus il ou elle est susceptible de s'orienter ou d'être orienté·e vers le qualifiant<sup>63</sup>. Par ailleurs, bon nombre des élèves quittent la filière générale pour atterrir « par l'échec » dans les filières qualifiantes<sup>64</sup>. Dans le système néerlandophone, 91 % des élèves qui suivent un parcours menant à l'enseignement supérieur terminent leurs études sans retard. Pour les élèves qui suivent un parcours dans l'enseignement qualifiant, ce pourcentage atteint 47 %. Pour les 53 % restant, les élèves ont plus souvent deux ans ou plus de retard scolaire que dans les autres formes de l'enseignement secondaire<sup>65</sup>.

En effet, les choix d'orientation sont encore trop rarement le fruit d'un processus d'information clair, structuré et valorisant les débouchés et les opportunités concrètes des filières qualifiantes<sup>66</sup>. Or, même si de nombreuses initiatives d'orientation existent, elles souffrent d'un manque de coordination et de centralisation. Cela réduit non seulement leur impact, mais éparpille également les ressources<sup>67</sup>.

60 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance*, synthèse, décembre 2022, p. 11.

61 Déclaration de politique communautaire, *Avoir le courage de changer pour que l'avenir s'éclaire*, 11 juillet 2024, Législature 2024-2029, p. 23.

62 Fédération Wallonie-Bruxelles, Région wallonne et IWEPS, *De l'enseignement secondaire vers l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles - Analyse des transitions à partir du Cadastre des Parcours Educatifs et Post-éducatifs*, mai 2023, p. 19.

63 *Idem*

64 F. BALUTEAU, V. DUPRIEZ, M. VERHOEVEN, *Entre tronc commun et filières, quelle école moyenne. Étude comparative*. Éditions Academia, 2018, p. 240

65 Schoolse Vorderingen 2025 overzicht opgemaakt door Statistiek Vlaanderen <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/onderwijs-en-vorming/schoolse-vorderingen>

66 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 2a./2b. Promotion et image des métiers et formations et Orientation vers la formation*, décembre 2022, p. 7.

67 Groupe de travail permanent alternance IBEFE, 2 décembre 2024.

Face à ce constat, le Pacte pour un enseignement d'excellence prévoit, du côté francophone, la mise en place d'un tronc commun. Celui-ci est censé limiter les orientations par défaut et renforcer l'attractivité des parcours qualifiants. L'objectif étant de garantir des choix plus positifs et mieux informés, tant pour les élèves que pour les familles<sup>68</sup>.

L'alternance a pourtant fait ses preuves dans d'autres pays européens. En Allemagne, en Suisse ou en Autriche, elle est valorisée comme un système performant, permettant une montée en qualification, une insertion durable dans l'emploi et une diversification des parcours<sup>69</sup>. En revanche, en Belgique, l'alternance peine à atteindre ce niveau d'efficacité, notamment en raison d'un cadre institutionnel complexe. La présence de nombreux acteurs relevant de compétences différentes (enseignement de plein exercice, enseignement pour adultes, formation professionnelle sous différentes autorités) complexifie le dispositif<sup>70</sup>.

Cette perception négative s'explique aussi par un manque d'information sur les débouchés concrets des parcours en alternance, notamment en matière de certifications<sup>71</sup> particulièrement nombreuses. Dans l'enseignement en alternance francophone, les élèves inscrit-es en CEFA peuvent obtenir, selon la forme d'enseignement (technique de qualification ou professionnel) et la filière suivie, un Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur (CESS), un Certificat de Qualification (CQ) ou un Certificat d'études de sixième année de l'enseignement secondaire professionnel (CE6P)<sup>72</sup>.

De leur côté, les jeunes en apprentissage à l'efp peuvent décrocher un Certificat d'Apprentissage, un Certificat de Compétences Acquisées en Formation (CeCAF) ou, dans certains cas, un Certificat de Qualification (CQ)<sup>73</sup>.

À l'issue du parcours du *duaal leren*, les jeunes en alternance peuvent obtenir un *Diploma secundair onderwijs* (diplôme de l'enseignement secondaire) et/ou des *beroepskwalificaties* (certifications professionnelles)<sup>74</sup>.

En complément, l'alternance et son potentiel restent encore largement méconnus des familles et des employeurs<sup>75</sup>. Il en va de même pour une partie du corps enseignant qui, en raison de biais discriminatoires inconscients et/ou d'une stigmatisation d'une partie des élèves, les envoient presque systématiquement vers le qualifiant puis l'alternance<sup>76</sup>. Ces mécanismes de relégation à l'œuvre en amont de l'orientation vers le qualifiant expliquent que majoritairement des jeunes hommes d'origine non européenne, issus de milieux

---

68 Déclaration de politique communautaire MR et les Engagés, *op.cit.*, p.22. Depuis la rédaction de cet avis, le gouvernement de la FWB a décidé de réintroduire les 8h d'options en 3e secondaire. Source : RTBF Actus, *Adaptation du tronc commun : 'On revient à une école du tri' dénonce un artisan du Pacte d'excellence*, 8 octobre 2025.

69 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *Ibidem*, p. 8.

70 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 2d. Evaluation, validation et certification des acquis*, décembre 2022, p. 10.

71 *Idem*

72 Annexe, tableau comparatif

73 *Idem*

74 *Duaal leren in het secundair onderwijs* pagina van de Vlaamse Overheid, <https://www.vlaanderen.be/onderwijs-en-vorming/een-onderwijsinstelling-of-opleiding-kiezen/op-zoek-naar-eeen-school-of-studierichting-gewoon-secundair-onderwijs/duaal-leren-in-het-secundair-onderwijs#wat-kan-je-behalen>

75 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *synthèse, op.cit.*, p. 12.

76 Fapeo, *Du racisme à l'école au racisme dans l'enseignement*, n°3, 2021, 49 p.

défavorisés, s'y retrouvent<sup>77</sup>. Cette méconnaissance contribue à entretenir une image négative de l'alternance et constitue un frein à son développement<sup>78</sup>. Par ailleurs, des initiatives de sensibilisation telles que le projet SENSI organisé par la chambre Enseignement qualifiant tente de casser les préjugés des futur-es professeur-es à l'égard du qualifiant dont l'alternance fait partie. Pour cette année scolaire 2025-2026, cette action de sensibilisation va être étendue aux professeur-es déjà en poste<sup>79</sup>.

Du côté des employeurs francophones, plusieurs obstacles<sup>80</sup> limitent le recours à l'alternance. Parmi eux, le manque de préparation des jeunes en alternance constitue un frein important. Ces jeunes sont souvent fragiles scolairement et rencontrent des difficultés d'autonomie en milieu professionnel. Toutefois ces constats méritent d'être nuancés, car l'implication des employeurs dans les dispositifs d'alternance varie selon les secteurs<sup>81</sup>. Enfin, le risque de décrochage en cours de formation, alors que l'opérationnalité des jeunes au sein de l'entreprise se manifeste surtout à partir de la deuxième ou troisième année, renforce cette réticence<sup>82</sup>.

Du côté néerlandophone, les acteurs de terrain relèvent des freins similaires. L'alternance y est parfois perçue comme une charge ; un investissement sans retour immédiat. Les attentes envers les jeunes sont élevées : ils ou elles sont vu-es, dès le premier jour, comme des employé-es à part entière, ce qui laisse peu de place à l'erreur ou à l'apprentissage progressif. En outre, les entreprises ne bénéficient pas d'un soutien pédagogique nécessaire et suffisant pour pouvoir former correctement les jeunes sur le lieu de travail. Comme exposé plus haut, la majorité des entreprises bruxelloises sont des petites entreprises<sup>83</sup>. Elles n'ont souvent ni les moyens ni le temps d'accueillir un-e jeune en alternance. Ce manque de tolérance et de soutien fragilise surtout les jeunes aux profils vulnérables, qui ont besoin de plus d'encadrement et d'un cadre sécurisant pour apprendre<sup>84</sup>.

Dans leur avis conjoint<sup>85</sup>, les membres de l'IBEFE et de Brupartners interpelaient également sur l'usage persistant de termes tels que « filière de relégation » ou « filière d'excellence » pour désigner l'alternance. Ce type de discours nuit à sa reconnaissance en tant que dispositif de formation à part entière. Ces qualificatifs réducteurs entretiennent des représentations stigmatisantes, qui ne reflètent ni la diversité des profils et des parcours ni les motivations des jeunes qui s'y engagent. Les membres du BANSPA constatent que ces termes réducteurs sont également fréquemment utilisés pour désigner le *duaal leren*.

77 M. VERHOEVEN (UCL) sur les liens entre inégalités et parcours migratoires dans les structures scolaires. J. DANHIER (ULB) sur la question des ségrégations dans l'enseignement secondaire en Belgique francophone. Cf. Résumé de l'IBEFE Bruxelles lors du colloque « Entre logiques institutionnelles et familiales : les inégalités sociales à l'école », de mars 2025.

78 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *2d., op.cit.*, p. 16.

79 Projet SENSI Pro

80 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 1b. Employeurs, secteurs et partenaires sociaux, décembre 2022*, p. 26.

81 Groupe de travail conjoint IBEFE / BANSPA – alternance / *duaal leren*, 4 juin 2025. Sont donnés à titre d'exemple la coiffure et la comptabilité pour lesquels il y a une longue tradition de l'apprentissage en alternance.

82 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *1b., op.cit.*, p. 26.

83 cf. 3. Contexte socioéconomique bruxellois

84 Interviews bedrijven in kader van project werkplekleren van Tracé Brussel vzw (2025), D. VERHAEST, K. DE WITTE, "Voorbij de aanloopfase van *duaal leren*". *Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen*, KU Leuven, 2025.

85 IBEFE et Brupartners, *op.cit.*, p. 12.

#### 4. Une Région, plusieurs systèmes d'alternance

---

Malgré le contexte complexe et l'image négative dont souffre l'alternance, des éléments positifs sont également à prendre en compte. Par exemple, l'efp observe une hausse des inscriptions depuis 2022-2023, traduisant un regain d'intérêt pour l'alternance : le nombre d'inscriptions repart à la hausse, rompant ainsi avec la dynamique de décroissance observée jusqu'alors<sup>86</sup>. Cette évolution tranche avec la diminution continue du nombre d'inscrit·es dans la filière apprentissage enregistrée depuis 2019. Les cinq CEFA bruxellois, qui ont accueilli 1.234 élèves<sup>87</sup> en 2024-2025, comptaient déjà 1.140 inscriptions au 18 septembre de cette rentrée scolaire, traduisant une évolution positive et régulière des effectifs depuis la fin de la pandémie.

Du côté néerlandophone, la dynamique est également positive. Le BANSPA indique une progression continue du nombre d'élèves inscrit·es dans le système *duaal leren* à Bruxelles, passant de 479 en 2023-2024 à 641 en 2024-2025. Dans le même temps, l'ancien système (*leren en werken*) ne compte plus que 50 élèves<sup>88</sup>.

---

86 efp, *op.cit.*, p. 15.

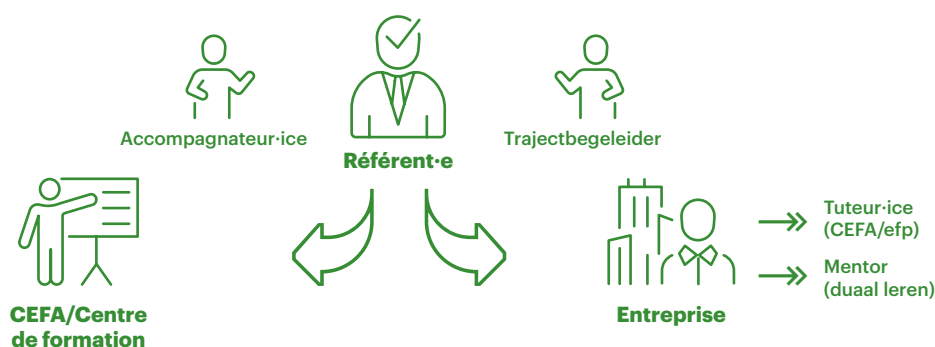
87 Données transmises par les représentant·es des CEFA le 29 septembre 2025. Ce chiffre de 1.234 élèves n'inclut pas les réinscriptions effectuées après le 15 janvier.

88 Cijfers van 1 oktober 2023 en 1 oktober 2024 van het Regionaal Overlegforum (ROF) *Duaal Leren* op 10 oktober 2023 en 29 november 2024.

### 4.3. ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement dans les dispositifs d'alternance varie selon les communautés et selon les opérateurs de formation. Ces différences concernent tant les référent·es que les conditions de reconnaissance des entreprises formatrices (agréments).

#### Schéma des acteurs clés de l'alternance et du dual leren



Dans le dispositif francophone, l'accompagnement repose sur un duo d'acteurs : d'un côté, le ou la tuteur·rice en entreprise et, de l'autre côté, le ou la référent·e à l'efp ou l'accompagnateur·rice en CEFA<sup>89</sup>.

La mission de l'accompagnateur·rice<sup>90</sup> en CEFA s'inscrit dans une fonction polyvalente qui, bien que non explicitement définie par le décret du 3 juillet 1991<sup>91</sup>, repose sur cinq axes essentiels : la recherche et le suivi des stages ou contrats, le maintien de contacts étroits avec les milieux socioéconomiques, la mise en place d'initiatives favorisant le développement social et culturel des jeunes, ainsi qu'une collaboration régulière avec le centre PMS. À ces dimensions pédagogiques et relationnelles s'ajoutent diverses tâches administratives : agrément des entreprises et des tuteur·rices, consultation du ou de la coach sectoriel·le en cas de besoin, négociation et formalisation des contrats et plans de formation, encodage des données dans OPLA<sup>92</sup>, rédaction de rapports de visite (pour l'équipe éducative, les conseils de classe ou les jurys), sans oublier l'accompagnement des démarches liées aux primes régionales. Cette mission exige donc une articulation constante entre accompagnement éducatif, partenariat avec les acteurs extérieurs et gestion administrative rigoureuse, afin d'assurer la qualité et la cohérence des parcours de formation en alternance. À titre d'exemple, un·e accompagnateur·rice peut suivre jusqu'à 40 jeunes, selon les CEFA<sup>93</sup>.

89 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 1a. Apprenants, décembre 2022*, pp. 97-103.

90 Information communiquée par les représentant·es des CEFA le 29 septembre 2025.

91 Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance, M.B., 24 septembre 1991.

92 OPLA = Outil de Partage pour l'Alternance (application gérée par la Fédération Wallonie-Bruxelles). Elle sert principalement à : encoder et suivre les contrats d'alternance (contrats d'apprentissage, de stage, de formation, etc.), centraliser les plans de formation, assurer le lien administratif entre le CEFA, les entreprises, les tuteur·rices et l'administration et faciliter le suivi des jeunes (parcours, visites, rapports, primes régionales).

93 Échanges avec le président du CZA, 16 octobre 2025.

À l'efp<sup>94</sup>, les référent-es assurent un suivi individualisé des jeunes tout au long de leur parcours. Leur mission consiste notamment à accompagner la recherche d'une entreprise formatrice et à en valider l'agrément, à suivre la mise en œuvre du plan de formation en entreprise, ainsi qu'à soutenir les jeunes dans leurs choix et leurs difficultés éventuelles. Ils ou elles participent également aux conseils de classe et contribuent à maintenir la qualité du partenariat avec les entreprises. Pour une bonne articulation entre formation et pratique professionnelle, leur action est renforcée par une équipe pluridisciplinaire au sein même du centre efp composée d'expert-es métiers, de conseiller-ères en orientation et d'accompagnateur-rices à l'insertion.

Du côté néerlandophone, l'accompagnement des jeunes dans le *duaal leren* est assuré par un-e *trajectbegeleider*<sup>95</sup> en milieu scolaire et par un-e mentor sur le lieu de travail. Le ou la *trajectbegeleider* aide le ou la jeune dans sa recherche d'un contrat d'alternance et il ou elle est le point de contact avec le ou la mentor sur le lieu de travail. Les mentors et les *trajectbegeleiders* établissent ensemble un plan de formation pour le / la jeune. Ce plan détermine ce que le ou la jeune doit apprendre sur son lieu d'apprentissage et les compétences qu'il ou elle doit acquérir à l'école.

De manière générale, pour pouvoir accueillir un-e jeune en alternance, l'entreprise doit obtenir un agrément qui atteste de sa qualité d'entreprise formatrice. Les conditions d'agrément varient selon les communautés. Dans le dispositif néerlandophone, l'agrément est conditionné par la présence d'un-e mentor ayant suivi une formation d'accompagnement pédagogique spécifique. Dans le dispositif francophone, cette obligation ne s'applique pas. Des offres de formation et de validation des compétences sont proposées aux tuteur-rices, mais leur suivi n'est pas requis pour l'agrément<sup>96</sup>. Au sein du dispositif francophone, Bruxelles bénéficie d'une souplesse<sup>97</sup> concernant les conditions d'agrément : le ou la tuteur-riche doit être âgé-e d'au moins 25 ans et avoir au moins 5 ans d'expérience pratique dans la profession concernée<sup>98</sup>. Ces critères sont également valables dans le dispositif néerlandophone.

Les jeunes bruxellois-es ont des réalités socioéconomiques différentes de leur voisin-e wallon-ne et flamand-e. La précarité des jeunes bruxellois-es n'est pas forcément connue des entreprises. Celles-ci ne sont pas toujours outillées pour leur offrir un accompagnement adapté<sup>99</sup>.

---

94 Information transmise par l'efp/sfpme, 26 septembre 2025.

95 Le nombre de jeunes accompagné-es par un-e *trajectbegeleider* varie en fonction de l'école.

96 Groupe de travail conjoint IBEFE / BANSPA – alternance / *duaal leren*, 04 juin 2025.

97 En Wallonie, un-e tuteur-riche est agréé-e si deux conditions sont remplies : 1) justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans, et 2) détenir soit un certificat ou une attestation de formation au tutorat (obtenue après au moins huit heures de formation), soit un titre de validation des compétences en tant que tuteur-riche, soit un certificat d'aptitude pédagogique. (Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *1b. Employeurs, op.cit.*, p. 69.)

98 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *1b. Employeurs, op.cit.*, p. 69.

99 Groupe de travail conjoint IBEFE / BANSPA – alternance / *duaal leren*, 18 septembre 2025.

### a. Optimiser l'expérience en entreprise grâce au tuteur-ric(e) / mentor

Dans le dispositif francophone de la FWB, 92 % des jeunes en alternance estiment être suffisamment accompagné-es en entreprise, ce qui reflète une perception globalement positive de leur expérience<sup>100</sup>. Ce constat encourageant masque toutefois plusieurs faiblesses persistantes<sup>101</sup>. D'abord, 15 % des jeunes indiquent ne pas avoir de tuteur-ric(e) clairement identifié-e alors que cela est une obligation réglementaire<sup>102</sup>. De plus, 62 % des tuteur-ric(e)s n'ont pas suivi de formation spécifique au tutorat, ce qui soulève des questions sur la qualité de l'accompagnement proposé<sup>103</sup>. Ensuite, 10 % des jeunes en alternance jugent les tâches confiées peu adaptées à leur apprentissage ou trop répétitives. Enfin, 9 % évoquent des problèmes d'encadrement<sup>104</sup>.

Malgré ces constats, la majorité des acteurs rencontrés dans le cadre du rapport APE ne plaident pas pour un durcissement des conditions d'accès à la fonction de tuteur-ric(e). Ils et elles plaident plutôt pour un renforcement de l'accompagnement<sup>105</sup>.

Les retours de terrain soulignent aussi que le temps passé en entreprise constitue une réelle opportunité d'apprentissage pour les jeunes en alternance, à condition que les missions confiées soient en phase avec les objectifs pédagogiques<sup>106</sup>. Le plan de formation<sup>107</sup> est généralement expliqué au / à la tuteur-ric(e) dès le premier jour, lors de la signature du contrat d'alternance. La transmission orale de ce plan peut expliquer la perte d'informations et le décalage entre les objectifs pédagogiques et les missions confiées aux jeunes. Il est donc important de mieux outiller et accompagner les tuteur-ric(e)s, pour garantir une alternance réellement formatrice, en lien étroit avec les référentiels.

Dans le dispositif néerlandophone, le rôle de mentor est davantage structuré et intégré dans une approche pédagogique. Cette formalisation constitue un atout certain. Toutefois, un problème spécifique y persiste : les entreprises attendent fréquemment des jeunes en alternance qu'ils et elles se comportent comme des employé-es à part entière, sans toujours tenir compte de leur besoin d'accompagnement ni de leur niveau de maturité professionnelle. Cette méconnaissance de la dimension formative de l'alternance est particulièrement problématique pour les jeunes en situation de vulnérabilité, alors que les employeurs ne sont pas toujours préparés à les encadrer de manière adaptée<sup>108</sup>.

100 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, 1b. Employeurs, *op.cit.*, p. 70.

101 *Ibidem*, p. 71.

102 *Idem*

103 *Idem*

104 *Ibidem*, p. 67.

105 *Ibidem*, p. 74.

106 Groupe de travail conjoint IBEFE / BANSPA – alternance / dual learning, 04 juin 2025.

107 Il constitue un document de référence central et trace le parcours à suivre par le ou la tuteur-ric(e) en entreprise. Le plan de formation est établi par l'école.

108 Rekenhof, *op.cit.*

### b. Focus sur l'accompagnement du ou de la référent·e<sup>109</sup>

---

Selon l'enquête « L'alternance dans tous ses états » menée par les dix IBEFE en mars 2021, 13,3 % des répondant·es estiment que l'encadrement des référent·es en Fédération Wallonie-Bruxelles est insuffisant. Ce chiffre monte à 37,2 % pour les répondant·es bruxellois·es. Ils et elles évoquent notamment le manque de rencontres régulières entre les employeurs, les jeunes et les référent·es CEFA / efp (accompagnateur·rice / référent·e)<sup>110</sup>. 59 % des répondant·es parlent d'ailleurs d'un manque de suivi<sup>111</sup>.

Ces éléments renforcent le constat initial : les référent·es jouent un rôle pivot, mais leurs marges de manœuvre sont limitées. En entreprise, plus de 43 % des jeunes affirment que les visites de leur référent·e ont lieu moins d'une fois par mois<sup>112</sup>. Or, près de 44 % des référent·es considèrent que ces visites devraient être mensuelles au minimum<sup>113</sup>. Cette situation s'explique notamment par le nombre limité de référent·es en poste et par la charge administrative importante qui leur incombe<sup>114</sup>. La charge administrative est alourdie par les justificatifs exigés par les différents pouvoirs subsidiaires et l'absence de plateforme commune, obligeant à encoder les mêmes données à trois reprises<sup>115</sup>. Ces contraintes réduisent considérablement le temps disponible pour le suivi des jeunes et l'accompagnement des entreprises<sup>116</sup>. D'autres besoins sont également identifiés comme le fait que les accompagnateur·rices en CEFA devraient disposer d'une meilleure connaissance des secteurs grâce à une formation adaptée, et que des moyens supplémentaires devraient être alloués à cet accompagnement<sup>117</sup>.

Comme évoqué dans la section 4.1 relative au profil des jeunes en alternance, une part importante présente un positionnement socioéconomique fragile et peut se trouver en situation de vulnérabilité. Ce contexte rend l'accompagnement d'autant plus important, car il ne s'agit pas uniquement de guider un parcours de formation, mais aussi de soutenir des jeunes qui peuvent rencontrer des obstacles multiples, tant sur le plan personnel que professionnel.

---

109 Les référent·es font l'objet d'une dénomination particulière selon les opérateurs : accompagnateur·rice en CEFA et délégué·e à la tutelle à l'efp.

110 Données issues de l'enquête alternance menée en mars 2021 par l'IBEFE de Bruxelles auprès de 34 apprenant·es efp et élèves CEFA et de 54 entreprises bruxelloises.

111 IBEFE, *L'alternance dans tous ses états - Rapport d'enquête*, mai 2022, p. 25.

112 *Ibidem*, p. 24.

113 *Ibidem*, p. 25.

114 *Idem*

115 Groupe de travail conjoint IBEFE / BANSPA – alternance / dual learning, 04 juin 2025.

116 *Idem*

117 *Idem*

### c. Aanloopfase, une expérience néerlandophone

---

Le dispositif néerlandophone a mis en place une phase préparatoire appelée « aanloopfase », destinée aux jeunes jugé·es non encore prêt·es ou motivé·es pour le monde du travail. Une évaluation en début d'année scolaire (les « screeningsweken ») permet de déterminer si le ou la jeune peut intégrer directement un trajet dual ou s'il ou elle doit passer par cette phase préparatoire. Durant l'aanloopfase, les jeunes bénéficient d'un accompagnement renforcé assuré par différents partenaires externes, dans le cadre du projet Ondersteunend Alternierend Leren (OAL), présent dans chaque province et en Région bruxelloise.

Lors du groupe de travail conjoint IBEFE / BANSPA « alternance / dual leren » de juin 2025, le représentant des CEFA a exprimé, sans avoir connaissance au préalable de cette pratique néerlandophone, un besoin similaire d'étape préparatoire au sein de leur propre dispositif. Cette convergence souligne à la fois la pertinence de l'aanloopfase et le manque actuel d'outils dans le dispositif CEFA pour soutenir les jeunes les plus fragiles avant leur entrée en alternance.

En Région bruxelloise, plus de la moitié des jeunes du dispositif néerlandophone passent par cette étape avant d'entrer dans un trajet dual. Toutefois, un screening négatif peut être très démotivant, car l'alternance représente encore trop souvent pour ces jeunes la dernière option dans leur parcours scolaire. Il n'existe aucune solution claire pour ceux et celles qui échouent à cette évaluation. Théoriquement, ils et elles devraient retourner dans l'enseignement de plein exercice, mais les écoles ne sont pas toujours informées ou disposées à les reprendre, créant un flou préjudiciable<sup>118</sup>. Cette situation témoigne encore une fois du caractère de relégation associé à l'alternance.

D'autre part, certain·es jeunes passent d'un Centre Leren en Werken (CLW) à un autre, multipliant les screenings sans succès, mobilisant à chaque fois des ressources pour une réorientation qui échoue. Ce phénomène accroît le nombre de jeunes NEET<sup>119</sup> à Bruxelles et favorise le décrochage scolaire<sup>120</sup>.

---

118 Regionaal Overlegforum Dual Leren Brussel 22/05/2025.

119 Catégorie de jeunes qui ne sont ni à l'emploi, ni en enseignement, ni en formation (*not in education, employment or training*)

120 Groupe de travail, Centrumraad CLW Stad Brussel 03/06/2025.

### d. Besoin d'un accompagnement supplémentaire

---

En résumé, les jeunes bruxellois-es qui entament un parcours en alternance sont confronté-es à de nombreux obstacles qui peuvent entraver leur parcours scolaire : positions socioéconomiques précaires, difficultés linguistiques, défaut d'un projet professionnel clair et défini, relégation, manque d'accompagnement, etc. Assurer la réussite pour ces jeunes dans le dispositif d'alternance passe aussi par un accompagnement et un encadrement plus important<sup>121</sup>. Faciliter la réussite des profils plus vulnérables est possible à l'image de l'enseignement néerlandophone Buso (Buitengewoon Secundair Onderwijs) en accordant, par exemple, une place centrale à l'orientation professionnelle, à l'accompagnement renforcé des élèves par les trajectbegeleiders et à la bonne adéquation entre les profils des jeunes et les lieux de stage.

Du côté néerlandophone, les écoles secondaires sont par exemple tenues d'offrir aux élèves une occupation à temps plein de 28 heures par semaine<sup>122</sup>, y compris pour les jeunes du *duaal leren* et ce, afin de lutter contre le décrochage scolaire. Si cet encadrement supplémentaire des élèves semble bénéfique, pour celles et ceux qui sont toujours dans la phase de démarrage (*aanloopfase*) et qui n'ont pas encore de contrat d'alternance, les écoles doivent mettre en place des alternatives pour combler ces 28 heures. Cependant, les écoles peinent souvent à remplir cet engagement en raison du manque de personnel et de ressources limitées. L'accompagnement fourni par les partenaires OAL aide à occuper les élèves pendant 28 heures par semaine, mais ce n'est malheureusement pas suffisant<sup>123</sup>. Le besoin d'accompagnement, en particulier pour les jeunes en situation vulnérable, est donc essentiel pour les soutenir et leur offrir des opportunités.

Ces constats démontrent que les pratiques d'accompagnement varient fortement d'un dispositif à l'autre. Si cette diversité peut favoriser l'adaptation aux contextes spécifiques, elle complexifie la lisibilité du dispositif pour les jeunes comme pour les entreprises<sup>124</sup>.

Enfin, l'enquête des IBEFE relève également qu'un certain nombre de jeunes ne savaient pas identifier leur tuteur-riche ou leur référent-e, ce qui révèle un manque d'information sur le rôle et l'identité des personnes clés chargées de cet accompagnement<sup>125</sup>.

---

121 Rekenhof, *op.cit.*

122 <https://www.vlaanderen.be/onderwijs-en-vorming/schooljaar-schoolweek-schooldag/schooljaar-schoolweek-schooldag-secundair-onderwijs>

123 Gesprekken met scholen tijdens onderzoek Tracé Brussel vzw in het kader van werkplekieren (2025).

124 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, 1.a apprenants, *op.cit.*, p.98

125 IBEFE, *op.cit.*, p. 23.

## 4.4. CONTRAT D'ALTERNANCE ET DEMANDES D'AGRÉMENT

Malgré les actions menées par le gouvernement bruxellois pour soutenir l'alternance et encourager les employeurs à proposer des contrats d'alternance, les jeunes inscrit-es dans les dispositifs d'alternance, qu'ils ou elles soient francophones ou néerlandophones, peinent à trouver un contrat d'alternance. Or, le contrat d'alternance est un élément central<sup>126</sup> de ce type d'apprentissage puisqu'il permet de mettre en pratique les acquis théoriques directement dans le milieu professionnel.

La difficulté pour les jeunes de trouver un contrat d'alternance est d'autant plus paradoxale qu'elle s'applique également aux métiers en pénurie, pourtant fortement plébiscités sur le marché du travail<sup>127</sup>. Selon une étude menée par l'asbl Tracé Brussel, la recherche de contrats d'alternance est souvent longue et complexe, et ce, particulièrement pour les secteurs des STEM<sup>128</sup>, comme la soudure, l'électricité, l'électrotechnique ou encore la menuiserie. Les places en alternance y sont rares malgré la forte pénurie de travailleur-euses. Il en va de même dans des filières plus populaires auprès des jeunes, comme « accueil, organisation et vente », les contrats en alternance restant difficiles à décrocher<sup>129</sup>.

Du côté du dispositif néerlandophone, le tableau ci-dessous démontre que le nombre d'agrément officiels à Bruxelles ne correspond pas toujours à la popularité des filières choisies par les jeunes. Actuellement, 565 entreprises sont agréées à Bruxelles par le dispositif néerlandophone<sup>130</sup>. L'agrément d'une entreprise est valable pendant cinq ans et elles doivent elles-mêmes signaler si elles ne souhaitent plus accueillir de jeunes, ce qu'elles font rarement.

Options	Jeunes inscrit-es	Lieu de stage en alternance Bruxelles	Lieu de stage en alternance Rand
Soudeur-euse d'angle	14	1	5
Logistique	8	5	40
Ouvrier-ère spécialisé-e dans le travail du bois à la machine	6	5	11
Gros œuvre	7	4	20
Assistant-e administratif-ve polyvalent-e	57	27	12
Collaborateur-riche service de chambre	8	2	1
Magasinier-ère	21	10	48
Installateur-riche de composants électrotechniques de base	36	7	7
Employé-e d'entretien	13	10	7

Tableau : inscriptions vs lieux de stage disponibles, 1 octobre 2024<sup>131</sup>

126 view.brussels, *L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*, janvier 2024, 126 p.

127 IBEFE et Brupartners, *op.cit.*, p. 9.

128 STEM est l'abréviation des termes anglais Science, Technology, Engineering et Mathematics (Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques)

129 Tracé Brussel vzw, *Interviews bedrijven in kader van project werkplekieren van Tracé Brussel vzw* (2025).

130 Departement Werk en Sociale Economie, *op.cit.*

131 Chiffres obtenus via [werkplekken.werkplekduaal.be](http://werkplekken.werkplekduaal.be)

Le tableau montre également que pour certains métiers, le total du nombre d'entreprises formatrices à Bruxelles et dans la périphérie ne permet pas d'offrir assez de contrats en alternance pour le nombre d'élèves inscrit·es dans les options<sup>132</sup>. Par ailleurs, la recherche de contrat d'alternance est d'autant plus difficile pour les élèves inscrit·es dans des filières administratives, car ils et elles sont en concurrence directe avec des personnes diplômées de l'enseignement supérieur et convoitées par les entreprises<sup>133</sup>.

En CEFA, si un·e jeune ne trouve pas de contrat en alternance, il ou elle fait face à deux options selon son âge :

- ▶ Pour les majeur·es : l'école, via les référent·es, intervient rapidement pour les aider à trouver un nouveau contrat. Un·e élève sans contrat ne peut pas rester inscrit·e en alternance et doit être retiré·e des listes.
- ▶ Pour les mineur·es : ils ou elles intègrent un Module de Formation Individualisé (MFI)<sup>134</sup>, encadré par un·e enseignant·e dédié·e<sup>135</sup>.

Pour l'efp, les jeunes majeur·es sans contrat sont réorienté·es vers la Cité des métiers et les mineur·es renvoyé·es vers l'enseignement<sup>136</sup>.

Dans le *duaal leren*, aucune distinction n'est faite entre les jeunes mineur·es ou majeur·es. S'ils ou elles ne trouvent pas de contrat d'alternance dans les délais impartis<sup>137</sup>, ils ou elles sont réorienté·es vers l'enseignement ordinaire. Or, il ne reste souvent plus de place dans l'enseignement ordinaire pour les accueillir. Ces jeunes sortent alors des radars et se perdent dans la nature.

#### a. Les primes, une aide aux entreprises et un incitant pour les jeunes

---

La Stratégie Go4Brussels 2025<sup>138</sup> du Gouvernement bruxellois a mis en avant la volonté de développer et de renforcer la formation et spécifiquement celle de l'alternance. Dans ce cadre, Actiris a été mandaté en 2017 pour mettre en place un pôle alternance au sein du service Select de la direction Employeurs<sup>139</sup>. Ce pôle se compose de deux consultant·es alternance, chargé·es de sensibiliser les employeurs bruxellois à l'accueil de personnes en alternance en leur fournissant toutes les informations tant sur l'agrément nécessaire, que sur le rôle du ou de la tuteur·rice en entreprise et les contraintes et avantages financiers (dont les primes et incitants à l'embauche). Parallèlement, dans le département programmes d'emploi, le service Activ'Job est quant à lui chargé de l'octroi des primes tuteur·rices et des primes alternances.

---

132 Interviews met bedrijven in het kader van project werkpleklers van Tracé Brussel vzw (2025)

133 Cf. 3. Contexte socioéconomique bruxellois

134 Ce module vise à : organiser des recherches de stage, accompagner la rédaction de CV, et à préparer les jeunes au monde du travail.

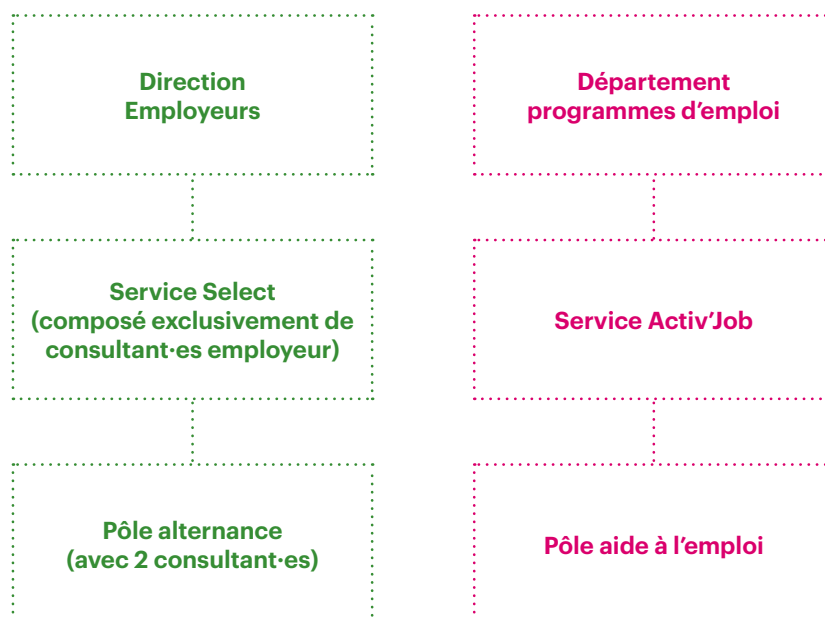
135 Échanges avec le président du CZA, 16 octobre 2025.

136 Groupe de travail permanent alternance IBEFE, 1<sup>er</sup> décembre 2024.

137 Lors de l'inscription, un·e jeune a 20 jours pour trouver un contrat d'alternance. Cette période peut être reconduite une fois si le ou la jeune ne trouve pas directement de contrat.

138 Législature 2014-2019

139 Le cœur de métier de la *Direction Employeurs* d'Actiris consiste à soutenir les employeurs dans leur recherche de nouveaux collaborateur·rices (recrutement), fournir des informations ou des conseils sur les primes à l'emploi disponibles en fonction des secteurs, et aider au développement d'un plan diversité au sein des entreprises. <https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/recrutez-nous-pour-mieux-recruter/>



En 2023, Actiris a octroyé 126 primes<sup>140</sup> à des jeunes sous contrat d'alternance principalement dans les domaines de la vente (51 primes) et la construction (15 primes). Dans le secteur du commerce, les primes ont surtout concerné des contrats de coiffeur-euses, d'auxiliaires de magasin ou de vendeur-euses alors que les métiers en pénurie identifiés par Actiris<sup>141</sup> concernent surtout des fonctions technico-commerciales, de support à la clientèle ou de responsable de rayon. Dans la construction, 15 primes ont été octroyées, notamment pour le métier de monteur-euse en sanitaire et chauffage, qui ne figure pas parmi les métiers en pénurie recensés en 2023. Pourtant, la construction reste l'un des secteurs les plus touchés par les pénuries de main-d'œuvre. Ces données montrent que la majorité des primes a été attribuée à des contrats pour des métiers qui ne figurent pas parmi les métiers en pénurie identifiés par Actiris.

Les propositions de contrats d'alternance ainsi récoltées sont transmises aux opérateurs de formation (enseignement et formation professionnelle) qui prennent le relais avec l'entreprise intéressée.

Selon les témoignages recueillis<sup>142</sup>, le contact avec les entreprises se fait désormais de manière informelle et ponctuelle, sans suivi structuré<sup>143</sup>. De plus, un flou demeure auprès des opérateurs de l'alternance sur la poursuite des services proposés par les consultant-es d'Actiris ainsi que sur la distinction entre les différents services au sein d'Actiris qui sont chargés de promouvoir l'alternance. Ce besoin de clarification freine l'accès à des informations clés et limite l'impact des actions menées pour promouvoir l'alternance<sup>144</sup>.

140 Données Actiris, calcul IBEFE.

141 Liste des fonctions critiques en 2023 établie par Actiris, <https://www.actiris.brussels/media/bcnebdhv/2024-06-liste-fonctions-critiques-h-65905DDE.pdf>

142 Groupe de travail conjoint IBEFE / BANSPA – alternance / dual leren, 04 juin 2025.

143 Groupe de travail permanent alternance IBEFE, 26 mars 2025

144 Groupe de travail permanent alternance IBEFE, 2 décembre 2024.

L’attribution des primes dépend tantôt du lieu de résidence des jeunes en alternance, tantôt de celui de l’entreprise, ce qui crée une confusion supplémentaire. Le résultat est sans appel du côté du dispositif néerlandophone, de nombreuses entreprises passent à côté des primes auxquelles elles ont pourtant droit, par manque d’information claire.

##### Côté francophone

Du côté francophone, les consultant-es d’Actiris travaillent en collaboration avec les référent-es des CEFA, le sfpme et l’efp pour recenser les offres adaptées et améliorer leur suivi. Grâce à ces initiatives, le nombre d’employeurs qui ont marqué un intérêt pour l’alternance a atteint 230 entreprises en 2024, un chiffre identique à celui de 2022 et 2023<sup>145</sup>. En 2024, 3.055 primes ont été attribuées par Actiris aux tuteur-rices francophones et néerlandophones<sup>146</sup>.

Cependant, malgré ces efforts, l’accès aux contrats en alternance reste difficile pour les jeunes bruxellois-es francophones. Par exemple en 2021, 24 % des élèves inscrit-es dans un CEFA bruxellois n’avaient pas de contrat d’apprentissage<sup>147</sup>.

Des initiatives concrètes existent pourtant pour faciliter les mises en relation entre les jeunes en alternance et l’entreprise afin d’augmenter l’offre de contrats en alternance. Par exemple, la plateforme Stage+ lancée par l’OFFA (Office francophone de la formation en alternance) a pour but de connecter les entreprises et les jeunes en alternance. Cependant, son efficacité reste limitée et les résultats sont en deçà des attentes<sup>148</sup>. Les acteurs de l’alternance constatent que cette plateforme n’est ni accueillante ni intuitive pour les jeunes. Ils et elles ont besoin de contacts humains et demandent plus d’accompagnement pour leur recherche en ligne (charger un CV, effectuer une recherche de lieu de stage...). Les acteurs de l’alternance pointent également que les entreprises sont frileuses quant à l’utilisation de Stage+, au contraire des plateformes sectorielles<sup>149</sup>.

Bien que ces nombreuses initiatives existent pour sensibiliser et informer les employeurs, il n’existe à ce jour aucun suivi précis qui permette d’évaluer combien de contrats d’alternance sont effectivement signés après manifestation d’intérêt<sup>150</sup>. Cela limite la capacité d’optimiser les stratégies d’encouragement à l’alternance et de mesurer l’impact des actions menées.

---

145 IBEFE et Brupartners, *op.cit.*, p. 8.

146 Constat actualisé de l’IBEFE Bruxelles, « Chapitre IV : Thématiques communes : liste des recommandations complémentaires », *Rapport analytique et prospectif 2021, 2021*, p. 67.

147 IBEFE et Brupartners, *op.cit.*, p. 8.

148 Le Soir, *Les filières de l’alternance doivent être en lien avec les attentes des entreprises*, 23 octobre 2024.

149 Groupe de travail conjoint IBEFE / BANSPA – alternance / duaal leren, 18 septembre 2025.

150 IBEFE et Brupartners, *op.cit.*, p. 9.

## b. Le tissu économique bruxellois

Plusieurs autres raisons peuvent être évoquées pour expliquer les difficultés à trouver des contrats d'alternance pour les jeunes. D'abord, le tissu économique bruxellois est constitué majoritairement de petites entreprises puisque 88 % des entreprises bruxelloises comptent moins de 19 travailleur-euses<sup>151</sup>. Ceci entraîne toute une série d'obstacles administratifs et organisationnels pour l'accueil des jeunes faute de ressources internes suffisantes<sup>152</sup>. Par ailleurs, entreprendre les démarches pour devenir une entreprise formatrice et prendre en charge l'accompagnement des jeunes nécessite de consacrer du temps et des ressources que ces structures ne possèdent pas toujours. En conséquence, peu d'entreprises proposent des contrats d'alternance et de nombreux-euses jeunes se retrouvent sans contrat, bloqué-es au stade initial de leur parcours ou contraint-es de s'orienter vers une formation de plein exercice<sup>153</sup>. Tant du côté néerlandophone que francophone, la concurrence entre l'alternance et les formations de plein exercice ainsi qu'entre opérateurs limite les opportunités de contrats en alternance<sup>154</sup>.

### Côté néerlandophone

Du côté néerlandophone, une étude de l'asbl Tracé Brussel a démontré que de nombreuses entreprises actives dans les secteurs des STEM sont des petites structures individuelles, difficiles à joindre et souvent inconnues des fonds sectoriels. Certains fonds n'ont d'ailleurs pas d'activité à Bruxelles, ce qui limite les points de contact locaux disponibles pour les écoles dans ces secteurs<sup>155</sup>.

Les écoles néerlandophones rencontrent des difficultés similaires pour établir de nouveaux contacts avec les entreprises. Bien qu'une plateforme officielle recense les lieux de formation agréés, les entreprises la mettent rarement à jour.

Le contact avec les entreprises est souvent compliqué : les écoles doivent passer par des adresses génériques ou les services RH, dont la vision diffère souvent de celle des responsables de terrain, entraînant des attentes mal alignées.

Bruxelles compte 6 écoles proposant le *duaal leren*, chacune adoptant sa propre méthode pour rechercher des contrats d'alternance (coordonnateur-rices, enseignant-es, accompagnateur-rices), ce qui crée une forte concurrence entre elles et surcharge les entreprises de demandes. Par ailleurs, les partenaires de l'OAL<sup>156</sup> mènent également leurs propres projections sans coordination, accentuant la confusion pour les entreprises.

Enfin, les organisations sectorielles, qui pourraient également jouer un rôle important, sont souvent peu actives à Bruxelles ou ne disposent pas d'un réseau suffisant sur le territoire<sup>157</sup>.

151 Cf. 3. Contexte socioéconomique bruxellois

152 *Idem*.

153 Voka, *Praktijkgericht onderwijs als eerste keus: naar meer waardering en kwaliteit voor onze praktische talenten*, 2025, 28 p., D. VERHAEST, K. DE WITTE, *op.cit.*

154 IBEFE et Brupartners, *op.cit.*, p 8.

155 Onderzoek Tracé Brussel vzw omtrent werkplekieren, 2025.

156 Ondersteuning Alternierend Leren: soutien supplémentaire apporté par des partenaires externes lors de la « aanloopfase », pour préparer les jeunes au parcours *duaal leren*.

157 Onderzoek Tracé Brussel vzw omtrent werkplekieren, 2025.

## 4.5. PARTICULARITÉS TERRITORIALES BRUXELLOISES

Bruxelles, en tant que Région bilingue, bénéficie de deux systèmes linguistiques. Cette particularité est une chance pour les jeunes en alternance. Or, comme les dispositifs d'alternance dépendent de deux communautés, ils sont régis différemment et cela peut engendrer toute une série de difficultés à la concrétisation de contrats d'alternance.

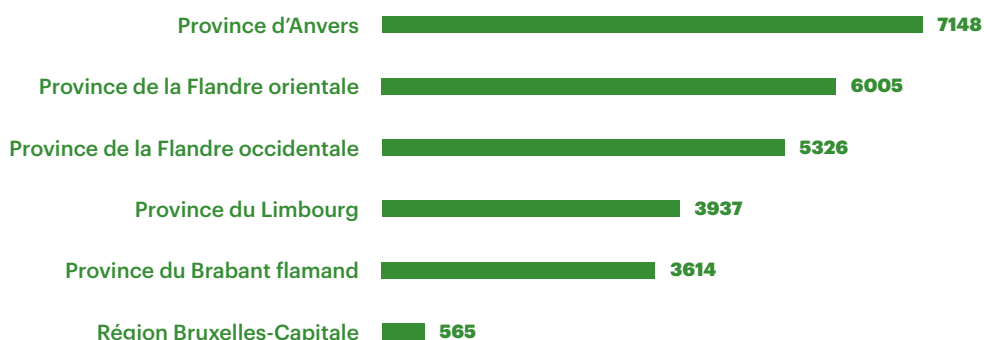
Ces dispositifs diffèrent notamment dans leurs critères d'agrément des entreprises formatrices, dans la formation exigée des tuteur·rices ou mentors, ainsi que dans leurs calendriers scolaires. Ces différences compliquent l'accueil par les entreprises de jeunes issu·es des deux communautés et rendent la collaboration entre les dispositifs complexe.

### a. Les conditions d'agrément

Comme évoqué précédemment, pour pouvoir être agréée par le dispositif néerlandophone comme entreprise formatrice, le ou la mentor doit avoir suivi une formation qui dépend des secteurs. Cette formation, qui dure minimum 12 heures et peut aller jusqu'à 24 heures, coûte environ 400€. Aucune contrainte de ce type n'est imposée pour les entreprises du côté francophone.

Le nombre d'agrément octroyés par le dispositif néerlandophone aux entreprises à Bruxelles est sensiblement plus faible que dans les provinces flamandes (voir graphique)<sup>158</sup>. Cette situation peut, entre autres, s'expliquer par la difficulté d'établir un lien avec les PME bruxelloises. Les organisations sectorielles disposent souvent de peu de contacts avec ces PME, ce qui complique leur reconnaissance en tant qu'entreprises formatrices. Par ailleurs, les contrats en alternance proposés par les secteurs se trouvent majoritairement en Région flamande. Cette distance géographique contribue à des problèmes d'accessibilité pour les jeunes néerlandophones bruxellois·es.

#### Nombre d'agrément dans les provinces flamandes et dans la Région de Bruxelles-Capitale



Source : Vlaams Partnerschap Duaal Leren, Jaarrapport 2023-2024 (2025)

158 Département Werk en Sociale Economie, *op.cit.*

Du côté francophone, la situation présente des caractéristiques similaires. En Région de Bruxelles-Capitale, seuls 8 % des entreprises sont agréées par l'efp pour accueillir des jeunes, selon les données de 2022. Il est toutefois important de noter que ce chiffre ne tient pas compte des CEFA, dont les agréments sont gérés de manière décentralisée et ne sont pas comptabilisés ici. Le taux réel d'agréments est donc probablement supérieur, mais difficile à estimer précisément. Environ 700 tuteur·rices francophones bruxellois·es (efp et CEFA) ont perçu une prime liée à l'encadrement en alternance. Cela met en lumière le potentiel encore sous-exploité du tutorat en entreprise dans la Région<sup>159</sup>.

Ce taux relativement faible d'agréments, combiné à la complexité institutionnelle, reflète une mobilisation encore limitée des entreprises bruxelloises, souvent freinées par la lourdeur des démarches ou le manque d'informations claires sur les primes.

Du côté néerlandophone, le processus d'accueil d'un·e élève en alternance ou l'obtention d'un agrément est souvent perçu comme lourd sur le plan administratif. Bien que ces démarches incombent en principe aux employeurs, ce sont fréquemment les écoles qui prennent en charge la procédure afin d'accélérer la signature des contrats d'alternance, au détriment du rôle initialement prévu pour l'entreprise<sup>160</sup>. La prise en charge administrative varie d'une école à l'autre et d'une entreprise à une autre.

Les obligations imposées aux employeurs, telles que l'affiliation à un secrétariat social, la souscription à une assurance contre les accidents du travail ou encore le recours à un service externe de prévention, constituent un investissement conséquent, en particulier pour les indépendant·es ou les petites structures. Le coût réel de l'accueil dépasse ainsi largement la simple rémunération des jeunes<sup>161</sup>.

---

159 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, 1b. Employeurs, *op.cit.*, p. 9.

160 Tracé Brussel vzw, Gesprekken met scholen in het kader van project werkplekieren Tracé Brussel vzw (2025).

161 D. VERHAEST, K. DE WITTE, *op.cit.*

### b. La mobilité des jeunes

---

La position géographique de Bruxelles et son lien fort avec la périphérie pourraient théoriquement favoriser la diversité des entreprises pouvant accueillir un-e jeune en alternance. En effet, la demande de main-d'œuvre est élevée en périphérie flamande<sup>162</sup>.

Du côté néerlandophone, il est difficile pour les jeunes de trouver des contrats d'alternance à Bruxelles (cf. Supra). Ils ou elles pourraient dès lors profiter de la proximité avec la périphérie et y élargir leur champ de recherche. Or, ces zones périphériques sont souvent mal desservies par les transports en commun. Les jeunes doivent parfois parcourir de longues distances, ce qui rallonge considérablement les temps de trajet. Dans certains cas, cela peut compromettre leur ponctualité, en particulier pour des emplois aux horaires décalés, comme dans les maisons de repos. En conséquence, de nombreuses opportunités restent, non en raison du profil des élèves, mais en raison de leur localisation, difficilement atteignables<sup>163</sup>.

Du côté francophone, deux problèmes sont pointés : le premier rejoint les problèmes d'accessibilité et de mobilité, tandis que le deuxième concerne la collaboration entre les dispositifs linguistiques différents. Des efforts ont pourtant été entrepris pour améliorer le dialogue entre les dispositifs francophones et néerlandophone.

Le dispositif francophone a, par exemple, mis en place un contrat d'alternance unique, applicable à l'ensemble des opérateurs (IFAPME, sfpme, CEFA) et coordonné par l'OFFA. Ce contrat vise à clarifier le cadre de l'alternance, à simplifier les pratiques entre institutions, à faciliter la mobilité des jeunes et à alléger les contraintes administratives pour les entreprises<sup>164</sup>. Cependant, cette volonté de simplification se heurte aux réalités institutionnelles complexes entre communautés. En théorie, un accord informel entre l'OFFA et les opérateurs néerlandophones autorise la mobilité interrégionale des jeunes en alternance. En pratique, cette mobilité reste limitée<sup>165</sup>. Lorsqu'un-e jeune bruxellois-e souhaite signer un contrat d'alternance en périphérie flamande ou en Flandre, il ou elle se heurte à de nombreux obstacles : des réglementations différentes, des délais parfois longs pour obtenir les agréments nécessaires, ainsi qu'un manque d'alignement entre les calendriers scolaires des systèmes francophone et néerlandophone. Ces démarches lourdes et peu lisibles peuvent décourager aussi bien les jeunes que les entreprises, au détriment de l'efficacité et de la qualité du dispositif d'alternance<sup>166</sup>.

Dans le Vlaamse Rand, une entreprise qui souhaite accueillir à la fois des jeunes francophones et néerlandophones en alternance doit naviguer entre ces différents systèmes d'agrément, ce qui alourdit la charge administrative et peut freiner l'engagement par les employeurs.

---

162 IBEFE Bruxelles, « Diagnostic socioéconomique du territoire bruxellois », *Rapport analytique et prospectif* 2024, juin 2024, p. 65.

163 D. VERHAEST, K. DE WITTE, *op.cit.*

164 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *1a. Apprenants, op.cit.*, p. 90.

165 Groupe de travail permanent alternance IBEFE, 26 mars 2025.

166 *Idem.*

### c. La concurrence francophone pour les jeunes néerlandophones à Bruxelles

---

Les montants de rémunération<sup>167</sup>, les primes à l'alternance et les dispositifs d'incitation à l'embauche diffèrent entre les deux communautés. Cela crée une inégalité de traitement pour les jeunes selon le régime linguistique auquel ils et elles sont rattaché-es, même à formation équivalente. Cette complexité nuit à l'équité et à la cohérence du système d'alternance à Bruxelles, en dépit de son potentiel intercommunautaire unique.

Les représentant-es des dispositifs ont identifié quatre points saillants. Tout d'abord, le coût pour l'employeur est généralement plus élevé dans le dispositif néerlandophone : un-e jeune en *duaal leren* perçoit entre 612,50 € et 728,70 € par mois, contre 351,98 € à 662,55 € pour un-e jeune dans le dispositif francophone. (cf. Tableau annexe)

Ensuite, les jeunes sous contrat OAO (*Overeenkomst Alternierende Opleiding*) ne peuvent généralement pas travailler pendant les vacances scolaires, contrairement à leurs homologues francophones, dont le statut est plus souple et aligné sur celui des salarié-es.

Par ailleurs, le montant élevé de la formation au mentorat et l'obligation de la suivre pour obtenir un agrément du côté néerlandophone peuvent constituer un frein supplémentaire.

Enfin, la langue constitue un défi supplémentaire, car de nombreuses entreprises bruxelloises fonctionnent principalement en français<sup>168</sup>. Cela limite l'accueil des jeunes néerlandophones dans l'entreprise<sup>169</sup> et peut constituer une difficulté supplémentaire pour les élèves issu-es de l'enseignement OKAN (accueil des nouveaux-elles arrivant-es), qui ne parlent que le néerlandais.

---

167 Exemples : rémunération : entre 612,50 € et 728,70 € (Flandre) vs 675,80 € à 1 159,64 € (FWB) les primes jeunes, primes tuteur-rices, primes sectorielles, etc. diffèrent selon les communautés.

168 Cf. 3. Contexte socioéconomique bruxellois.

169 Tracé Brussel vzw, *Gesprekken met scholen in het kader van project werkplekieren Tracé Brussel vzw (2025)*.

## 4.6. (IN)ADÉQUATION DES CONTENUS PÉDAGOGIQUES ET DES BESOINS ÉCONOMIQUES

---

Le degré de connexion avec le monde professionnel varie selon les dispositifs de formation. Si les formateur·rices de la formation professionnelle apparaissent globalement mieux connectés aux réalités du terrain<sup>170</sup>, notamment grâce à l'obligation d'exercer dans leur secteur pour enseigner à l'efp, les enseignant·es des CEFA ne sont quant à eux et elles pas tenu·es de justifier d'une expérience professionnelle dans le domaine enseigné. Ce manque de pratique professionnelle des enseignant·es peut creuser un fossé entre la formation dispensée et les exigences attendues des métiers<sup>171</sup>. Cela affecte directement la crédibilité des enseignant·es auprès des jeunes et, par ricochet, la motivation des jeunes en alternance<sup>172</sup>. 8,5 % des répondant·es de l'enquête alternance pointent d'ailleurs une inadéquation des programmes de cours avec les réalités du marché de l'emploi<sup>173</sup>. En conséquence, cela peut se traduire par des compétences techniques et des comportements inadaptés en entreprise (non-respect des horaires, absence de codes professionnels, etc.), freinant l'intégration et favorisant le décrochage<sup>174</sup>.

Outre les connaissances des enseignant·es, le Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ) peine également à produire et à mettre à jour les profils métiers et de formation avec la réactivité nécessaire, et ce, malgré une réforme antérieure. Les délais moyens, de deux à trois ans, limitent la capacité à répondre aux évolutions rapides des métiers. De plus, il n'existe ni suivi systématique de l'usage de ces profils par les opérateurs ni évaluation régulière de leur pertinence ou de leur qualité<sup>175</sup>. Ces constats rejoignent les recommandations de l'OCDE qui soulignent la nécessité d'accélérer la production des référentiels et de renforcer les mécanismes de suivi et d'évaluation<sup>176</sup>.

Cette inadéquation entre les profils de compétences et les besoins en compétences attendues par les employeurs se retrouve largement en Région bruxelloise<sup>177</sup>. Les échanges menés lors du groupe de travail permanent alternance / dual learning et lors des consultations pour le rapport APE ont également mis en évidence ce décalage, en particulier dans l'enseignement qualifiant souvent déconnecté des réalités professionnelles<sup>178</sup>. Le domaine de la comptabilité, par exemple, illustre bien ce fossé : les compétences acquises à l'école sont perçues comme éloignées des attentes réelles, et la lente actualisation des référentiels de formation contribue à accentuer ce décalage. À l'inverse, ce décalage n'est pas identifié au sein du dispositif d'apprentissage à l'efp<sup>179</sup>.

---

170 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *Synthèse, op.cit.*, p.26.

171 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 1c. Employeurs et enseignants, décembre 2022*, p. 10.

172 Groupe de travail permanent alternance IBEFE, 26 mars 2025.

173 IBEFE, *L'alternance dans tous ses états, op.cit.*, p. 25.

174 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *1c. Employeurs, op.cit.*, p. 4.

175 OCDE, *Improving the labour market relevance and use of training profiles in French-speaking Belgium*, Résumé, 2023.

176 OCDE, *Propositions et recommandations pour l'amélioration de la production et de l'utilisation des profils de formation du SFMQ*, p. 11.

177 *Ibidem*, p. 2.

178 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *1c. Employeurs, op.cit.*, p. 10.

179 Groupe de travail conjoint IBEFE/BANSPA - alternance/dual learning, 4 juin 2025.

Les difficultés se retrouvent également dans la mise en œuvre de la certification par unités. Certaines unités d'acquis d'apprentissage (UAA) sont jugées « très difficiles » à réaliser en situation réelle de chantier. Les référent-es interrogé-es dans le cadre de l'enquête « L'alternance dans tous ses états » signalent la frustration d'entreprises souhaitant être davantage associées à la cotation et à l'évaluation finale des jeunes en alternance. Paradoxalement, nombre de référent-es déplorent également la difficulté d'impliquer les entreprises dans ce processus, en raison de leur manque de disponibilité<sup>180</sup>.

Dans cette même enquête<sup>181</sup>, près de la moitié (49 %) des entreprises identifient le savoir-être comme le principal point faible des jeunes en alternance : motivation, investissement, respect de la hiérarchie, ponctualité, politesse, maturité, concentration et rigueur. Près de 14 % des entreprises mentionnent des lacunes dans la formation elle-même : inadéquation entre la théorie et la réalité du terrain, manque de pratique, connaissances de base insuffisantes, cours trop généraux ou trop élémentaires.

---

180 IBEFE, *L'alternance dans tous ses états*, op.cit., p. 18.

181 *Ibidem*, p. 30.

### 4.7. SÉCURISATION DES PARCOURS

---

La fluidité et la perméabilité<sup>182</sup> des parcours sont des facteurs d'attractivité importants pour les formations professionnelles, pour la motivation des jeunes en alternance et pour l'apprentissage tout au long de la vie<sup>183</sup>. Dans l'enseignement qualifiant francophone, des possibilités de mobilité verticale existent déjà et plus de 40 % des jeunes diplômé·es de l'enseignement qualifiant continuent leur parcours vers des études supérieures<sup>184</sup>. Du côté néerlandophone, cette mobilité est également possible, mais elle est rendue difficile par la non-existence de passerelles clairement identifiées et structurellement ancrées<sup>185</sup>. Par ailleurs, comme l'enseignement supérieur est principalement basé sur l'apprentissage de savoirs théoriques, la transition pour des jeunes sortant du *duaal leren* ou de l'enseignement en alternance peut s'avérer difficile<sup>186</sup>.

En Fédération Wallonie-Bruxelles, le système des certifications de l'enseignement, de l'apprentissage et de la formation professionnelle (CESS, CE6P, CQ, CECAFs, titres de compétences, RAF) est aujourd'hui peu lisible. Cette complexité rend difficile pour les jeunes, pour leur famille ou pour les employeurs de pleinement saisir la valeur et le contenu des diplômes ou des certificats<sup>187</sup>. L'absence de standardisation et la multiplicité des appellations freinent la reconnaissance mutuelle des acquis et compliquent les passerelles entre l'enseignement qualifiant, la formation professionnelle et l'enseignement supérieur.

S'il existe déjà plusieurs outils qui peuvent faciliter la reconnaissance mutuelle des acquis de formation – tels que la validation des acquis de formation (VAE, RAF, CVDC,...), les profils du SFMQ, les diagnostics croisés entre opérateurs<sup>188</sup>, la Certification de Compétence Professionnelle (CCP), qui garantit à son ou sa détenteur·rice la maîtrise de compétences directement mobilisables sur le marché du travail<sup>189</sup> – ceux-ci ne sont pas encore pleinement utilisés, ce qui limite leur efficacité et ne permet pas d'assurer une reconnaissance simple et automatique entre les différents opérateurs.

---

182 Les systèmes éducatifs perméables et fluides permettent aux apprenant·es de se déplacer entre (et au sein) des différents parcours et programmes d'éducation, des formations et de l'emploi – c.-à-d. que les jeunes peuvent adapter leur parcours d'apprentissage au fur et à mesure, en fonction de leurs intérêts et de leurs ambitions

183 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 3c. Offres et parcours, décembre 2022*, p. 122.

184 *Ibidem*, p. 131.

185 *Idem*. Pour les étudiant·es qui ne disposent pas du CESS ou dont le diplôme n'a pas été reconnu, les universités et les établissements d'enseignement supérieur organisent des examens d'admission. La réussite de cet examen donne accès aux études supérieures de premier cycle, mais n'équivaut en aucun cas au diplôme d'enseignement secondaire supérieur.

186 Koning Boudewijnstichting, *op.cit.*, Voka, *op.cit.*

187 Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *2d. Employeurs et enseignants, op.cit.*, p. 20.

188 *Ibidem*, p. 25.

189 *Ibidem*, p. 22.

Par ailleurs, la délivrance des certifications et leurs effets de droit dépendent de cadres juridiques différents selon les opérateurs, pouvant conduire à une inégalité de traitement entre les diplômé-es. À titre d'exemple, un parcours réussi en CEFA donne accès au CESS et par extension à l'enseignement supérieur. Pour un parcours de même niveau réussi en apprentissage à l'efp, la certification obtenue est un certificat de contrat d'apprentissage. Celui-ci n'a pas les mêmes effets de droit qu'un CESS et il ne permet pas l'accès à l'enseignement supérieur pour les jeunes qui le détiennent. Cette situation crée une inégalité entre les jeunes et elle limite leurs possibilités d'études et de carrière, malgré un engagement et un niveau de formation comparables.

Le dispositif néerlandophone du *duaal leren* propose depuis 2019 une approche plus uniforme à cet égard. En regroupant les anciens systèmes « *Leertijd* » et « *Deeltijds BSO*<sup>190</sup> » en un modèle commun, les autorités délivrent un diplôme équivalent à celui de l'enseignement secondaire à tous-tes les jeunes qui terminent une formation en alternance, quel que soit le type d'école ou de centre de formation. Cela permet non seulement d'élargir l'accès à l'enseignement supérieur, mais aussi de réduire la concurrence entre les opérateurs et de renforcer la cohérence des parcours.

Cette modernisation mise en œuvre en 2019 a cependant entraîné certains défis. Ainsi, plusieurs filières d'études ont été réformées, ce qui a entraîné une moins bonne correspondance entre les compétences que les jeunes doivent acquérir et les besoins du marché de l'emploi. Les filières de soins dans le deuxième et le troisième degré ont, par exemple, été réorganisées, mais les adaptations tiennent peu compte des besoins concrets du secteur, de la faisabilité des contrats en alternance ou des perspectives de carrière des jeunes.

Les septièmes années de l'enseignement secondaire néerlandophone ont également été réformées. Alors qu'elles faisaient auparavant partie intégrante du parcours scolaire, elles sont désormais devenues facultatives, ce qui les rend moins attrayantes pour les jeunes en fin de parcours et moins intéressantes pour les écoles<sup>191</sup>. Cela soulève cependant quelques inquiétudes puisque les jeunes obtiennent leur diplôme après la sixième année, correspondant à une certification de niveau 4. Or, cela ne leur permet plus de commencer un bachelier professionnel (*professionele bachelor*), mais uniquement un *graduaat*. Cette réforme n'aide pas à absorber les pénuries persistantes dans les métiers du soin et de l'aide à la personne<sup>192</sup> ou d'autres fonctions critiques. Au contraire, la disparition des septièmes risque d'accroître la pression sur les recrutements de personnel suffisamment qualifié.

Si les différences de sécurisation des parcours sont déjà marquées au sein même des communautés, elles le sont encore plus entre les deux communautés francophone et néerlandophone. Cet état de fait empêche une réelle diversité des parcours et de perspectives pour les jeunes, particulièrement à Bruxelles où les deux communautés co-existent et forment une richesse à part entière.

---

190 Beroepssecundair onderwijs

191 L'organisation d'une 7<sup>e</sup> de qualification est coûteuse et ce d'autant plus, si peu de jeunes marquent leur intérêt et que la fréquentation diminue.

192 Tracé Brussel vzw, Gesprekken met scholen in het kader van project werkplekieren Tracé Brussel vzw (2025).

Si l'alternance doit devenir une voie d'apprentissage à part entière et tournée vers l'avenir, elle ne doit pas se limiter à l'enseignement secondaire. Il est nécessaire de développer l'apprentissage en alternance dans l'enseignement supérieur afin d'offrir aux jeunes qui choisissent cette forme d'apprentissage un parcours cohérent et d'augmenter leurs chances de trouver un emploi durable. En outre, il est essentiel de mettre en place un système transparent, équitable et simplifié dans lequel les effets de droit et les certifications sont garantis indépendamment du type de formation ou de l'opérateur choisi. De cette façon, l'alternance peut devenir un des piliers solides du paysage éducatif flexible et inclusif qui répond aux talents des jeunes et aux besoins du marché du travail.



# L'ALTERNANCE DANS LES DERNIÈRES DÉCLARATIONS POLITIQUES



Les nouveaux gouvernements de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de la Région wallonne et de la Région flamande ont évoqué l'alternance à plusieurs reprises dans les différents accords de gouvernement 2024-2029. Aussi bien du côté néerlandophone que francophone, une des ambitions est de développer et d'étendre l'alternance à différents niveaux.

### Que prévoit la déclaration de politique communautaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles ?

---

- ▶ « L'ouverture de l'école vers le monde du travail est également importante pour le développement de nos régions. Dans ce cadre, notre enseignement secondaire développera davantage la formation en alternance afin de permettre aux élèves d'apprendre un métier au plus près du terrain avec les outils actuels, aux côtés des professionnels, tout en continuant à acquérir les compétences essentielles. Ce choix positif et éclairé vers une orientation basée sur les talents de chacun, la connaissance des métiers et la découverte du monde de l'entreprise permettra d'en faire une filière d'excellence.<sup>193</sup> ».
- ▶ « (...) En collaboration avec les Régions, le Gouvernement mènera une réforme systémique de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, notamment en renforçant l'alternance, l'Enseignement de Promotion Sociale et en clarifiant les périmètres des opérateurs et leur coopération<sup>194</sup>. »
- ▶ « Instaurer, avant la fin du tronc commun, un stage d'observation de 5 jours dans le monde du travail ou associatif pour donner à l'élève l'occasion de partager le quotidien de professionnels de différents secteurs et de préciser son projet d'orientation<sup>195</sup>. »
- ▶ « Pour que l'enseignement qualifiant soit perçu comme une voie d'excellence, nous devons améliorer sa qualité et son attractivité auprès des élèves, parents, entreprises et du grand public. Cela passe par la clarification du paysage de l'alternance en lien avec les Régions et la poursuite des réformes, intégrant l'alternance et la formation professionnelle. Dans ce cadre il sera veillé à garantir une offre de formation et d'enseignement raisonnablement accessible sur l'ensemble du territoire. Une attention particulière sera en outre accordée aux filières des soins de santé, à la suite des exigences fixées au niveau européen<sup>196</sup>. »
- ▶ « Le développement de l'enseignement qualifiant, de l'alternance et de la formation professionnelle demande des politiques croisées. C'est un objectif depuis 15 ans, mais qui n'est pas encore atteint. Certaines de ces filières peinent à attirer des apprenants et conservent une image négative. Elles ne répondent pas suffisamment aux attentes des entreprises, font face à un taux d'emploi trop faible à la sortie par rapport aux autres Régions, ainsi qu'à un taux d'abandon et de décrochage élevé en cours de formation. Lors de la législature précédente, un état des lieux et des scénarios de réforme pour l'alternance, de l'enseignement qualifiant, de l'enseignement de promotion sociale et de la formation professionnelle ont été réalisés. Sur cette base (...) avec les objectifs suivants :

---

193 p. 6.

194 p. 12.

195 p. 19.

196 p. 22.

- › un enseignement qualifiant qui forme vraiment à un métier, et choisi positivement par les élèves ;
- › une prise en charge rapide et efficace de tous les élèves en situation de décrochage scolaire et la lutte contre le décrochage ;
- › un doublement de la participation à la formation professionnelle en Wallonie ;
- › une formation professionnelle plus efficace et qui mène à un emploi ;
- › des diplômes de qualité, connus et reconnus sur le marché du travail.

Pour atteindre ces objectifs, les gouvernements souhaitent rendre l'écosystème plus efficient à travers une réforme de son organisation et de son offre dans l'espace francophone. Concrètement, ils souhaitent travailler de concert à :

- › une orientation positive des jeunes et des apprenants vers des filières menant principalement à un métier en pénurie ou au sein des filières STEAM (Sciences, Techniques, Ingénierie, Arts et Mathématiques) ;
  - › des parcours plus fluides et plus lisibles pour les jeunes, leurs parents et les employeurs ;
  - › l'augmentation significative du taux de certification à l'issue des programmes de formations et d'enseignement pour adulte ; (...).<sup>197</sup> ».
- ▶ « Afin de créer un cadre incitatif pour les employeurs et ainsi augmenter significativement l'ouverture de places de formation de qualité en entreprise, les gouvernements travailleront à :
- › Définir un cadre commun d'alternance et un socle minimal de conditions d'encadrement pour veiller à la qualité formative des lieux de stage ;
  - › Renforcer et valoriser le rôle du tuteur et de l'entreprise pour tous les dispositifs d'alternance et améliorer l'information, la formation et l'accompagnement des tuteurs ;
  - › Informer les entreprises en s'appuyant notamment sur les secteurs et réseaux professionnels via la mise à disposition d'une plateforme d'information et de matching unique permettant une visibilité et l'exhaustivité des filières ;
  - › S'assurer d'un pilotage centralisé de l'ensemble des contrats d'alternance<sup>198</sup>. »

### Que prévoient les beleidsnota ?

---

- ▶ Le dual learning est mentionné à plusieurs reprises dans l'accord de gouvernement flamand 2024-2029, ainsi que dans les notes politiques relatives à l'emploi et à l'enseignement ;
- ▶ Le gouvernement s'engage dans un programme STEM 2030 ambitieux. Ce dernier met l'accent sur un enseignement orienté vers le marché du travail. Le gouvernement prévoit la création d'un pôle STEM à destination des entreprises et pour le soutien aux écoles et aux académies STEM locales ;
- ▶ Une étude sera menée sur comment développer le dual learning dans l'enseignement supérieur, à l'aide d'une approche sur mesure basée sur une analyse locale de l'offre et de la demande ;
- ▶ Le dual learning est présenté comme une solution trois fois gagnante pour les entreprises, les sociétés et les opérateurs. L'objectif est que chaque jeune obtienne une certification et puisse entrer sur le marché du travail ;

---

197 p. 23.

198 p. 25.

- ▶ Le gouvernement souhaite optimiser et étendre le dual learning dans l'enseignement secondaire technique, notamment en assouplissant les conditions d'accès afin d'augmenter le nombre d'inscriptions et afin d'éviter le décrochage scolaire et en entreprise ;
- ▶ Le partenariat flamand dual learning et les partenariats sectoriels sont mobilisés pour souligner l'importance du dual learning en tant que voie d'apprentissage à part entière ;
- ▶ Le gouvernement souhaite revoir les accords entre l'école, l'élève et l'entreprise afin d'accroître le potentiel d'apprentissage des jeunes. Il souhaite trouver un équilibre entre théorie et pratique, tout en mettant l'accent sur les compétences professionnelles ;
- ▶ Le gouvernement s'engage à développer les Centres technologiques régionaux (CTR), organisés par province, afin d'en faire des plateformes de concertation permanentes entre les écoles et les entreprises. Le fonctionnement des CTR sera mieux adapté aux zones d'enseignement et au marché du travail local.



# RECOMMANDATIONS



Avant d'aborder les recommandations conjointes et spécifiques, les membres du BANSPA, de l'IBEFE et de Brupartners souhaitent rappeler que la filière de l'alternance doit être pleinement reconnue comme une voie de formation à part entière, et non comme une filière de relégation. Cette évolution est essentielle pour que l'alternance devienne un véritable choix, accessible et attractif pour tous-tes les jeunes.

Les membres de l'IBEFE, du BANSPA et de Brupartners rappellent également que cette reconnaissance ne peut se concrétiser qu'à condition que tous les gouvernements compétents partagent une vision commune.<sup>199</sup> Il est essentiel d'élaborer une stratégie commune et cohérente qui prenne en compte les spécificités du territoire bruxellois et la coexistence institutionnelle dépendant de communautés.

### 6.1. RECOMMANDATIONS CONJOINTES

---

#### a. Recommandation 1

---

Les membres de l'IBEFE, du BANSPA et de Brupartners insistent sur la nécessité de changer le regard porté sur l'alternance, encore trop souvent perçue comme une voie de relégation. L'alternance, qui combine formation en centre ou en école, et expérience pratique en entreprise, offre de réels débouchés et favorise l'entrée rapide dans la vie professionnelle des jeunes.<sup>200</sup>

Ils et elles recommandent de :

- ▶ Promouvoir activement une image positive de l'alternance, auprès des jeunes, des familles, du monde scolaire en ce compris les titulaires de classe et des employeurs, tout en insistant sur la spécificité du dispositif pour que les jeunes qui s'y engagent le fassent de manière éclairée ;
- ▶ Lancer une campagne bruxelloise bilingue (FR/NL), pilotée conjointement par les autorités compétentes, mettant en avant les parcours de réussite, les débouchés, les diplômes délivrés et le rôle clé des entreprises ;
- ▶ Intégrer dans cette campagne des témoignages inspirants issus des deux filières linguistiques, des données chiffrées sur l'insertion professionnelle, ainsi que des éléments nuanciant la problématique du décrochage scolaire ;
- ▶ Généraliser le projet SENSI porté par la chambre Enseignement qualifiant de l'Instance bassin à plus grande échelle et lancer un projet similaire au sein du dispositif *duaal leren* ;
- ▶ Décliner la communication à la fois au niveau régional et sectoriel pour toucher efficacement les publics cibles.

---

199 IBEFE Bruxelles et Brupartners, *op.cit.*, pp. 12-13.

200 Bassins EFE, *op.cit.*, p. 42.

## b. Recommandation 2

Pour dépasser la complexité institutionnelle et garantir une vision partagée, les membres de l'IBEFE, du BANSPA et de Brupartners recommandent de :

- ▶ Créer un espace de partage de bonnes pratiques francophone / néerlandophone, rassemblant responsables politiques, administratifs, opérateurs de formation et partenaires sociaux. Cet espace permettrait d'encourager la mise en place de projets pilotes pédagogiques, notamment en lien avec le développement des compétences linguistiques, l'échange de formateur-rices et la mobilité des jeunes en alternance ;
- ▶ Engager une réflexion sur des grilles de lecture communes, en s'appuyant notamment sur le contenu de cet avis, afin d'identifier les différences et similitudes entre dispositifs existants et de clarifier le champ de l'alternance à Bruxelles ;
- ▶ Promouvoir un dialogue régulier entre opérateurs de formation et entreprises, non seulement pour ajuster l'offre aux besoins du marché de l'emploi bruxellois, mais aussi pour rassembler des acteurs qui ne se parlent pas d'ordinaire, favorisant ainsi la coopération et la coordination. Ce dialogue s'appuierait sur une instance bruxelloise composée des membres représentant les instances existantes (OFFA, SFMQ, IBEFE, BANSPA, ROF Duaal Leren Brussel).
- ▶ Par ailleurs, afin de refléter les réalités socioéconomiques régionales, cette future instance devrait compter parmi ses membres des représentant-es de la périphérie (Unizo, Voka ...). Pour identifier tous les acteurs pertinents de la périphérie, les membres du BANSPA, de l'IBEFE et de Brupartners recommandent de réaliser un inventaire des initiatives créant un lien entre Bruxelles et la périphérie, ainsi que les acteurs qui se concentrent dans la périphérie en vue de les associer à cet espace de partage.

## c. Recommandation 3

En lien avec les engagements des déclarations de politique qui visent à valoriser l'alternance comme une voie de formation à part entière, et non comme une solution par défaut, les membres de l'IBEFE, du BANSPA et de Brupartners recommandent d'identifier et de renforcer un lieu existant, tel que la Cité des Métiers / Beroepenpunt de Bruxelles, afin qu'elle devienne le guichet central fédérant les acteurs de l'alternance et délivrant une information bilingue pour l'alternance à Bruxelles.

Au préalable, les membres recommandent de monitorer la manière dont l'offre de service actuelle de la Cité des Métiers est utilisée ainsi que son impact sur base d'une analyse coûts / bénéfiques. Ils et elles recommandent de systématiser les enquêtes de satisfaction auprès des usager-ères et de les étendre aux partenaires.

Ce lieu verrait ses missions ainsi que ses moyens renforcés afin de :

- ▶ Intégrer et rendre visible l'ensemble des parcours d'alternance disponibles à Bruxelles (enseignement qualifiant, formation professionnelle, enseignement pour adultes) dans les deux communautés ;
- ▶ Fournir et actualiser des informations sur les diplômes, les débouchés, les aides disponibles et les conditions d'accès en complément de son offre actuelle ;
- ▶ Être accessible à tous les publics concernés par l'alternance : jeunes, familles, enseignant-es, employeurs et acteurs de l'orientation en garantissant une approche bilingue.

### d. Recommandation 4

---

Comme souligné dans l'avis n°25 de l'IBEFE et de Brupartners<sup>201</sup>, l'accès aux contrats en alternance reste un obstacle au développement de l'alternance à Bruxelles, y compris dans les secteurs avec des pénuries de main-d'œuvre. Cette difficulté touche tant les filières francophones que néerlandophones. En lien avec les engagements pris dans les déclarations de politique et les recommandations du précédent avis de l'IBEFE, les membres de l'IBEFE, du BANSPA et de Brupartners recommandent de :

- ▶ Réaliser en premier lieu un inventaire des plateformes sectorielles existantes, afin d'identifier celles qui sont réellement fonctionnelles et en lien direct avec les besoins des secteurs, avant d'envisager toute nouvelle plateforme ou dispositif de coordination ;
- ▶ Renforcer la coordination entre écoles, opérateurs et acteurs économiques en s'appuyant sur les plateformes sectorielles existantes ;
- ▶ Renforcer l'accompagnement des jeunes dans leur recherche de contrats en alternance, en mobilisant les acteurs de terrain pertinents afin de s'assurer que les jeunes disposent des informations, du suivi individualisé et du soutien nécessaires pour accéder aux opportunités disponibles ;
- ▶ Soutenir les PME et les indépendant-es dans l'accueil des jeunes en alternance, en s'appuyant sur l'expertise des acteurs de terrain : simplification et allègement des démarches administratives, appui logistique et renforcement des incitants existants afin de faciliter l'accueil des jeunes en alternance.
- ▶ Lancer des campagnes ciblées auprès des employeurs, en particulier dans les secteurs en pénurie pour valoriser les avantages de l'alternance, mieux faire connaître les formations existantes, et faciliter la mise en relation avec les jeunes ;
- ▶ Mettre en place un suivi pour mesurer le nombre de contrats en alternance conclus grâce aux actions de prospection, aux plateformes ou aux incitants.

### e. Recommandation 5

---

Les membres de l'IBEFE, du BANSPA et de Brupartners recommandent de :

- ▶ Mettre en place des projets pilotes pour permettre de conclure des contrats en alternance entre les dispositifs francophones et néerlandophone, car leur mise en œuvre est complexe en raison des différences réglementaires entre communautés ;
- ▶ Aligner les critères et les procédures d'agrément entre les systèmes francophone et néerlandophone, afin qu'une entreprise puisse être reconnue une seule fois pour accueillir des jeunes issu-es des deux régimes. Cela permettrait d'éviter les doubles démarches et de faciliter l'accueil des jeunes en alternance, en particulier à Bruxelles.
- ▶ Réaliser un diagnostic partagé entre les dispositifs francophones et néerlandophone sur les besoins en contrats en alternance par secteur et par zone géographique et renforcer le rôle des fédérations et organisations sectorielles pour identifier, coordonner et développer ces contrats, notamment en périphérie.

---

201 IBEFE Bruxelles et Brupartners, *op.cit*, p. 8-9.

### **f. Recommandation 6**

---

Au vu de la précarité des jeunes bruxellois-es et de la méconnaissance des entreprises à leur égard, les membres de l'IBEFE, du BANSPA et de Brupartners recommandent de sensibiliser et d'outiller toute personne impliquée dans le processus d'accompagnement des jeunes (cfr. Schéma 4.3 Accompagnement).

### **g. Recommandation 7**

---

Pour améliorer l'accès des jeunes à des contrats d'alternance dans la périphérie de Bruxelles, les membres de l'IBEFE, du BANSPA et de Brupartners recommandent de développer un plan de mobilité des jeunes en alternance. Ce plan viendrait compléter les plans de mobilité existants au sein des entreprises. Une concertation entre les acteurs institutionnels (la STIB/MIVB, De Lijn) ou tout autre acteur concerné par la mobilité de la zone est indispensable pour répondre à la problématique des zones mal desservies. Optimiser ces transports augmenterait l'offre de places et les chances pour les jeunes de trouver un emploi futur dans la périphérie.

### **h. Recommandation 8**

---

Les spécificités bruxelloises (mobilité, langue, structure socioéconomique, rémunération, précarité des jeunes, dimension internationale, diversité culturelle et religieuse, etc.) sont ignorées dans les déclarations politiques et réformes récentes. Cette absence de prise en compte risque d'entraîner des réformes mal adaptées au public bruxellois et aux opérateurs régionaux.

Les membres de l'IBEFE, du BANSPA et de Brupartners recommandent :

- ▶ De mettre en place un mécanisme consultatif à l'attention des entités fédérées, dont la législation à un impact sur Bruxelles. Ce mécanisme doit inclure au minimum les représentant-es des pouvoirs régionaux et des acteurs de terrain, afin que les décisions politiques tiennent compte des spécificités de la Région ;
- ▶ Que toute nouvelle réforme ou déclaration politique inclue une évaluation d'impact spécifique à Bruxelles, tant pour le public que pour les opérateurs régionaux.

### 6.2. RECOMMANDATIONS NÉERLANDOPHONES

---

#### a. Recommandation 1

---

Concernant les filières, coordonner l'offre et la demande entre le marché du travail et l'enseignement. Le ROF (Regionaal Overlegforum) joue ici un rôle important, mais en vue d'améliorer la coordination, il est nécessaire de repenser son rôle consultatif. Il est important de vérifier, non seulement au niveau de la communauté flamande, mais aussi aux niveaux régional et bruxellois, la quantité de lieux de stage (leerwerkplekken) disponibles pour certaines filières. Comme indiqué ci-dessus, le marché du travail de la Région bruxelloise est différent de celui de la Flandre, de même que leurs contextes socioéconomiques. Pour que les jeunes soient orienté-es vers des filières prometteuses qui présentent des perspectives d'avenir, il est essentiel de tenir compte de ce contexte socioéconomique spécifique à la capitale. Le ROF dispose de suffisamment de connaissances et de ressources pour assumer un rôle consultatif encore plus efficace en la matière.

#### b. Recommandation 2

---

Prévoir du temps pour les trajectbegeleiders sur le lieu de travail : une trop grande partie du temps des trajectbegeleiders est actuellement consacrée à la recherche de places de stage. La situation à Bruxelles, combinée à la pénurie de certains lieux de stage, souligne la nécessité d'intensifier le soutien apporté à la recherche de ceux-ci. Par ailleurs, il est important qu'une fois un lieu de stage trouvé, la collaboration se déroule de manière durable et satisfaisante. Dans la pratique, la communication entre l'entreprise formatrice et l'école joue un rôle majeur à cet égard. Les trajectbegeleiders ont besoin de plus de temps pour établir de bons contacts avec l'entreprise, et pour assurer un suivi plus étroit des jeunes pendant leur parcours en dual leren. Les chances de réussite augmentent grâce à une intervention rapide et un suivi étroit.

#### c. Recommandation 3

---

Actuellement, de nombreux-ses jeunes disparaissent après un screening négatif. En principe, ils ou elles devraient retourner dans l'enseignement de plein exercice, mais cela se produit rarement. Un système de suivi structurel de ces jeunes s'avère donc nécessaire. Les jeunes en dual leren constituent un groupe vulnérable : ils ou elles sont souvent en décrochage scolaire et considèrent le dual leren en dernier ressort. Il est donc important que ces jeunes fassent l'objet d'un suivi étroit lorsqu'ils ou elles présentent un risque de décrochage. Pour ce faire, une série de mesures doivent être mises en place afin d'éviter qu'il ou elles ne deviennent des « NEET ». Il est donc nécessaire :

- ▶ de développer un réseau d'accueil et un processus d'accompagnement des jeunes qui font l'objet d'un screening négatif ou qui arrêtent la formation au beau milieu de leur parcours de dual leren ;

- ▶ de mieux accompagner les jeunes qui présentent un risque de décrochage, par exemple les jeunes qui sont fréquemment absent-es de l'école mais qui sont présent-es en entreprise, ou vice versa ;
- ▶ à Bruxelles, ce rôle peut être assumé par KANS (une plateforme regroupant les centres d'accompagnement des élèves [Centrum voor Leerlingenbegeleiding, CLB] qui vise à améliorer l'accessibilité de l'offre existante autour du décrochage scolaire à Bruxelles), en collaboration avec d'autres partenaires, comme l'ASBL Tracé Brussel.

### d. Recommandation 4

---

Simplifier le processus administratif pour les entreprises. La Région de Bruxelles-Capitale fait face à un manque important de lieux de stage pour certaines filières, et les PME et les petits indépendants se heurtent à de nombreux obstacles pour s'enregistrer en tant que tels. La simplification de ce processus et le développement d'incitants spécifiques afin de les soutenir davantage peuvent permettre d'augmenter encore leur nombre. La cellule de prospection d'Actiris peut jouer un rôle crucial à cet égard, de même que de petits projets pilotes en matière de werkplekieren (apprentissage en milieu de travail).

La « Brugfiguur Werkplekieren » (personne-passerelle pour l'apprentissage en milieu de travail), un projet de l'ASBL Tracé Brussel pour le compte d'Actiris en est un bel exemple. Le projet, en collaboration avec les écoles secondaires néerlandophones de Bruxelles, a permis de recueillir des connaissances uniques et d'organiser des événements de réseautage réunissant des trajectbegeleiders et des employeurs en fonction de leurs besoins respectifs. L'action des organisations de terrain est unique et apporte des visions cruciales qui sont nécessaires au développement du dual leren et du werkplekieren à Bruxelles.

### e. Recommandation 5

---

Miser sur le soutien du néerlandais en entreprise, car il y a peu de lieux de stage néerlandophones à Bruxelles. Les jeunes parlent donc souvent une autre langue que le néerlandais sur leur lieu de stage, alors qu'il est important qu'ils ou elles le pratiquent aussi bien à l'école que sur le lieu de stage, pour l'acquisition de leurs compétences socioprofessionnelles. Cela implique :

- ▶ d'offrir un large soutien aux employeurs dans l'élaboration d'une politique linguistique sur le lieu de stage ;
- ▶ de développer des boîtes à outils pour les évaluations, les entretiens avec les trajectbegeleiders, etc. sur le lieu de stage ;
- ▶ d'élaborer non seulement une politique linguistique pour les grandes entreprises, mais aussi de rendre une politique linguistique réaliste pour les petits indépendants et les PME ;
- ▶ de soutenir les trajectbegeleiders ou les enseignant-es dans la réalisation des évaluations lorsque le ou la mentor ne parle pas néerlandais.
- ▶ La Maison du Néerlandais peut jouer un rôle utile à cet égard.

### f. Recommandation 6

---

Soutenir l'action des organisations sectorielles et des fédérations dans un contexte bruxellois. La pénurie de lieux de stage dans certains secteurs souligne la nécessité d'un soutien plus large de la prospection de nouvelles places. Les organisations sectorielles peuvent jouer ici un rôle majeur, actuellement sous-exploité. Comme évoqué précédemment, de nombreuses organisations sectorielles sont moins actives à Bruxelles du côté néerlandophone, étant donné qu'elles éprouvent plus de difficultés à établir des contacts avec les employeurs présents dans la Région, même si les écoles ont besoin de leur soutien. Le contexte bruxellois montre que davantage d'espace et de moyens sont nécessaires pour que les organisations sectorielles puissent être actives à Bruxelles. Aujourd'hui, il y a souvent un-e consultant-e pour le Brabant flamand et Bruxelles, si bien qu'une attention relativement limitée est portée à Bruxelles dans la pratique. Il est nécessaire de disposer de consultant-es ayant une connaissance spécifique du contexte bruxellois afin d'apporter un soutien ciblé aux écoles de la Région.

## 6.3. RECOMMANDATIONS FRANCOPHONES

---

### a. Recommandation 1

---

Les membres de l'IBEFE et de Brupartners constatent un manque de données consolidées sur les parcours des jeunes primo-arrivant-es et MENA, notamment après leur passage en DASPA et leur éventuelle orientation vers l'alternance. Ils et elles recommandent dès lors :

- ▶ De renforcer la collecte et l'analyse des données dans le respect du RGPD sur les parcours des jeunes primo-arrivant-es et MENA, et en particulier leur orientation vers l'alternance.
- ▶ Que des ressources supplémentaires soient mises en œuvre pour mieux prendre en compte les besoins spécifiques des jeunes MENA et primo-arrivant-es dans les CEFA.

### b. Recommandation 2

---

Les données mettent en évidence une forte proportion de majeur-es dans les dispositifs d'alternance, souvent en raison d'un retard scolaire. Par ailleurs, les garçons sont majoritaires. Face à ces constats, les membres de l'IBEFE et de Brupartners recommandent de :

- ▶ soutenir les jeunes majeur-es en retard scolaire, en développant des dispositifs de remédiation adaptés pour maintenir leur motivation ;
- ▶ promouvoir activement l'accès des filles aux filières professionnalisantes et techniques par des campagnes de sensibilisation spécifiques et des actions de valorisations des métiers ;
- ▶ de veiller aux conditions d'accueil des filles, en sensibilisant les équipes pédagogiques et les employeurs aux enjeux de mixité.

### c. Recommandation 3

---

Malgré certaines initiatives, les acteurs de l'alternance soulignent la complexité des règles relatives aux allocations familiales. Les membres de l'IBEFE et de Brupartners recommandent donc de mettre en place un service centralisé regroupant toutes les informations pertinentes pour les jeunes en alternance avec des fiches pratiques, des exemples concrets et un accompagnement pour les opérateurs et les jeunes afin de rendre la législation accessible et directement utilisable. Ce service doit comprendre des représentant-es des caisses d'allocations familiales.

### d. Recommandation 4

---

Afin de renforcer et d'améliorer l'accompagnement en entreprise, les membres de l'IBEFE et de Brupartners recommandent de fixer des rencontres préalables à la pratique en entreprise entre les référent-es, les tuteur·rices et les jeunes. Ces rencontres doivent permettre d'établir un plan pédagogique clair, décliné en tâches et missions à effectuer en entreprise par les jeunes. Elles permettront également aux jeunes d'identifier toutes les personnes auxquelles il ou elle sera confronté-e lors de sa pratique et le rôle respectif de chacun-e. Les membres de l'IBEFE et de Brupartners recommandent que ce plan soit discuté et validé en concertation par le ou la référent-e, le ou la tuteur·rice et le ou la jeune.

### e. Recommandation 5

---

Le travail d'accompagnement fourni par les référent-es est central à la réussite des jeunes pour leur apprentissage en entreprise. Afin de cibler les éventuelles difficultés des jeunes (soft skills, manque de motivation, tâches adaptées ou non, etc.) et de trouver des solutions avec les entreprises, les membres de l'IBEFE et de Brupartners recommandent de soutenir le travail de terrain des référent-es. Cela passe, entre autres, par l'affectation des tâches administratives à du personnel administratif afin de dégager du temps à consacrer au suivi des jeunes. Les membres de l'IBEFE et de Brupartners recommandent d'augmenter le nombre de visites en entreprise à deux visites par mois.

Ils et elles recommandent également d'augmenter le nombre de référent-es et diminuer le nombre de jeunes à charge d'un-e référente pour offrir un accompagnement de qualité et individualisé au jeune.

### f. Recommandation 6

---

Les membres de l'IBEFE et de Brupartners recommandent de se baser sur les bonnes pratiques néerlandophones et d'analyser la faisabilité de l'instauration d'une aanloopfase dans les dispositifs francophones. Cette phase préparatoire permettrait de réduire les erreurs d'orientation et de construire un projet professionnel clair avec les jeunes désireux·euses d'entamer un parcours en alternance, mais n'ayant pas encore toutes les ressources nécessaires pour s'épanouir dans cette forme d'apprentissage.

### **g. Recommandation 7**

---

Les acteurs de l'alternance relayent une difficulté conjointe à trouver des entreprises prêtes à accueillir des jeunes en alternance et ce, malgré les pénuries de main-d'œuvre. Les membres de l'IBEFE et de Brupartners recommandent de construire des indicateurs de monitoring en récoltant des données sur le nombre d'agrément délivrés aux entreprises et les secteurs d'activités économiques dans lesquels ces entreprises sont actives.

### **h. Recommandation 8**

---

Les opérateurs francophones relayaient que l'existence ainsi que le rôle des services d'Actiris en charge de la sensibilisation des employeurs restent flou. Selon certains opérateurs, les échanges et les contacts concernant les primes à l'alternance se font de manière informelle ce qui limite l'accès à ces incitants et freinent les actions de promotion. Les membres de l'IBEFE et de Brupartners recommandent de clarifier les missions et responsabilités des services afin de lever cette ambiguïté, d'améliorer la lisibilité et de formaliser les partenariats.

### **i. Recommandation 9**

---

La pertinence de l'utilisation d'une plateforme interprofessionnelle générale à l'image de Stage+ est interrogée par les différentes parties prenantes. Les secteurs professionnels, forts d'une connaissance de terrain, apparaissent pour beaucoup comme les acteurs les plus pertinents dans la prospection d'entreprises et comme intermédiaires d'un « matching » entre entreprises et stagiaires. Les membres de l'IBEFE et de Brupartners recommandent donc d'objectiver la pertinence d'une plateforme interprofessionnelle et d'étudier la déclinaison de la plateforme Stage+ sur base sectorielle.

### **j. Recommandation 10**

---

Les membres de l'IBEFE et de Brupartners reconnaissent la nécessité d'une meilleure information et lisibilité du type de diplôme au moment de l'orientation des jeunes, ainsi qu'une continuité des parcours d'apprentissage permettant in fine et sans rupture de cursus, l'accès aux études supérieures.

### k. Recommandation 11

---

Les membres de l'IBEFE et de Brupartners recommandent d'encourager une immersion régulière en entreprise pour les enseignant·es de cours techniques des CEFA, afin d'actualiser leurs compétences en lien avec les évolutions et les besoins du marché du travail. À cet égard, le programme Entr'Apprendre, relancé par la Fondation pour l'Enseignement, offre aux professionnel·les de l'enseignement qualifiant une immersion de deux jours dans des entreprises partenaires, permettant de découvrir les pratiques professionnelles actuelles et d'adapter les formations aux réalités du terrain.

### l. Recommandation 12

---

Les membres de l'IBEFE et de Brupartners recommandent de mieux coordonner les actions d'orientation existantes en renforçant leur complémentarité et de travailler à une harmonisation des intitulés marketing utilisés autour des métiers afin de favoriser une compréhension partagée entre jeunes, familles, écoles, opérateurs et entreprises.

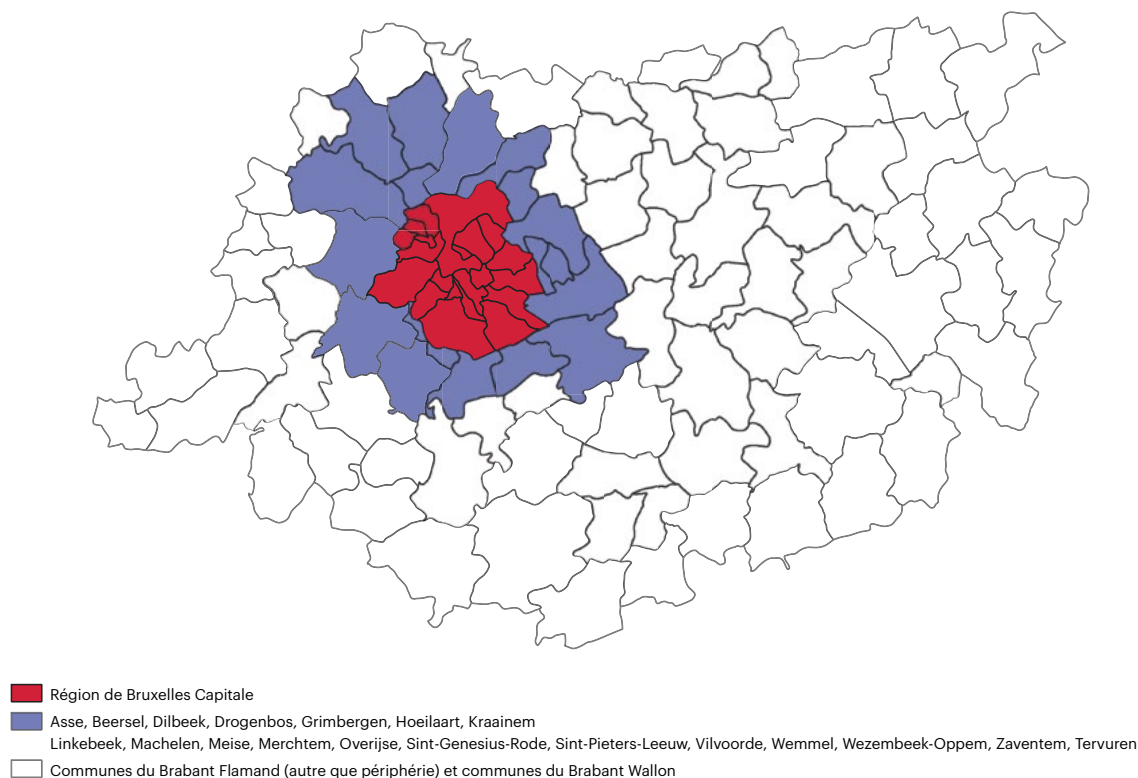



# LEXIQUE



- ▶ **L'apprentissage en alternance** : se réfère aux jeunes qui suivent un parcours d'apprentissage à l'éfp.
- ▶ **L'enseignement en alternance** : se réfère aux jeunes qui suivent un parcours d'enseignement dans un CEFA.
- ▶ **Duaal leren** : se réfère aux jeunes qui suivent un parcours d'enseignement dans le dispositif néerlandophone.
- ▶ **CEFA** : Centre d'éducation et de formation en alternance
- ▶ **Stage (aanloopfase)** : Le stage qui prépare au dual leren
- ▶ **Werkplekieren (apprentissage en milieu de travail)** : contrat d'alternance dans le dual leren
- ▶ **Jeunes en alternance** : Ce sont les apprenant·es à l'éfp, les élèves en CEFA et les leerlingen dans le dual leren.
- ▶ **Référent·e** : Le rôle du ou de la référent·e est d'accompagner les jeunes dans leurs démarches de recherche et de veiller au bon déroulement de la formation en entreprise. Il ou elle est le lien entre l'école / le centre de formation et l'entreprise pour les jeunes. Ses prérogatives varient selon les différents dispositifs.
- ▶ **Périphérie** : Le Vlaamse Rand, ou la périphérie flamande, se compose des 19 communes périphériques à la Région de Bruxelles-Capitale. Elles ne forment pas d'ensemble administratif à proprement parler, mais elles bénéficient d'une attention particulière de la part des autorités flamandes, en raison de leur situation spécifique. En effet, elles appartiennent au Brabant flamand, mais connaissent une réalité linguistique distincte, puisqu'une large part de francophones y résident.

0 10 20 km





# BIBLIOGRAPHIE

## 8.1. OUVRAGES SPÉCIALISÉS

- ▶ F. BALUTEAU, V. DUPRIEZ, M. VERHOEVEN, *Entre tronc commun et filières, quelle école moyenne. Étude comparative*, Éditions Academia, 2018, p. 240
- ▶ W. DE CORT, D. VERHAEST & K. DE WITTE, "Wie kiest voor dual learning?" *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 32(1), 2022, p. 185-192.
- ▶ D. VERHAEST, K. DE WITTE, "Voorbij de aanloopfase van dual learning". *Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen*, KU Leuven, 2025.
- ▶ M. VERHOEVEN (UCL) sur les liens entre inégalités et parcours migratoires dans les structures scolaires. J. DANHIER (ULB) sur la question des ségrégations dans l'enseignement secondaire en Belgique francophone. Cf. Résumé de l'IBEFE Bruxelles lors du colloque « Entre logiques institutionnelles et familiales : les inégalités sociales à l'école », de mars 2025.

## 8.2. ÉTUDES ET RAPPORTS

- ▶ Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance*, synthèse, décembre 2022, 46 p.
- ▶ Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 1a. Apprenants*, décembre 2022, 142 p.
- ▶ Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 1b. Employeurs, secteurs et partenaires sociaux*, décembre 2022, 102 p.
- ▶ Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 1c. Employeurs et enseignants*, décembre 2022, 45 p.
- ▶ Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 2a./2b. Promotion et image des métiers et formations et Orientation vers la formation*, décembre 2022, 65 p.
- ▶ Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 2d. Evaluation, validation et certification des acquis*, décembre 2022, 47 p.
- ▶ Agir pour l'enseignement (APE) ASBL, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 3c. Offres et parcours*, décembre 2022, 146 p.
- ▶ Département Werk en Sociale Economie, *Jaarrapport Vlaams Partnerschap Dual Learning 2023-2024*, februari 2025, 84 p.
- ▶ efp, Pôle DORA, *Rapport 2023-2024*, 138 p.
- ▶ efp, *Rapport d'activité*, 2024, 60 p.
- ▶ Fapeo, *Du racisme à l'école au racisme dans l'enseignement*, n°3, 2021, 49 p.
- ▶ Fédération Wallonie-Bruxelles Enseignement, *Les indicateurs de l'enseignement 2024*, 24 avril 2025, 63 p.

- ▶ Fédération Wallonie-Bruxelles, Région wallonne et IWEPS, *De l'enseignement secondaire vers l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles - Analyse des transitions à partir du Cadastre des Parcours Educatifs et Post-éducatifs*, mai 2023, 60 p.
- ▶ IBEFE Bruxelles et Brupartners, *Avis n°25 Conjoint avec Brupartners : État des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance*, 5 décembre 2023, 13 p.
- ▶ IBEFE Bruxelles, « Diagnostic socioéconomique du territoire bruxellois », *Rapport analytique et prospectif 2024*, juin 2024, 100 p.
- ▶ IBEFE Bruxelles, « Chapitre IV : Thématiques communes : liste des recommandations complémentaires », *Rapport analytique et prospectif 2021*, 2021, 86 p.
- ▶ IBEFE, *L'alternance dans tous ses états - Rapport d'enquête*, Mai 2022, 47 p.
- ▶ IDEA Consult, & HIVA KU Leuven, *Interregionale arbeidsmobiliteit voor Brusselse werkzoekenden in de Vlaamse rand rond Brussel*, 2023, 65 p.
- ▶ Koning Boudewijnstichting, *Van negatief imago naar positieve keuze en minder schooluitval: Een verkenningsoefening naar arbeidsmarktgerichte STEM-opleidingen*, 2025, 55 p.
- ▶ OCDE, *Improving the labour market relevance and use of training profiles in French-speaking Belgium*, Résumé, 2023.
- ▶ OCDE, *Propositions et recommandations pour l'amélioration de la production et de l'utilisation des profils de formation du SFMQ*, 2024, 24 p.
- ▶ Rekenhof, *Voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten: Leerlingenbegeleiding in het beroepssecundair onderwijs*, avril 2021, 90 p.
- ▶ VDAB, *Schoolverlatersrapport editie 2025*, 2025, 78 p.
- ▶ view.brussels, *Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2023*, 4 décembre 2024, 76 p.
- ▶ view.brussels, *L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*, janvier 2024., 126 p.
- ▶ Vivalis.brussels, *Baromètre social 2023*, mars 2024, 164 p.
- ▶ Voka, *Praktijkgericht onderwijs als eerste keus: naar meer waardering en kwaliteit voor onze praktische talenten*, 2025, 28 p.

### 8.3. DÉCLARATIONS POLITIQUES ET LÉGISLATIONS

- ▶ Déclaration de politique communautaire MR et les Engagés, « Avoir le courage de changer pour que l'avenir s'éclaire », Législature 2024-2029, 11 juillet 2024.
- ▶ Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance, M.B., 24 septembre 1991.
- ▶ Arrêté royal portant exécution de la loi du 9 mai 2018 relative à l'occupation de ressortissants étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour, Moniteur belge, 2 septembre 2018.

### 8.4. GROUPES DE TRAVAIL

---

- ▶ Buitengewoon duaal, evenement voor duaal leren in het buitengewoon onderwijs (11/03/2025)
- ▶ Centrumraad CLW Stad Brussel 03/06/2025.
- ▶ Groupe de travail conjoint IBEFE / BANSPA – alternance / duaal leren, 18 septembre 2025.
- ▶ Groupe de travail conjoint IBEFE / BANSPA – alternance / duaal leren, 04 juin 2025.
- ▶ Groupe de travail permanent alternance IBEFE, 26 mars 2025.
- ▶ Groupe de travail permanent alternance IBEFE, 2 décembre 2024.
- ▶ Regionaal Overlegforum Duaal Leren Brussel 22/05/2025.
- ▶ Tracé Brussel vzw, Gesprekken met scholen in het kader van project werkplekieren Tracé Brussel vzw (2025).
- ▶ Tracé Brussel vzw, Interviews bedrijven in kader van project werkplekieren van Tracé Brussel vzw (2025).
- ▶ Tracé Brussel vzw, Gesprekken Buso-scholen in Brussel die duaal leren aanbieden vanuit Tracé Brussel vzw (2025).

### 8.5. SITES INTERNET

---

- ▶ Duaal leren in het secundair onderwijs pagina van de Vlaamse Overheid <https://www.vlaanderen.be/onderwijs-en-vorming/een-onderwijsinstelling-of-opleiding-kiezen/op-zoek-naar-een-school-of-studierichting-gewoon-secundair-onderwijs/duaal-leren-in-het-secundair-onderwijs>
- ▶ Liste des fonctions critiques en 2023 établie par Actiris, <https://www.actiris.brussels/media/bcnebdhv/2024-06-liste-fonctions-critiques-h-65905DDE.pdf>
- ▶ Schoolse Vorderingen 2025 overzicht opgemaakt door Statistiek Vlaanderen <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/onderwijs-en-vorming/schoolse-vorderingen>
- ▶ Schooljaar, schoolweek en schooldag in het secundair onderwijs pagina van de Vlaamse Overheid <https://www.vlaanderen.be/onderwijs-en-vorming/schooljaar-schoolweek-schooldag/schooljaar-schoolweek-schooldag-secundair-onderwijs>
- ▶ Vlaamse overheid, cijfers werkplekken duaal leren via <https://werkplekken.werkplekduaal.be/so>

### 8.6. ARTICLES DE PRESSE

---

- ▶ Bruzz, *Kansarmoede in het onderwijs stijgt: Hoe is de situatie in jouw school?*, 1 september 2025.
- ▶ Le Soir, *Les filières de l'alternance doivent être en lien avec les attentes des entreprises*, 23 octobre 2024.
- ▶ RTBF Actus, *Adaptation du tronc commun : 'On revient à une école du tri' dénonce un artisan du Pacte d'excellence*, 8 octobre 2025.

# ANNEXE



## 9.1. PRÉSENTATION DES DISPOSITIFS

---

### a. Bruxelles francophone

---

#### **Alternance en formation initiale**

---

##### **L'enseignement en alternance**

L'enseignement secondaire en alternance combine une formation théorique et pratique (600 périodes de 50 minutes en CEFA) et une immersion en entreprise (au moins 600 heures d'activité de formation par le travail en entreprise) sur base d'un contrat d'alternance.

Cet enseignement est dispensé dans un établissement appelé CEFA (Centre d'éducation et de formation en alternance). Un CEFA est une structure commune à plusieurs établissements d'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice organisant, au 2<sup>e</sup> et au 3<sup>e</sup> degré, l'enseignement technique de qualification ou l'enseignement professionnel. Toutefois, un CEFA peut ne comporter qu'un seul établissement.

##### **Apprentissage à l'efp/sfpme**

La formation en apprentissage combine une formation théorique et pratique en centre de formation (de 1 à 2 jours par semaine) et une immersion en entreprise (de 3 à 4 jours par semaine) sur base d'un contrat d'alternance.

Cette formation est dispensée par l'efp (Espace Formation des PME), centre de formation des classes moyennes en Région bruxelloise. L'apprentissage est dispensé sur une durée de 3 ans et débouche sur un certificat homologué par la Fédération Wallonie-Bruxelles et une reconnaissance des compétences professionnelles.

### b. Bruxelles néerlandophone

---

#### **Enseignement secondaire**

---

##### **Le duaal leren dans l'enseignement secondaire**

Le duaal leren est possible à partir du deuxième degré de l'enseignement secondaire pour les jeunes de 15 à 25 ans qui souhaitent acquérir une expérience pratique. Après le troisième degré, il est possible de suivre une année de spécialisation axée sur l'acquisition de compétences professionnelles supplémentaires ou de préparer les jeunes à l'enseignement supérieur. Le duaal leren est une forme de formation à temps plein pour les jeunes qui sont prêt-es et mûr-es pour le travail, c'est-à-dire pour les jeunes qui sont prêt-es à travailler. Les jeunes vont maximum deux jours par semaine à l'école et travaillent trois jours par semaine en entreprise. À l'école, les jeunes sont accompagnés par un-e trajectbegeleider et des enseignant-es. En entreprise, ils ou elles bénéficient de l'accompagnement d'un-e mentor, qui doit suivre une formation. Avant que les jeunes puissent commencer à travailler dans une entreprise, celle-ci doit demander un agrément pour devenir un leerwerkplek (lieu

d'apprentissage en alternance). Une fois que l'agrément est obtenu et qu'un-e mentor est disponible sur le lieu de stage, le ou la jeune peut commencer à y travailler. Après avoir terminé un parcours en *duaal leren*, le ou la jeune obtient un diplôme de l'enseignement secondaire.

### L'aanloopfase

Avant qu'un-e jeune puisse commencer le *duaal leren*, il ou elle fait l'objet d'une évaluation (ou *screening*) lors des « *screeningsweken* » organisées en début d'année scolaire (septembre). Si l'école constate que le ou la jeune n'est pas encore prêt-e pour un parcours en alternance ou n'est pas encore prêt-e ou mûr-e pour le travail (c'est-à-dire prêt-e à travailler), il ou elle devra suivre une *aanloopfase*. Cette *aanloopfase* est uniquement possible dans l'enseignement secondaire ordinaire, et non dans l'enseignement secondaire spécialisé. L'*aanloopfase* est un trajet préparatoire visant à développer les attitudes de travail, les jeunes sont ainsi préparé-es à un stage en alternance. Cet accompagnement peut prendre la forme d'une formation en groupe ou d'un stage individuel. L'*aanloopfase* doit être aussi courte que possible mais est maintenue autant que nécessaire. Les trajets d'*Ondersteuning Alternierend Leren* (OAL, soutien à l'apprentissage en alternance pour les jeunes) sont proposés par quatre partenaires sociaux à Bruxelles : Arktos, Groep Intro, JES et Profo. Une fois que le ou la jeune entame son parcours dans un lieu de stage, il ou elle peut encore faire appel au soutien de ces partenaires si nécessaire.

Si le *screening* révèle que le ou la jeune ne maîtrise pas encore suffisamment le néerlandais pour entamer un parcours en *duaal leren*, il ou elle peut encore bénéficier d'un soutien linguistique supplémentaire pendant l'*aanloopfase* et être accompagné-e via le *Taalkot* d'Abrusco.

### Types de contrats

Une fois agréée, l'entreprise peut conclure un contrat avec le ou la jeune. Il existe plusieurs types de contrats :

- ▶ l'**Overeenkomst Alternerende Opleiding** (OAO, contrat de formation en alternance) est le contrat standard pour toutes les formations dans le cadre desquelles le ou la jeune preste au moins 20 heures en moyenne par semaine sur une base annuelle chez un employeur ;
- ▶ le **Stageovereenkomst Alternerende Opleiding** (SAO, contrat de stage de formation en alternance) est le contrat standard pour toutes les formations dans le cadre desquelles le ou la jeune preste moins de 20 heures en moyenne par semaine sur une base annuelle dans une entreprise ;
- ▶ le **Deeltijdse Arbeidsovereenkomst** (DA, contrat de travail à temps partiel) est un contrat dans le cadre duquel un-e jeune de l'*enseignement secondaire professionnel à temps partiel* (cette option n'est pas possible dans le *duaal leren*) preste moins de 20 heures par semaine (en moyenne sur une base annuelle) sur le lieu de travail. Les entreprises du secteur à but non lucratif, où le *Maribel social* s'applique, peuvent également recourir au **contrat de travail à temps partiel du Maribel social**. Pour toutes les questions concernant le *Maribel social* : [loket@jongerenindesocialprofit.be](mailto:loket@jongerenindesocialprofit.be) ;
- ▶ le **Startbaanovereenkomst Type 2** (SBO type II, convention de premier emploi de type 2 ou CPE type II) est un contrat de travail **à temps partiel** auprès d'une des communes bruxelloises. Ce contrat à temps partiel est associé à une partie formation dans l'*enseignement secondaire professionnel à temps partiel* et n'est pas possible dans le *duaal leren* (minimum 240 heures sur une base annuelle).

	Rémunération	Jours de vacances
<b>OAO</b>	Indemnité d'apprentissage	Le ou la jeune suit le régime des vacances scolaires, max. 20 jours de vacances constituées, complétés de congés sans solde
<b>SAO</b>	Non	Le ou la jeune suit le régime des vacances scolaires
<b>DA</b>	Conformément à la CCT en vigueur	Conformément à la CCT en vigueur

### **Le rôle de l'ASBL Tracé Brussel**

Dans le cadre du déploiement du dual leren à Bruxelles, l'ASBL Tracé Brussel remplit un rôle de soutien considérable. Elle préside le Regionaal Overlegforum Duaal Leren à Bruxelles, organise une concertation trimestrielle (groupe de travail) pour le dual leren et un groupe de travail pour le dual leren dans l'enseignement secondaire spécialisé, gère les inscriptions aux trajets d'OAL et facilite la collaboration entre les écoles et les partenaires. L'ASBL Tracé Brussel est donc le point de contact des écoles et de tous les partenaires concernés à Bruxelles par le dual leren.

#### **ROF (Regionaal Overlegforum Duaal Leren)**

L'ASBL Tracé Brussel préside le Regionaal Overlegforum Duaal Leren à Bruxelles (ROF). Le ROF de la Région de Bruxelles-Capitale permet en premier lieu une coordination régionale entre les acteurs bruxellois de l'enseignement qui proposent ou souhaitent proposer le dual leren. Il se penche en outre sur la demande des écoles en matière d'offre de formations en alternance en Région de Bruxelles-Capitale et formule des avis sur les formations en alternance intéressantes à programmer à Bruxelles. L'ASBL Tracé Brussel collabore à cet effet avec des experts du marché du travail de [view.brussels](http://view.brussels) (Actiris) et du [VDAB Bruxelles](http://vdab.brussels). Ces organismes fournissent aux prestataires (potentiels) les informations nécessaires concernant leurs choix de programmation du point de vue du marché bruxellois du travail.

#### **Concertation trimestrielle pour le dual leren (groupe de travail)**

Outre le ROF de la Région de Bruxelles-Capitale, l'ASBL Tracé Brussel organise une concertation trimestrielle pour le dual leren. Les partenaires et les écoles s'y réunissent pour discuter de l'évolution de la collaboration.

#### **Groupe de travail pour le dual leren dans l'enseignement secondaire spécialisé**

La concertation trimestrielle pour le dual leren étant réservée aux écoles secondaires ordinaires de Bruxelles, l'ASBL Tracé Brussel a récemment pris l'initiative d'organiser un groupe de travail similaire pour le dual leren dans l'enseignement secondaire spécialisé à Bruxelles. Ce groupe de travail a pour but de stimuler les échanges entre les différentes écoles et d'offrir un soutien supplémentaire sur le plan du contenu pour le déploiement du dual leren dans l'enseignement spécialisé.

#### **Gestion des inscriptions aux trajets d'OAL**

L'ASBL Tracé Brussel gère les inscriptions aux trajets d'OAL et coordonne la collaboration entre les partenaires des trajets d'OAL et les écoles de formation en alternance.

## 9.2. TABLEAU COMPARATIF DES DISPOSITIFS

Critères	Dispositifs francophones		Dispositifs néerlandophones	
	Formation initiale		Enseignement secondaire	
	CEFA (FWB) <sup>202</sup>	Apprentissage efp/ sfpme	Duaal leren dans les écoles secondaires	Duaal leren chez Syntra
Public	15 à 25 ans	15 à 25 ans	15 à 25 ans	15 à 25 ans
Conditions d'accès au moment de l'inscription	<p>15 ans à condition d'avoir déjà fréquenté l'enseignement secondaire de plein exercice pendant deux ans.</p> <p>Entre 16 ans et 18 ans, pas de spécificité.</p> <p>Entre 18 et 20 ans à condition d'avoir conclu un contrat d'alternance.</p> <p>Entre 21 et 25 ans à condition de s'être inscrit dans un CEFA au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre de l'année de ses 21 ans et d'avoir conclu un contrat d'alternance.</p>	<p>15 ans à condition d'avoir fréquenté l'enseignement secondaire pendant au moins deux ans dans le 1<sup>er</sup> degré.</p> <p>Entre 16 ans au 31 décembre de l'année d'inscription et 23 ans.</p> <p>Avoir passé un test de positionnement à l'efp.</p> <p>Établir un plan de formation.</p>	<p>15 ans à condition d'avoir terminé les deux premières années de l'enseignement secondaire (il ne faut pas nécessairement les avoir réussies).</p> <p>Au troisième degré, avoir suivi une formation en alternance jusqu'à l'année scolaire du 25<sup>e</sup> anniversaire.</p> <p>Pour les jeunes de 7<sup>e</sup> année, il n'y a pas de limite d'âge.</p> <p>Les jeunes doivent être prêt-es et mûr-es pour le monde du travail.</p>	<p>15 ans à condition d'avoir terminé les deux premières années de l'enseignement secondaire (il ne faut pas nécessairement les avoir réussies).</p> <p>16 ans ou avoir son 16<sup>e</sup> anniversaire au cours de l'année scolaire.</p> <p>Possibilité de suivre une formation en alternance jusqu'à l'année scolaire du 25<sup>e</sup> anniversaire.</p> <p>Pour les jeunes de 7<sup>e</sup> année, il n'y a pas de limite d'âge.</p> <p>Les jeunes doivent être prêt-es et mûr-es pour le monde du travail.</p>
Coût d'inscription	Gratuit	70€/an <sup>203</sup>	Gratuit	205 €/an
Durée théorique du cursus	De 2 à 5 ans	3 ans	1 à 2 ans	1 à 2 ans
Mogelijkheid OAL <sup>204</sup>			Oui	Non, pas d'aanloopfase chez Syntra
Régime horaire	Entreprise 3 jours par semaine en moyenne	Entreprise 3-4 jours par semaine	Entreprise 3 jours par semaine, en moyenne 20 h/semaine	Entreprise 4 jours par semaine
	Formation 2 jours par semaine en moyenne	Formation 1-2 jours par semaine	Formation maximum 2 jours par semaine	Formation 1 jour par semaine

202 Pour toute information complémentaire ou précision voir Les CEFA à Bruxelles, octobre 2022 en [français](#) ou en [néerlandais](#)

203 Des coûts supplémentaires d'acquisition de matériel doivent être pris en compte en fonction de la formation suivie. Ces coûts s'ajoutent aux coûts d'inscription.

204 Ondersteuning alterneerend leren > trajet préparatoire (n'existe pas en alternance francophone)

Critères	Dispositifs francophones		Dispositifs néerlandophones	
	Formation initiale		Enseignement secondaire	
	CEFA (FWB) <sup>202</sup>	Apprentissage efp/ sfpme	Duaal leren dans les écoles secondaires	Duaal leren chez Syntra
Rémunération des stagiaires	Montants indexés au 1 <sup>er</sup> avril 2024 : La rémunération est comprise entre 351,98€ à 662,55€ par mois <sup>205</sup> .	Depuis le 01/02/2025, le montant est calculé à partir d'un pourcentage sur base du RMMG (revenu mensuel minimum garanti). Ces montants peuvent varier de 359,02 € à 675,80 € par mois. Si le contrat est conclu avec une entreprise agréée par le dispositif flamand, le montant est autre et peut varier de 612,45 € à 728,60 € par mois.	Selon l'indexation du 1 <sup>er</sup> février 2025 : l'indemnité d'apprentissage est comprise entre 612,50 € et 728,70 € par mois. Le montant peut varier en fonction du nombre de jours prestés.	
Erkenning van de leerwerkplek			Le lieu de stage doit demander un agrément via le Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie (WEWIS, Département de l'Emploi, de l'Économie, des Sciences, de l'Innovation et de l'Économie sociale) ; le partenaire sectoriel traite la demande dans les deux semaines. Pour qu'un lieu de stage soit agréé, il doit remplir certaines conditions et un-e mentor doit être présent-e.	
Mentor/ tuteur-riche	Deux conditions à remplir : <ul style="list-style-type: none"> <li>justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans,</li> <li>et détenir soit un certificat ou une attestation de formation au tutorat (obtenue après au moins huit heures de formation), soit un titre de validation des compétences en tant que tuteur-riche, soit un certificat d'aptitude pédagogique.</li> </ul> Il existe une alternative en Région de Bruxelles-Capitale (dispositif francophone), si ces conditions ne sont pas rencontrées : un-e candidat-e peut être agréé-e s'il ou elle : <ul style="list-style-type: none"> <li>est âgé-e d'au moins 25 ans,</li> <li>et possède au moins cinq ans d'expérience pratique dans la profession concernée, même sans remplir les conditions de formation ou de certificat.</li> </ul>	Deux conditions à remplir : <ul style="list-style-type: none"> <li>justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans,</li> <li>et détenir soit un certificat ou une attestation de formation au tutorat (obtenue après au moins huit heures de formation), soit un titre de validation des compétences en tant que tuteur-riche, soit un certificat d'aptitude pédagogique.</li> </ul> Il existe une alternative en Région de Bruxelles-Capitale (dispositif francophone), si ces conditions ne sont pas rencontrées : un-e candidat-e peut être agréé-e s'il ou elle : <ul style="list-style-type: none"> <li>est âgé-e d'au moins 25 ans,</li> <li>et possède au moins cinq ans d'expérience pratique dans la profession concernée, même sans remplir les conditions de formation ou de certificat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avoir une conduite irréprochable, comme l'atteste un <a href="#">extrait du casier judiciaire</a> – 596.2 (« modèle destiné à l'exercice d'une activité qui est en rapport avec des mineurs » – à introduire avec la demande d'agrément) ;</li> <li>Avoir au moins 25 ans ;</li> <li>Avoir au moins 5 ans d'expérience pratique dans le métier ;</li> <li>Suivre une <a href="#">formation de mentor</a>.</li> </ul>	

205 Cette rétribution est progressive compte tenu des compétences acquises par l'apprenant-e en alternance. Le montant de la rétribution est calculé sur la base du revenu minimum mensuel moyen garanti brut.

Critères	Dispositifs francophones		Dispositifs néerlandophones	
	Formation initiale		Enseignement secondaire	
	CEFA (FWB) <sup>202</sup>	Apprentissage efp/ sfpme	Duaal leren dans les écoles secondaires	Duaal leren chez Syntra
<b>Primes</b>	Prime jeune (moins de 18 ans) en alternance : 500€ à la fin d'une 1 <sup>re</sup> ou 2 <sup>e</sup> année de formation et 750€ à la fin d'une 3 <sup>e</sup> année de formation. Prime tuteur-riche annuelle : 1750€/tuteur-riche pour tout stage de 6 mois. Primes sectorielles : Certains secteurs octroient des primes aux jeunes en alternance.	Prime jeune (moins de 18 ans) en alternance : 500€ à la fin d'une 1 <sup>re</sup> ou 2 <sup>e</sup> année de formation et 750€ à la fin d'une 3 <sup>e</sup> année de formation. Prime tuteur-riche annuelle : 1750€/tuteur-riche pour tout stage de 6 mois. Primes sectorielles : Certains secteurs octroient des primes aux jeunes en alternance.	Leerlingenpremie alternerende opleiding (prime jeune en alternance) : pour les jeunes qui habitent en Région flamande. Les jeunes sont formé-es pendant au moins 4 mois sur le lieu de stage au cours de chaque année scolaire pour laquelle la prime est demandée. Cette prime s'élève à 500 euros et est versée 1 fois par année scolaire ; la prime peut être versée maximum 3 fois. Mentorpremie (prime mentor) : pour les employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale ; 1 750 €/mentor accompagnant minimum 1 et maximum 4 jeunes en même temps pendant au moins 6 mois. Premie kwalificerend werkplekieren (prime apprentissage qualifiant en milieu de travail) : pour les employeurs de Flandre ; 600 € si le ou la jeune ne reçoit pas d'indemnité, 1 000 € si le ou la jeune reçoit une indemnité. Réduction des cotisations de sécurité sociale : pour les entreprises en alternance du secteur à but non lucratif avec Maribel social. Primes sectorielles : certains secteurs disposent de primes sectorielles spécifiques. Mesure activa.brussels : pour les employeurs qui souhaitent engager le ou la jeune après sa formation en alternance avec un contrat de formation. Via la carte Activa (à demander chez Actiris), l'employeur peut prétendre à une prime pouvant atteindre 15 900 € sur 30 mois.	
<b>Regelgeving schoolvakanties</b>			Les jeunes ont droit à toutes les vacances scolaires. Dans certains cas, il peut y avoir des dérogations : Pour certaines formations, l'on peut décider que les jeunes soient présent-es sur le lieu de travail quelques jours ou semaines pendant les vacances scolaires. Ces jours sont alors compensés à un autre moment de l'année scolaire afin que les jeunes bénéficient du nombre de jours de vacances requis. Pour certaines formations, il peut être décidé de ramener le nombre de semaines de vacances scolaires de 15 à 12. Cette réduction n'est possible qu'à des conditions très spécifiques et est donc plutôt exceptionnelle.	
<b>Certifications</b>	Selon la modalité d'alternance et la forme (technique de qualification ou professionnelle) : CESS <sup>206</sup> , CQ <sup>207</sup> , CE6P <sup>208</sup>	Certificat d'apprentissage, CeCAF <sup>209</sup> , CQ (sous certaines conditions)	Diplôme de l'enseignement secondaire + qualifications professionnelles	
<b>Niveau CEC<sup>210</sup></b>	CESS : 4 CQ : 2-5	3-4	3-4	
<b>Particularité(s)</b>	Trois modalités d'alternance : article 45, 47 et 49 <sup>211</sup> .		/	

206 Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur

207 Certificat de qualification

208 Certificat d'étude de 6<sup>e</sup> professionnelle

209 Certificat de Compétences Acquisées en Formation

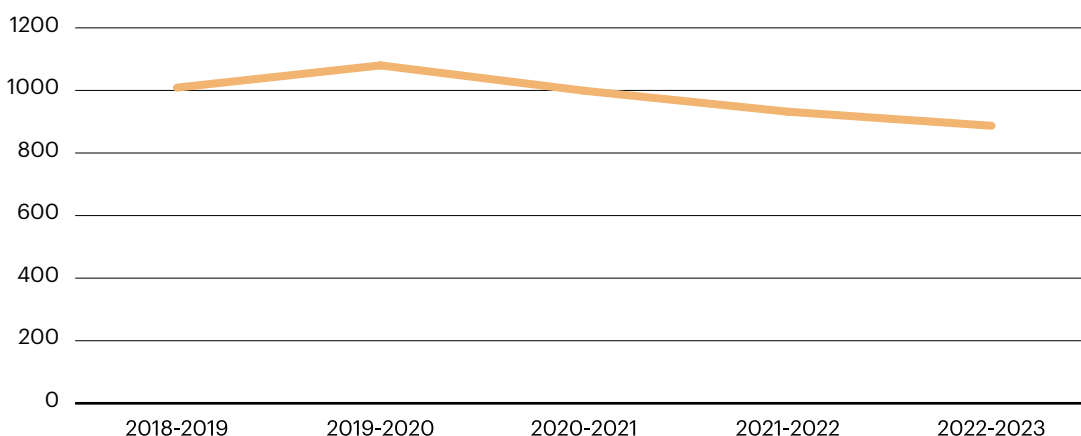
210 Cadre européen des certifications

211 Détail dans la note « Les CEFA à Bruxelles », octobre 2022 en [français](#), p.4 ou en [néerlandais](#), p.5

## 9.3. VOLUMES DE PERSONNES CONCERNÉES

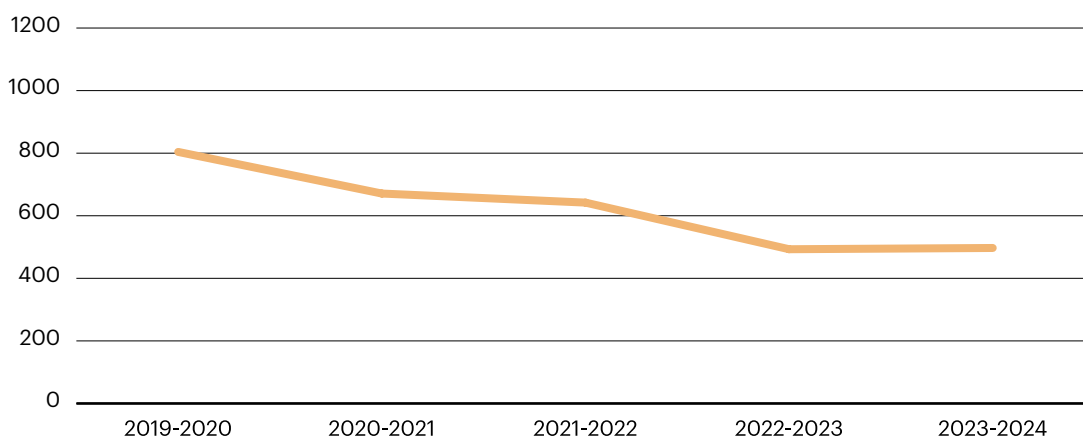
### Bruxelles francophone

**L'enseignement en alternance**  
Évolution du nombre d'inscrit-es dans le 3<sup>e</sup> degré et en alternance 45



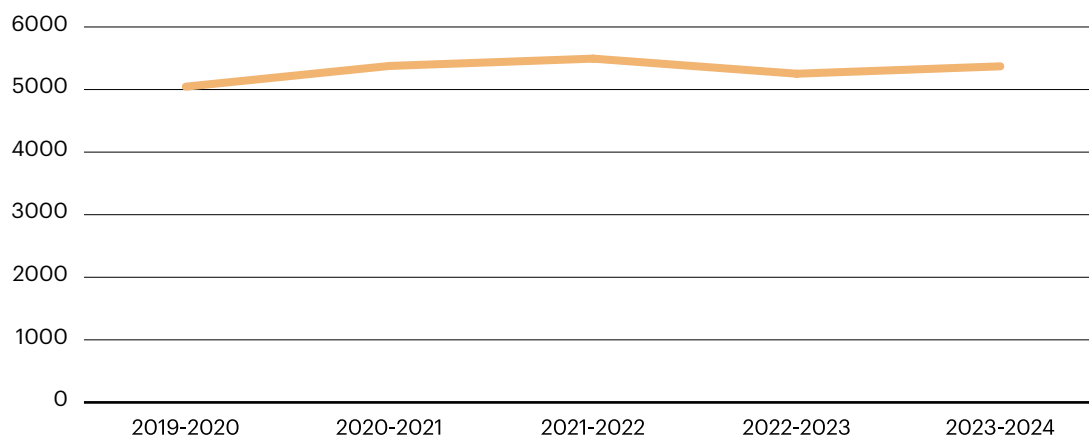
Ces données ne reprennent pas l'article 47. Source : Données certifiées de l'enseignement. Calculs IBEFE Bruxelles.

**Apprentissage à l'efp/sfpme**  
Évolution du nombre d'inscrit-es en apprentissage à l'efp/SFPME



Source : Données efp/sfpme. Calculs IBEFE Bruxelles.

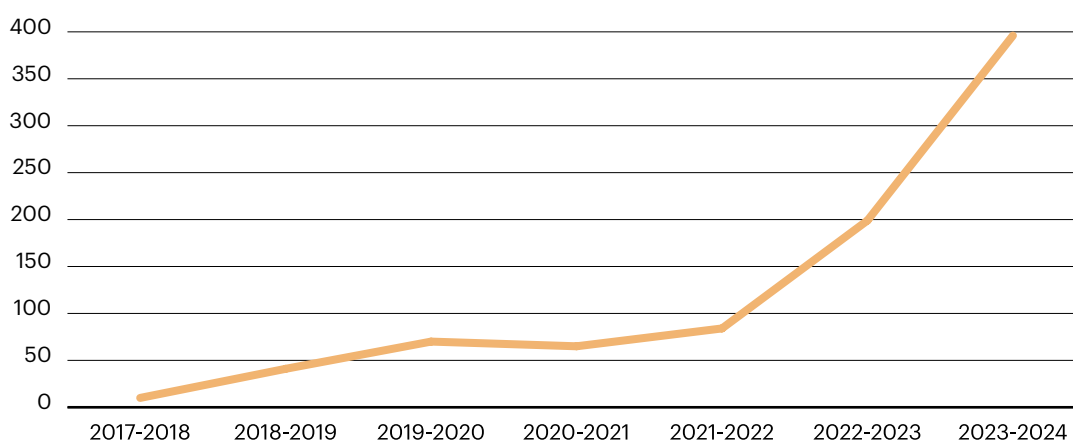
### Chef d'entreprise à l'efp/sfpme Évolution du nombre d'inscrit-es en chef d'entreprise à l'efp/SFPME



Source : Données efp/sfpme. Calculs IBEFE Bruxelles.

### Bruxelles néerlandophone

#### Nombre d'élèves dans le dual leren



Source : Dataloep Onderwijs Vlaanderen telmoment 1 februari.







# Gezamenlijk initiatief- advies

**IBEFE / BANSPA / Brupartners  
Uitdagingen van alternerend  
leren/duaal leren in Brussel**

**GOEDGEKEURD OP 5 NOVEMBER 2025 DOOR HET IBEFE EN BANSPA  
MEDEONDERTEKEND OP 15 JANUARI 2026 DOOR BRUPARTNERS**




---


# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Brussel, onderbelicht in het beleid</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Socio-economische context in Brussel</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>Eén Gewest, veel systemen voor alternerend leren</b>	<b>15</b>
4.1.	Diversiteit van de profielen en trajecten van de jongeren in alternerend leren	17
a.	De socio-economische situatie van jongeren in alternerend leren	17
b.	Nieuwkomers en anderstalige NBMV	18
c.	Jongeren in het buitengewoon secundair onderwijs	19
d.	Leeftijd en geslacht van jongeren in alternerend leren	20
e.	Studiekeuze en heroriëntering	21
4.2.	Stigmatiserende opleidingsvorm/negatieve kijk op alternerend leren	23
4.3.	Begeleiding	27
a.	Een optimale ervaring in het bedrijf dankzij de 'tuteur·rices'/mentoren	29
b.	Focus op de begeleiding door de trajectbegeleid(st)ers	30
c.	Aanloopfase, een Nederlandstalig aanbod	31
d.	Nood aan meer begeleiding	32
4.4.	Overeenkomst voor alternerend leren en erkenningsaanvragen	33
a.	Premies: steun voor de bedrijven en motivatie voor de jongeren	34
b.	Het economische weefsel in Brussel	37
4.5.	Bijzondere kenmerken van de Brusselse regio	38
a.	Erkenningsvoorwaarden	38
b.	Mobiliteit van de jongeren	40
c.	Franstalige concurrenten voor Nederlandstalige jongeren in Brussel	41
4.6.	(Mis)match tussen leerstof en economische behoeften	42
4.7.	Samenhang en transparantie van de trajecten	44
<b>5</b>	<b>Alternerend leren in de recente beleidsverklaringen</b>	<b>47</b>
<b>6</b>	<b>Aanbevelingen</b>	<b>51</b>
6.1.	Gezamenlijke aanbevelingen	52
a.	Aanbeveling 1	52
b.	Aanbeveling 2	53
c.	Aanbeveling 3	53
d.	Aanbeveling 4	54
e.	Aanbeveling 5	54
f.	Aanbeveling 6	55
g.	Aanbeveling 7	55
h.	Aanbeveling 8	55

<b>6.2. Nederlandstalige aanbevelingen</b>	<b>56</b>
a. Aanbeveling 1	56
b. Aanbeveling 2	56
c. Aanbeveling 3	56
d. Aanbeveling 4	57
e. Aanbeveling 5	57
f. Aanbeveling 6	58
<b>6.3. Franstalige aanbevelingen</b>	<b>59</b>
a. Aanbeveling 1	59
b. Aanbeveling 2	59
c. Aanbeveling 3	59
d. Aanbeveling 4	60
e. Aanbeveling 5	60
f. Aanbeveling 6	60
g. Aanbeveling 7	61
h. Aanbeveling 8	61
i. Aanbeveling 9	61
j. Aanbeveling 10	61
k. Aanbeveling 11	62
l. Aanbeveling 12	62
<b>7 Woordenlijst</b>	<b>63</b>
<b>8 Bibliografie</b>	<b>65</b>
8.1. Gespecialiseerde werken	66
8.2. Onderzoeken en rapporten	66
8.3. Beleidsverklaringen en wetten	67
8.4. Werkgroepen	68
8.5. Websites	68
8.6. Persberichten	68
<b>9 Bijlage</b>	<b>69</b>
9.1. Voorstelling van de systemen	70
a. Franstalig Brussel	70
b. Nederlandstalig Brussel	70
9.2. Tabel met een vergelijking van de systemen	73
9.3. Aantal betrokken personen	76



# 1 INLEIDING



Dit advies vloeit voort uit een eenduidige vaststelling aan Franstalige en Nederlandstalige zijde: de verschillende beleidslijnen van de overheid houden onvoldoende rekening met Brussel en zijn specifieke realiteit. Alternierend leren is daar een treffend voorbeeld van. Het staat wel centraal in de verschillende communautaire beleidsverklaringen, maar er wordt nauwelijks gekeken naar facetten zoals jongeren in onzekerheid, tweetaligheid, mobiliteit en de economische structuur van het grondgebied, die nochtans deel uitmaken van de Brusselse realiteit.

Om de institutionele complexiteit te overstijgen en een gedeelde visie te garanderen, raden de leden van IBEFE, BANSPA en Brupartners aan om een tweetalige structuur te creëren waarin beleidsmakers, besturen, opleidingsverstrekkers en sociale partners samenkomen en goede praktijken kunnen delen.

In deze structuur kan de stigmatiserende kijk op alternierend leren ter discussie worden gesteld (aanbeveling 1) en kan worden geprobeerd om de belemmeringen voor overeenkomsten voor alternierend leren weg te nemen (aanbeveling 4), met name door de procedures te vereenvoudigen zodat de mobiliteit verbetert (aanbeveling 5). Met het oog daarop pleiten de leden voor de lancering van tweetalige proefprojecten.

IBEFE is een overlegorgaan met daarin de Franstalige Brusselse actoren op het gebied van werkgelegenheid, beroepsopleiding, kwalificerend onderwijs en de sociale partners. De ondersteuning van het opleidings- en onderwijsaanbod in de Brusselse regio is de belangrijkste taak.

BANSPA (Brusselse Adviesraad van Nederlandstalige Sociale Partners) adviseert Brusselse en Vlaamse politici over de thema's werk, opleiding en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Waar het Brusselse beleid raakvlakken heeft met het Vlaamse, adviseert BANSPA de beleidsvorming.

Brupartners, de Brusselse Economische en Sociale Raad, is het belangrijkste orgaan voor sociaaleconomisch overleg in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Als paritair orgaan bestaat Brupartners uit een werkgeversbank, waarin de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties (BECI), de middenstandsorganisaties en van de werkgevers uit de non-profitsector (BRUXEO) zetelen, en een syndicale bank samengesteld uit de vertegenwoordigers van de vakbonden (ABVV, ACV, ACLVB).

Voor dit initiatiefadvies analyseren IBEFE, BANSPA en Brupartners de systemen voor alternierend leren voor Brusselse jongeren tussen 15 en 25 jaar<sup>1</sup> om samen inzicht te krijgen in de specifieke uitdagingen in Brussel en op basis daarvan aanbevelingen te formuleren.

---

1 Het Nederlandstalige systeem biedt op het Brusselse grondgebied geen alternierend leren voor volwassenen aan. De leden van de *gezamenlijke werkgroep 'alternance/duaal leren' van IBEFE/BANSPA van 4 juni 2025* hebben besloten om het advies te richten op jongeren, zodat de problemen aan de Franstalige en Nederlandstalige kant met elkaar kunnen worden vergeleken.

Het advies werd in overleg opgesteld binnen een werkgroep met leden van beide instanties en moet:

- ▶ in kaart brengen welke problemen de actoren op het terrein vaststellen in Brussel;
- ▶ aanbevelingen voorstellen die zijn afgestemd op de realiteit in het gewest.

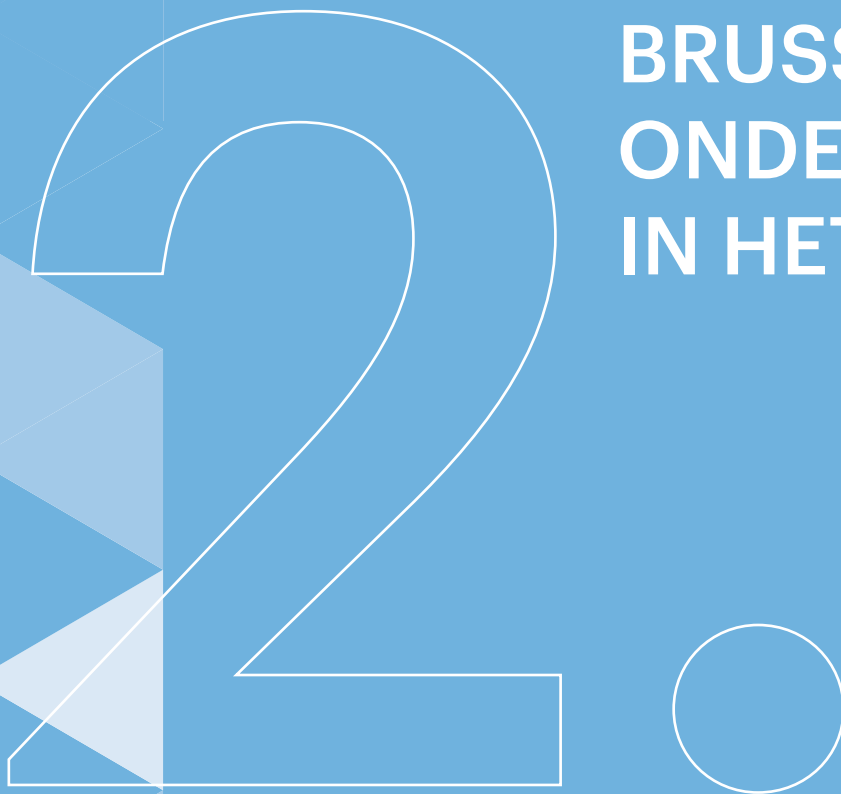
Dit advies is opgebouwd rond:

- ▶ een overzicht van de Brusselse context (arbeidsmarkt, institutionele complexiteit, demografie en jonge bevolking);
- ▶ een beschrijving van de uitdagingen waarmee de Franstalige en Nederlandstalige systemen allemaal worden geconfronteerd;
- ▶ een analyse van de specifieke problemen van het systeem in elke taal;
- ▶ een samenvatting van de doelstellingen die in de verschillende beleidsverklaringen zijn opgenomen met betrekking tot alternerend leren;
- ▶ concrete aanbevelingen.





# BRUSSEL, ONDERBELICHT IN HET BELEID



Al meer dan 15 jaar komen de ontwikkeling van het alternerend leren en het streven om hiervan een 'traject van uitmuntendheid'<sup>2</sup> te maken aan bod in de beleidsverklaringen van de verschillende Franstalige regeringen, zowel op het niveau van de Fédération Wallonie-Bruxelles en Wallonië als van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie (Cocof)<sup>3</sup>. Met de steun van de vzw Agir pour l'enseignement hebben de regeringen ook een stand van zaken opgemaakt van het kwalificerend onderwijs en de beroepsopleiding, meer bepaald van het alternerend leren. Dit rapport belicht de belangrijkste uitdagingen en kansen, maar gaat slechts gedeeltelijk in op de realiteit in Brussel.

Die beperking komt nog duidelijker naar voren in de recentste hervormingsplannen. De Brusselse sociale partners worden niet betrokken bij of geraadpleegd over de beslissingen van de regering van de Fédération Wallonie-Bruxelles met betrekking tot het kwalificerend onderwijs en dus ook het alternerend leren<sup>4</sup>. Zo werd Brussel aan Franstalige zijde niet geraadpleegd bij de uitwerking van de "hervorming van het systeem voor kwalificerend onderwijs, het volwassenenonderwijs en de beroepsopleiding" of bij de opstelling van het bijbehorende draaiboek. Bovendien werd bij de goedkeuring van de recentste beleidsverklaring<sup>5</sup> geen rekening gehouden met de Brusselse problematiek<sup>6</sup> en werd evenmin gekeken naar de mogelijke gevolgen van toekomstige hervormingen voor de Brusselse doelgroepen en opleidingsverstrekkers.

Aan Nederlandstalige kant is de situatie vergelijkbaar. In het Vlaamse regeerakkoord 2024-2029 nemen het duaal leren en het beroepsonderwijs een belangrijke plaats in. Er gaat echter weinig aandacht naar het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: de beleidsnota's rond werkgelegenheid en onderwijs kijken amper of zelfs niet naar de bijzonderheden van Brussel. De hervorming van het systeem van 'leren en werken' naar 'dual leren' houdt onvoldoende rekening met het profiel van het Brusselse publiek en de lokale economische kenmerken. Zelfs het jaarrapport van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren rept met geen woord over de specifieke problemen waarmee Brussel te kampen heeft<sup>7</sup>.

---

2 IBEFE vestigde in het gezamenlijk advies nr. 25 met Brupartners, 5 december 2023, p. 12, overigens de aandacht op de gebruikte terminologie van 'degradatie' en 'uitmuntendheid', want geen van beide termen weerspiegelt de diversiteit aan trajecten en motivaties van de personen die betrokken zijn bij zo'n traject.

3 IBEFE en Brupartners, *gezamenlijk advies nr. 25 met Brupartners: Stand van zaken voor een transversale versterking van het kwalificerend onderwijs en de beroepsopleiding, meer bepaald van het alternerend leren*, 5 december 2023, p. 6.

4 *Ibidem*, p. 4.

5 Communautaire beleidsverklaring van MR en Les Engagés, «Avoir le courage de changer pour que l'avenir s'éclaire», legislatuur 2024-2029, 11 juli 2024.

6 *Idem*

7 Departement Werk en Sociale Economie, *Jaarrapport Vlaams Partnerschap Duaal leren 2023-2024*, februari 2025, 84 p.



# SOCIO- ECONOMISCHE CONTEXT IN BRUSSEL



Om meer inzicht te krijgen in de problemen waarmee de systemen voor alternerend leren in Brussel worden geconfronteerd, moet eerst de structuur van de arbeidsmarkt in het Brussels Gewest onder de loep worden genomen. Die kent namelijk een hoge interne werkgelegenheid<sup>8</sup>, veel inkomend pendelverkeer<sup>9</sup>, een grote vraag naar profielen met een diploma hoger onderwijs<sup>10</sup>, een dominante dienstensector en oververtegenwoordiging van kleine en middelgrote ondernemingen<sup>11</sup> in het economische weefsel.

De overheersing van de tertiaire economie verwijst naar het feit dat al veel jaren bijna 9 op de 10 banen in Brussel tot de dienstensector behoort<sup>12</sup>. Het grootste aantal banen in loondienst in Brussel situeert zich in sectoren zoals openbaar bestuur, gezondheidszorg en onderwijs.

#### Top 5 van sectoren met de meeste banen in loondienst, 2023

Economische sector	Aantal banen in loondienst
Openbaar bestuur	107.133
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	75.040
Onderwijs	72.117
Administratieve en ondersteunende diensten	68.540
Handel	53.109
<b>Totaal van de 5 sectoren</b>	<b>375.939</b>
Totale arbeid in loondienst in Brussel	650.883

Bron: *view.brussels*

De Brusselse arbeidsmarkt is meer bepaald ook in zekere mate gespecialiseerd in sectoren zoals financiën en verzekeringen, informatie en communicatie, en vastgoedactiviteiten<sup>13</sup>.

8 De interne werkgelegenheid komt overeen met het aantal arbeidsplaatsen ingevuld door zelfstandigen en loontrekkers in een bepaald gebied. De afgelopen tien jaar nam de Brusselse interne werkgelegenheid alleen maar toe om momenteel 17% van de hele Belgische interne werkgelegenheid uit te maken, goed voor 828 794 arbeidsplaatsen in 2023. Bron: *view.brussels, De arbeidsmarkt in het Brussels Gewest in 2023*, 4 december 2024, p. 24.

9 *Ibidem*, p. 25.

10 Het opleidingsniveau is als volgt ingedeeld: laaggeschoold komt overeen met een diploma lager of lager secundair onderwijs, middengeschoold met hoger secundair, en hooggeschoold met hoger onderwijs (universitair of niet-universitair).  
Bron: *ibidem*, p. 26.

11 De ondernemingen zijn geteld op basis van de gegevens van de RSZ, waartoe ook vzw's worden gerekend als zij loontrekkers in dienst hebben.

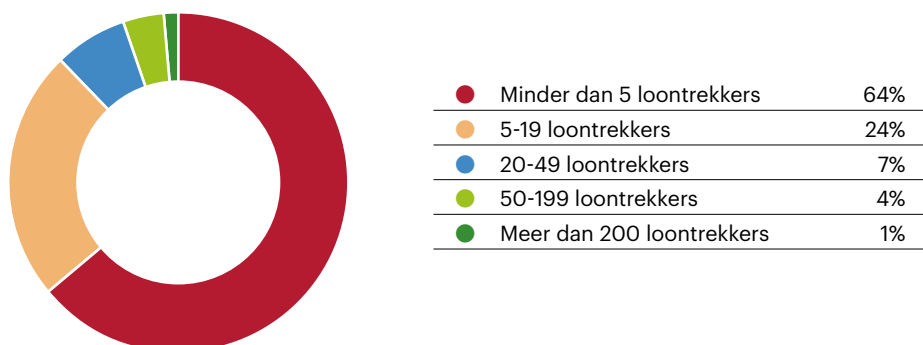
12 *Ibidem*, pp. 39-40.

13 *Ibidem*, p. 41

In het economische weefsel van Brussel zijn kleine ondernemingen oververtegenwoordigd. Deze bedrijven mogen dan wel in de meerderheid zijn in het Brussels Gewest (95% van de vestigingen<sup>14</sup>), toch stellen ze slechts 32,1% van de werknemers tewerk. Het grootste deel van de loontrekkers (47,1%) is namelijk in dienst van grote ondernemingen, dus bedrijven met meer dan 200 werknemers.

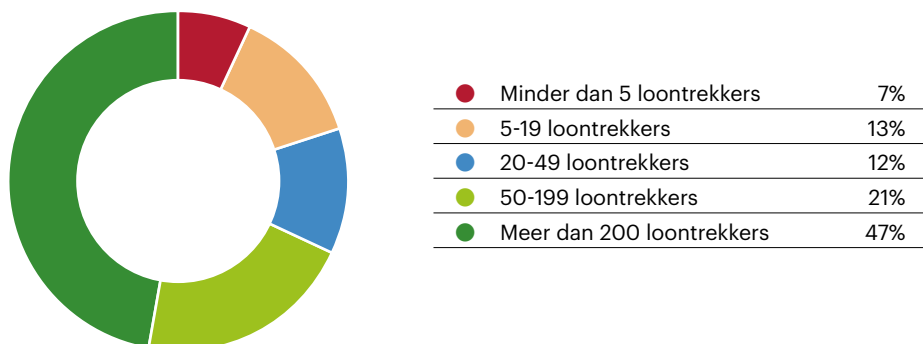
### Verdeling van de vestigingen in het Brussels Gewest volgens grootteklasse

#### Aandeel van de vestigingen in het BHG volgens grootteklasse (2022)



Bron: view.brussels, stand van zaken

#### Aandeel van de arbeid in loondienst in het BHG (2022)

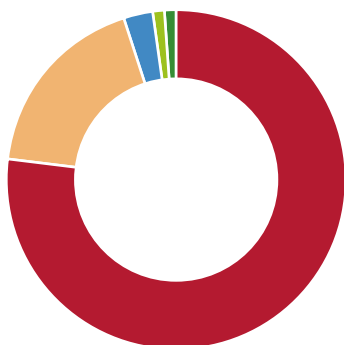


Bron: view.brussels, stand van zaken

14 De term 'vestiging' verwijst elke afzonderlijke locatie waar minstens één werkne(e)m(st)er wordt tewerkgesteld in loondienst. Een bedrijf kan in deze context dus meerdere vestigingen hebben.

Deze verdeling bestaat ook in sectoren die kampen met een groot tekort aan arbeidskrachten, zoals bouw, vervoer, logistiek en gezondheidszorg.

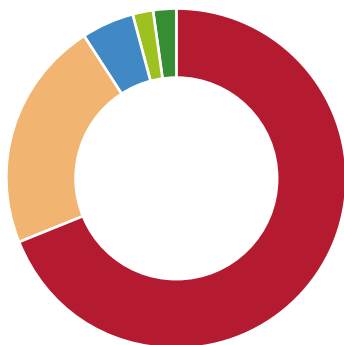
**Verdeling van de vestigingen in het Brussels Gewest volgens grootteklasse en sector  
Bouwsector (2023)**



● Minder dan 5 loontrekkers	77%
● 5-19 loontrekkers	18%
● 20-49 loontrekkers	3%
● 50-199 loontrekkers	1%
● Meer dan 200 loontrekkers	1%

Bron: view.brussels

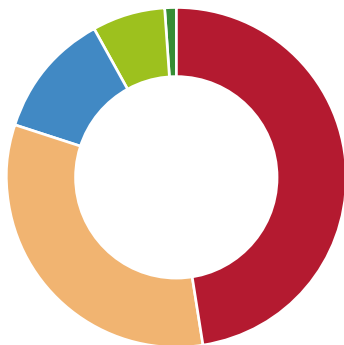
**Sectoren van vervoer en opslag (2023)**



● Minder dan 5 loontrekkers	69%
● 5-19 loontrekkers	22%
● 20-49 loontrekkers	5%
● 50-199 loontrekkers	2%
● Meer dan 200 loontrekkers	2%

Bron: view.brussels

**Sector van menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (2023)**



● Minder dan 5 loontrekkers	48%
● 5-19 loontrekkers	33%
● 20-49 loontrekkers	12%
● 50-199 loontrekkers	7%
● Meer dan 200 loontrekkers	1%

Bron: view.brussels

Een deel van de Brusselse bevolking voldoet dan wel aan deze voorwaarden (hoogopgeleid en tewerkgesteld in de dienstensector), toch blijven bepaalde groepen geconfronteerd met factoren die hun toegang tot de arbeidsmarkt bemoeilijken. Voor jongeren onder de 25 jaar, laaggeschoolden, mensen van buitenlandse afkomst, vrouwen en personen zonder erkend diploma kan het lastig zijn om werk te vinden in Brussel<sup>15</sup>.

Het is ook belangrijk om nog eens te verwijzen naar het tweetalige karakter van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dat heeft immers gevolgen voor de arbeidsmarkt, aangezien in Brussel op het vlak van tweetaligheid veel strengere eisen worden gesteld dan in de twee andere gewesten<sup>16</sup>. Volgens de vijfde taalbarometer van de VUB is twee- of meertaligheid namelijk de norm in de helft van de arbeidssituaties in Brussel. Nederlands wordt dan weer “vaak tot altijd” gebruikt in een op de vier beroepssituaties, veelal in combinatie met Frans en/of Engels<sup>17</sup>.

#### Overzichtstabel – Taalgebruik op de Brusselse werkvloer

Gebruikte ta(a)l(en)	"Vaak" en "Altijd" in %
Frans	38,1%
Frans/Engels	25,3%
Nederlands/Frans	11,1%
Nederlands/Frans/Engels	10,2%
Engels	7,8%
Nederlands	4,7%
Nederlands/Engels	2,4%
Andere	0,4%

Bron: Taalbarometer 5: Factsheet, BRIO Brussel

Bovendien is het Brussels Gewest vanuit socio-economisch oogpunt sterk verbonden met zijn randgemeenten. De mobiliteit tussen de gewesten – inkomend en uitgaand pendelverkeer – toont bijvoorbeeld aan dat Brussel en de omliggende gemeenten economisch afhankelijk zijn van elkaar. Daarnaast biedt het Vlaamse Gewest en meer bepaald Vlaams-Brabant de Brusselaars veel werkgelegenheid met een hoog aantal vacatures, namelijk drie op de vier<sup>18</sup>.

15 IBEFE Brussel, “Socio-economische diagnose van het Brussels grondgebied en de arbeidsmarkt”, *Analytisch en prospectief verslag 2024*, juni 2024, pp. 35-53.

16 Gegevens Actiris – Vacatures 2024  
Van de 38 689 vacatures die Actiris rechtstreeks heeft ontvangen (met uitzondering van uitzendkrachten), ging 44,2% gepaard met taalkundige vereisten. Enkele voorbeelden:

- 33,5% verwachte Frans en Nederlands
- 23% Engels
- 13,1% de drie talen (FR/NL/ENG)
- 2,3% minstens één andere taal

Deze cijfers mogen niet te letterlijk worden opgevat, want de taalkundige vereisten worden niet altijd uitdrukkelijk vermeld in de vacatures, en er zijn in verhouding slechts weinig vacatures in de privésector.

17 Gegevens view.brussels, Actiris

18 IBEFE Brussel, *op. cit.*, p. 55.

Handel, administratieve en ondersteunende diensten, en vervoer en logistiek zijn de drie sectoren waarin de Brusselse pendelaars voornamelijk tewerkgesteld zijn<sup>19</sup>. De aanwezigheid van de luchthaven van Zaventem en industrieterreinen in de Brusselse rand is een van de factoren die de sterke aanwezigheid van deze sectoren verklaart. Het is overigens interessant om op te merken dat in Vlaams-Brabant meer laag- en middengediplomeerden werken dan in het Brussels Gewest<sup>20</sup>.

Brussel en zijn randgemeenten vormen dus een groot werkgelegenheidsbekken. Dankzij die situatie kunnen systemen voor alternerend leren de jongeren in alternerende trajecten veel mogelijkheden bieden om te leren en zich voor te bereiden op hun toekomstige beroep. Die mogelijkheden botsen echter al snel op de complexiteit van het Belgische institutionele systeem, aangezien het alternerend leren in elke gemeenschap anders wordt georganiseerd.

---

19 IDEA, KU Leuven, HIVA, *Interregionale arbeidsmobiliteit voor Brusselse werkzoekenden in de Vlaamse rand rond Brussel*, 6 juni 2023, p. 19.

20 IBEFE Brussel, *op. cit.*, p. 66.



# EÉN GEWEST, VEEL SYSTEMEN VOOR ALTERNEREND LEREN

In Brussel kunnen jongeren kiezen tussen verschillende systemen voor alternerend leren: twee voorzieningen aan Franstalige zijde, namelijk de CEFA (*Centres d'éducation et de formation en alternance*) voor het alternerend onderwijs en het efp/sfpme voor de alternerende beroepsopleiding, en één voorziening aan Nederlandstalige zijde, namelijk het duaal leren (secundair onderwijs).

Deze systemen verschillen op allerlei vlakken, met name wat betreft de inschrijvingsvoorwaarden, de erkenningsvoorwaarden van de bedrijven als leerwerkplekken en de opleiding van de 'tuteur-rices'/mentoren<sup>21</sup>. Jongeren die in Brussel alternerend willen leren, kunnen dus kiezen uit meerdere mogelijkheden: een opleiding in het Frans of Nederlands, elk met hun eigen specifieke kenmerken en problemen. Veel problemen komen echter voor bij al deze systemen. Ze zijn vooral gerelateerd aan de specifieke socio-economische situatie van het Brusselse grondgebied.

In de volgende paragrafen worden deze problemen vanuit twee invalshoeken bekeken: enerzijds vanuit het perspectief van de jongeren in systemen voor alternerend leren en anderzijds vanuit het perspectief van de bedrijven die hen aannemen. Daarvoor zal dit advies zich eerst concentreren op de diversiteit van de profielen en trajecten van de jongeren die momenteel alternerend leren, om vervolgens in te gaan op het fenomeen van degradatie (stigmatiserend watervalstelsel) en het negatieve imago van alternerend leren, met name bij de bedrijven. Daarna bespreekt het advies de problemen rond enerzijds de begeleiding van jongeren in bedrijven die fungeren als leerwerkplekken en anderzijds de zoektocht naar een overeenkomst voor alternerend leren. Deze paragraaf zal tot slot eindigen met de uitdagingen in verband met de samenhang en transparantie van de trajecten en de institutionele situatie in Brussel, dat zich tussen de twee taalgemeenschappen bevindt.

Al deze punten zullen zoveel mogelijk tegelijkertijd voor het Franstalige en het Nederlandstalige systeem worden behandeld. Een bepaalde problematiek die eigen is aan een van beide systemen, zal afzonderlijk worden besproken.

---

21 De hervorming van de schoolkalender in de Franse Gemeenschap (Fédération Wallonie-Bruxelles) heeft gezorgd voor een verschuiving tegenover de vakanties in Vlaanderen, waardoor stageperiodes in bedrijven moeilijker te organiseren zijn.  
Zie de vergelijkende tabel

## 4.1. DIVERSITEIT VAN DE PROFIELEN EN TRAJECTEN VAN DE JONGEREN IN ALTERNEREND LEREN

Jonge Brusselaars die kiezen voor of overstappen naar alternerend leren zijn vaak jongeren die hun draai niet kunnen vinden in het voltijds onderwijs<sup>22</sup>. Alternerend leren kan dan een alternatief bieden om succes te boeken en degelijk werk te vinden. Allerlei factoren maken deze jongeren vaak echter kwetsbaarder in de schoolomgeving en op de arbeidsmarkt<sup>23</sup>, zoals hun socio-economische situatie, leeftijd, sociale afkomst, schoolcarrière ... Binnen de diverse groep jongeren die kozen voor of werden doorgestuurd<sup>24</sup> naar alternerende opleidingen (efp), alternerend onderwijs (CEFA) of duaal leren, zijn enkele groepen met nog specifiekere kenmerken te onderscheiden<sup>25</sup>: niet-begeleide minderjarige vreemdelingen (NBMV) en, aan de Nederlandstalige kant, de nieuwkomers en jongeren uit het buitengewoon onderwijs.

### a. De socio-economische situatie van jongeren in alternerend leren

Brussel is een van de Belgische steden met de grootste sociale ongelijkheid en armoede<sup>26</sup>. De meeste Brusselse leerlingen komen over het algemeen uit gezinnen die bijzonder kansarm zijn in vergelijking met andere Belgische gezinnen<sup>27</sup>. De socio-economische achtergrond van de gezinnen heeft echter een grote invloed op het schooltraject van jongeren. Sociale en economische ongelijkheden komen al van bij het begin van de schoolcarrière tot uiting en worden alleen maar groter tijdens de schoolplichtige jaren<sup>28</sup>. Deze ongelijkheden worden heel sterk weerspiegeld in de onderwijsvormen waarnaar de leerlingen gaan of worden gestuurd. Het socio-economische indexcijfer van leerlingen die zijn ingeschreven in het alternerend onderwijs is bijvoorbeeld een van de laagste in het regulier (Franstalig) secundair onderwijs<sup>29</sup>.

Heel vaak gaat de socio-economische situatie van een leerling ook gepaard met psychisch-economisch-medisch-sociale problemen (PEMS)<sup>30</sup> en/of frequenter schoolverzuim en zelfs vroegtijdig schoolverlaten<sup>31</sup>. Ondanks de vele initiatieven om vroegtijdig schoolverlaten te

22 Koning Boudewijnstichting, *Van negatief imago naar positieve keuze en minder schooluitval: Een verkenningsoefening naar arbeidsmarktgerichte STEM-opleidingen*, 2025, 55 p., W. DE CORT, D. VERHAEST & K. DE WITTE, "Wie kiest voor duaal leren?" *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 32(1), 2022, p. 185-192.

23 Zie 3. Socio-economische context in Brussel.

24 Ze worden doorgestuurd door onder andere instanties voor studiekeuzebegeleiding en leerkrachten. Zo'n doorverwijzing gebeurt nog steeds veel te vaak op basis van de schoolresultaten (zie 4.2. Stigmatiserende opleidingsvorm)

25 Rekenhof, *Voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten: Leerlingenbegeleiding in het beroepssecundair onderwijs*, april 2021, 90 p.

26 Vivalis.brussels, *Welzijnsbarometer 2023*, maart 2024, 164 p.

27 IBEFE Brussel, *op.cit.*, p. 25.

Bruzz, Kansarmoede in het onderwijs stijgt (1/09/2025) <https://www.bruzz.be/actua/analyse/kansarmoede-onderwijs-stijgt-grote-verschillen-tussen-scholen-en-gemeenten-2025-09-01>

28 Fédération Wallonie-Bruxelles Onderwijs, *Les indicateurs de l'enseignement 2024*, 24 april 2025, p. 21.

29 *Idem*.

30 Rekenhof, *op.cit.*

31 IBEFE Brussel, *op.cit.*, p. 26.

voorkomen/ bestrijden<sup>32</sup> zijn jongeren in het alternerend leren bijzonder vatbaar voor deze verschijnselen. In 2023-2024 kampte 50% van de jongeren die waren ingeschreven voor een alternerende opleiding aan het efp met problemen door schoolverzuim<sup>33</sup>. Schoolverzuim is vaak echter een symptoom van andere problemen, waaronder een PEMS-/medische problematiek, een moeilijke gezinssituatie, socio-economische onzekerheid, pesterijen ... Deze problemen kwamen in 2023-2024 voor bij 21% van de jongeren die een alternerende opleiding volgden<sup>34</sup>.

#### b. Nieuwkomers en anderstalige NBMV <sup>35</sup>

---

In het Nederlandstalige schoolsysteem starten nieuwkomers in het OKAN-onderwijs (Onthaalonderwijs voor Anderstalige Nieuwkomers)<sup>36</sup>. Veel leerlingen gaan vervolgens van het OKAN-onderwijs naar duaal leren. Deze leerlingen hebben extra ondersteuning nodig om die overgang succesvol te laten verlopen. Leerlingen in deze doelgroep moeten vaak hun tweede jaar overdoen omdat ze meer moeite hebben om over te gaan naar het derde jaar. Ze beschikken doorgaans wel over de beroepscompetenties, maar zakken voor de algemene vakken door factoren zoals de taal. Daardoor moeten de leerlingen hun jaar overdoen en krijgen ze geen toegang tot de beroepscompetenties die aan het einde van het derde leerjaar worden aangeleerd. Volgens deze leerlingen is het Nederlandstalige schoolsysteem onvoldoende flexibel om hen ongeacht hun resultaten voor de algemene vakken toch een diploma te laten behalen voor hun technische vaardigheden. Deze zeer diverse groep met specifieke behoeften heeft dus extra ondersteuning en expertise nodig om hen goed te begeleiden en te sturen.

In de Fédération Wallonie-Bruxelles is binnen de onderwijsinstellingen een begeleidende structuur – de DASPA-klassen<sup>37</sup> – voorzien om nieuwkomers en als nieuwkomers beschouwde leerlingen op te vangen, naar school te laten gaan en te integreren in het regulier secundair onderwijs. In 2022-2023 waren 1326 leerlingen ingeschreven in DASPA in het Franstalig onderwijs in Brussel<sup>38</sup>, tegenover 3963 leerlingen in DASPA in de hele Fédération Wallonie-Bruxelles<sup>39</sup>. Dat betekent dat een derde van de leerlingen in DASPA les volgt in het Brussels Gewest. Ter vergelijking: in 2022-2023 ging 76,9% van alle leerlingen in het regulier secundair onderwijs naar een school in het Waals Gewest en 23% was ingeschreven in een school in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest<sup>40</sup>.

---

32 De Dienst Scholen, de diensten voor schoolinschakeling, de projecten JEEPbxl en JUMP met de steun van bepaalde werkwinkels ...

33 efp/sfpme, *Pôle DORA, rapport 2023-2024*, p. 28.

34 *Ibidem*, p. 31.

35 NBMV is de afkorting van niet-begeleide minderjarige vreemdelingen.

36 Departement Werk en Sociale Economie, *op.cit.*

37 DASPA is de afkorting van 'Dispositif d'accueil et de scolarisation des élèves primo-arrivants' (onthaalklassen voor nieuwkomers). Surf voor meer informatie over deze voorziening naar [Enseignement.be](https://www.enseignement.be).

38 Gecertificeerde onderwijsgegevens.

39 Fédération Wallonie-Bruxelles Onderwijs, *op.cit.*, p. 40.

40 *Ibidem*, p. 18.

De begeleiding in dit systeem is bedoeld als overgangsfase, maar er zijn momenteel geen gegevens beschikbaar over het aantal van die nieuwkomers dat vervolgens doorstroomt naar alternerend leren. De bepalingen van artikel 7 van het koninklijk besluit van 2 september 2018<sup>41</sup> voorzien echter wel dat een jonge nieuwkomer een overeenkomst voor alternerend leren of leerovereenkomst kan sluiten (in een CEFA of bij het efp) – en dus mag werken – op voorwaarde dat hij of zij vóór de leeftijd van 18 jaar als leerling in dienst wordt genomen.

Bovendien staan in de eerste plaats de Brusselse CEFA in voor het onthaal van NBMV-leerlingen. Dat onthaal brengt door de specifieke kenmerken en behoeften van deze leerlingen extra werk met zich mee. Zodra hun situatie echter stabiel is, worden deze leerlingen soms naar andere scholen in Wallonië gestuurd<sup>42</sup>.

### c. Jongeren in het buitengewoon secundair onderwijs

---

Momenteel is het in zowel het Nederlandstalige als het Franstalige onderwijs mogelijk om in het buitengewoon onderwijs een alternerend traject te volgen. Alternerend leren kan jongeren in het buitengewoon onderwijs ook echt enorm veel mogelijkheden bieden om te leren, zich te ontplooiën en zelfstandiger te worden. In het huidige Nederlandstalige systeem ronden in het buitengewoon onderwijs echter alleen de jongeren met de beste schoolresultaten dit traject met succes af<sup>43</sup>. Voor hen zijn de resultaten van hun opleiding in duaal leren vaak zeer positief en zij vinden deze leervorm duidelijk doeltreffend. Zo gaan veel leerlingen na hun opleiding werken bij de werkgever waar ze stage hebben gelopen. Daarnaast hebben deze leerlingen aanzienlijk meer kansen op de arbeidsmarkt<sup>44</sup>.

In het buitengewoon onderwijs verloopt het duaal leren een beetje anders dan in het regulier onderwijs. Zo kent het duaal leren in het buitengewoon onderwijs bijvoorbeeld geen aanloopfase. Daardoor krijgen scholen in het buitengewoon onderwijs onvoldoende ondersteuning van de OAL-partners (Ondersteuning Alternerend Leren). Scholen moeten dus creatief zijn om jongeren zo goed mogelijk voor te bereiden op hun duaal traject.

Aangezien leerlingen in het buitengewoon onderwijs hoe dan ook al meer begeleiding op maat krijgen dan leerlingen in het regulier onderwijs, kunnen leerkrachten hun vaardigheden nauwkeuriger evalueren. Daardoor kunnen zij vanaf het begin in overleg met de werkgever de capaciteiten en beperkingen van elke leerling optimaal inschatten en sneller reageren als zich tijdens het duale traject problemen voordoen. De leerlingen lopen ook vaker een voorbereidende stage zodat het duaal leren zeker een succesverhaal wordt.

---

41 Koninklijk besluit houdende de uitvoering van de wet van 9 mei 2018 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden, Belgisch Staatsblad, 2 september 2018.

42 IBEFE Brussel en Brupartners, *op.cit.*, p. 11.

43 Tracé Brussel vzw, Gesprekken met scholen in het kader van project werkplekieren Tracé Brussel vzw (2025), Buitengewoon duaal, evenement voor duaal leren in het buitengewoon onderwijs (11/03/2025)

44 VDAB, *Schoolverlatersrapport editie 2025*, 2025, 78 p.

Deze aanpak toont aan dat duaal leren mits wat extra ondersteuning een zeer doeltreffend parcours kan zijn voor leerlingen in het buitengewoon onderwijs. Er is nood aan meer omkadering en ondersteuning om zoveel mogelijk leerlingen de kans te geven om een duaal traject te volgen. Bovendien kan de steun van een externe partner (OAL) de hoge werkdruk van leerkrachten en trajectbegeleiders verlagen<sup>45</sup>.

Aan Franstalige zijde stromen maar weinig jongeren uit het buitengewoon secundair onderwijs door. In een CEFA worden bijvoorbeeld gemiddeld 4-5 jongeren per jaar verwelkomd, voornamelijk in de richtingen die onder artikel 45<sup>46</sup> worden georganiseerd. Zij kunnen pas starten na gunstig advies van de CPMS<sup>47</sup>. Wanneer ze worden toegelaten, worden speciale maatregelen getroffen om aan hun specifieke behoeften te voldoen en hen het alternerende traject in optimale omstandigheden te laten afronden<sup>48</sup>.

#### d. Leeftijd en geslacht van jongeren in alternerend leren

---

In 2024 waren de jongeren die waren ingeschreven voor alternerend onderwijs (CEFA) vooral jongens (67,7%). Jongeren van 17 jaar (meisjes en jongens samen) vormden de grootste groep. Bij de jongens was echter meer dan 10% en bij de meisjes ongeveer 5% ouder dan 20 jaar. De grote vertegenwoordiging (46%) van meerderjarigen – die nochtans niet langer schoolplichtig zijn – is waarschijnlijk te verklaren door de leerachterstand bij sommige van deze jongeren<sup>49</sup>.

Als we nog eens kijken naar het geslacht, dan vormden in de alternerende opleidingen (efp) opnieuw de jongens de meerderheid (74%) in 2024. Bij een indeling volgens leeftijd waren de minderjarigen met 73% de grootste groep in de alternerende opleidingen<sup>50</sup>. Dezelfde trends zien we bij het duaal leren. 70% van de ingeschreven jongeren in 2024 waren jongens. Ook de groep minderjarigen wordt elk jaar groter. In 2024 waren 70% van de ingeschreven jongeren in het duaal leren minderjarig<sup>51</sup>.

Aan Nederlandstalige kant ligt de leeftijd van jongeren in duaal leren de afgelopen jaren steeds lager. Dit brengt een heleboel moeilijkheden met zich mee, vooral op het vlak van de gedragsvaardigheden die in een professionele context worden verwacht. Sommige jongeren van 15 of 16 jaar hebben namelijk nog niet de professionele maturiteit die werkgevers vereisen. De arbeidsmarkt en de verwachtingen die daar bestaan, zijn soms nog erg vreemd voor hen, waardoor ze meer begeleiding en advies nodig hebben. Jongeren weten vaak ook nog niet goed wat hun professionele ambities zijn of kunnen nog geen concreet carrièreplan uitwerken. Al die factoren zijn echter noodzakelijk om hun overeenkomst van alternerende opleiding te laten slagen<sup>52</sup>.

---

45 Interviews Buso-scholen in Brussel die duaal leren aanbieden vanuit Tracé Brussel vzw (2025), input vanuit het Vlaanderen-breed netwerkevenement 'buitengewoon duaal' 11/03/2025.

46 Verwijst naar het onderwijs zoals bedoeld in artikel 45 van het « Décret définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre », Moniteur Belge, 24 juillet 1997.

47 Psycho-medisch-sociale centra

48 Gesprekken met de voorzitter van de regionale raad 'Conseil zonal de l'enseignement secondaire en alternance', 16 oktober 2025.

49 Fédération Wallonie-Bruxelles Onderwijs, *op.cit.*, p. 42.

50 efp, *Rapport d'activité 2024, 2025*, p. 13.

51 Departement Werk en Sociale Economie, *op.cit.*

52 *Idem.*

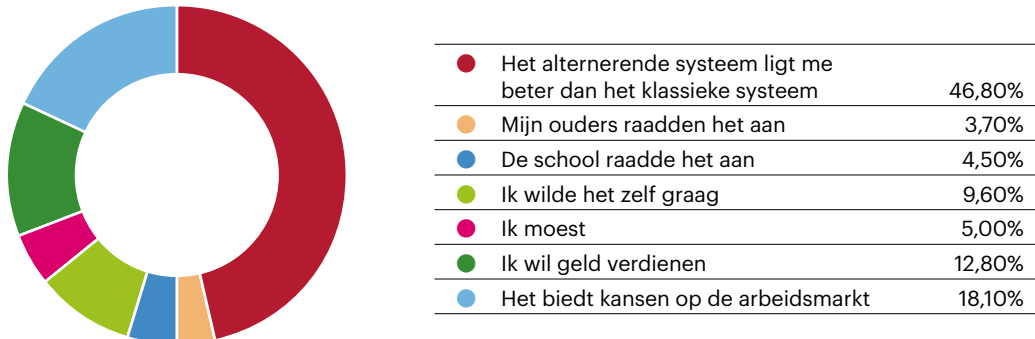
## e. Studiekeuze en heroriëntering

Eerder werd al vermeld dat alternerend leren een goed alternatief vormt voor een klassiek leertraject. De keuze voor alternerend leren gebeurt echter niet altijd actief en bewust. Soms is het een vanzelfsprekende keuze of een optie die *sterk wordt aangeraden* door anderen (zie punt 4.2.). Verkeerde studiekeuzes kunnen bovendien vaak leiden tot schoolverzuim bij jongeren, een verhoogd risico op vroegtijdig schoolverlaten en contractbreuk, zoals vastgesteld door de Pôle D.O.R.A. van het efp<sup>53</sup>.

Maar de profielen van de jongeren die kiezen voor alternerend leren zijn heel divers, net als hun motivatie. Het hoogste opleidingsniveau bij aanvang van een alternerende opleiding aan het efp illustreert bijvoorbeeld de diversiteit van de onderwijstrajecten. In 2024-2025 had 34% van de ingeschreven leerlingen een diploma lager onderwijs (CEB), 38% een diploma van de eerste graad secundair onderwijs (CE1D), 8% een diploma van de tweede graad secundair onderwijs (CE2D), 2,3% een diploma hoger secundair onderwijs (CESS) en 13,5% zelfs geen diploma<sup>54</sup>.

Naast het opleidingsniveau is ook de motivatie van de jongeren een goede indicator voor de diversiteit van de profielen die in deze opleidingen zitten. Volgens de enquête rond alternerend leren die in maart 2021 door IBEFE van Brussel werd uitgevoerd, zijn dit voor jongeren de belangrijkste redenen om een alternerend traject te volgen:

### Wat is de voornaamste reden van uw keuze voor alternerend leren?



"Wat is de voornaamste reden van uw keuze voor alternerend leren?", IBEFE, Enquête alternerend leren BHG, p. 9

Aan Nederlandstalige kant zijn de vergoedingen in het kader van de overeenkomst van alternerende opleiding evenals de rol van de trajectbegeleider voor jongeren belangrijke redenen om te kiezen voor duaal leren. Uit een onderzoek van het Steunpunt Werk (2021) blijkt dat 42% van de jongeren meer belang hecht aan de mening van de klastitularis dan aan het type opleiding. Bovendien heeft de mening van de klastitularis nog meer invloed in de kwalificerende opleidingen. Twee categorieën van jongeren – jongens en leerlingen met goede schoolresultaten – kiezen trouwens vaker voor duale opleidingen<sup>55</sup>. Ter herinnering: de kans is relatief groot dat jongeren die een duaal traject volgen zich bevinden in een onzekere socio-economische situatie. Aangezien een duaal traject door de ondertekening

53 efp/sfpme, op. cit., p. 33.

54 Gezamenlijke werkgroep 'alternance/duaal leren' van IBEFE/BANSPA, 4 juni 2025.

55 W. DE CORT, D. VERHAEST & K. DE WITTE, op.cit.

van een overeenkomst van alternerende opleiding gepaard gaat met een vergoeding, vrezen sommige gezinnen die al in een kwetsbare economische situatie verkeren misschien dat ze de financiële steun van het OCMW zullen verliezen. Bij het duaal leren kan de uiteindelijke keuze voor het al dan niet volgen van een duaal traject worden beïnvloed wanneer de gezinnen (kinderen en ouders) en soms ook de consultants niet goed weten welke impact een (gedeeltelijk betaalde) duale opleiding zal hebben op de sociale rechten<sup>56</sup>.

Vlaanderen, Brussel en Wallonië hebben allemaal een andere regelgeving voor kinderbijslag. Aan Nederlandstalige kant is momenteel geen duidelijke en gecentraliseerde informatie beschikbaar, maar aan Franstalige kant heeft het efp in 2016 Infor Jeunes<sup>57</sup> gelanceerd om in de eerste plaats de jongeren te informeren over uiteenlopende onderwerpen, zoals hun sociale rechten. Ondanks deze dienst zijn de actoren van het alternerend leren het erover eens dat deze materie door haar gewestelijke karakter erg complex blijft en dat duidelijk en begrijpelijk communiceren moeilijk is<sup>58</sup>.

Het feit dat de opleidingen/studierichtingen van de vele opleidingsverstrekkers zoveel verschillende benamingen hebben, is volgens de leden van de werkgroep<sup>59</sup> een van de factoren die een succesvolle studiekeuze in de weg staan. Elke instelling of organisatie gebruikt een eigen benaming met het oog op marketing en aantrekkelijkheid. Door die wirwar van benamingen kunnen jongeren zich wat verloren voelen en weten ze niet goed wat de opleidingen inhoudelijk te bieden hebben of wat hun directe link is met het beroep of de beroepen. Daardoor maken ze soms niet de juiste studiekeuze.

---

56 Gesprekken met scholen binnen het project werkplekleren van Tracé Brussel vzw (2025).

57 Infor Jeunes is een dienst die jongeren informeert over allerlei aspecten zoals onderwijs en opleidingen, jongerenrechten, werk en werkloosheid, burgerschap, huisvesting, gezondheid, internationale mobiliteit, cultuur ...

58 Gezamenlijke werkgroep 'alternance/duaal leren' van IBEFE/BANSPA, 4 juni 2025.

59 Vaste werkgroep voor alternerend leren van IBEFE, 2 december 2024.

## 4.2. STIGMATISERENDE OPLEIDINGSVORM/ NEGATIEVE KIJK OP ALTERNEREND LEREN

Het rapport van APE bevestigt dat alternerend leren nog steeds wordt gezien als een stigmatiserende opleidingsvorm. Het stelt zelfs dat “opleidingsvormen met alternerend leren ongewild zijn uitgegroeid tot de meest stigmatiserende opleidingsvormen van allemaal in een stelsel waarin een hiërarchie van onderwijstrajecten zich vertaalt in heroriënteringen volgens een watervalstelsel (...)”<sup>60</sup>. Dezelfde vaststelling deed ook BANSPA bij het Nederlandstalige onderwijs.

Zowel Franstalige als Nederlandstalige politici leveren al jaren inspanningen om het alternerend leren te promoten als een uitstekende opleidingsvorm. Toch wordt het nog steeds grotendeels gezien en in stand gehouden als een stigmatiserend watervalstelsel<sup>61</sup>. In de Fédération Wallonie-Bruxelles rondt meer dan 70% van de leerlingen in het algemeen onderwijs hun traject af zonder leerachterstand. In het beroepsonderwijs is dat slechts 13,7%<sup>62</sup>. Uit het kadaster van trajecten tijdens en na opleidingen blijkt dat een leerling meer kans heeft om naar het kwalificerend onderwijs over te stappen of ernaar te worden doorverwezen naarmate de leerachterstand groter is<sup>63</sup>. Veel leerlingen verlaten bovendien het algemeen onderwijs en belanden in het kwalificerend onderwijs ‘door mislukking’<sup>64</sup>. In het Nederlandstalige onderwijs beëindigt 91% van de leerlingen die een traject richting hoger onderwijs volgen de studies zonder leerachterstand. Bij de leerlingen in het kwalificerend onderwijs gaat het om 47%. De andere 53% heeft vaker twee jaar of meer leerachterstand dan in andere vormen van secundair onderwijs<sup>65</sup>.

De studiekeuzes zijn namelijk zelden het resultaat van een duidelijk en gestructureerd informatieproces waarin de concrete toekomstperspectieven en kansen van de verschillende opleidingen worden belicht<sup>66</sup>. Er bestaan weliswaar allerlei initiatieven om te helpen bij de studiekeuze, maar die zijn helaas onvoldoende gecoördineerd en gecentraliseerd. Daardoor hebben ze niet alleen minder impact, maar leiden ze ook tot versnippering van de middelen<sup>67</sup>.

60 Agir pour l’enseignement (APE) vzw, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l’enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l’alternance*, samenvatting, december 2022, p. 11.

61 Communautaire beleidsverklaring, *Avoir le courage de changer pour que l’avenir s’éclaire*, 11 juli 2024, legislatuur 2024-2029, p. 23.

62 Fédération Wallonie-Bruxelles, Waals Gewest en IWEPS, *De l’enseignement secondaire vers l’enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles - Analyse des transitions à partir du Cadastre des Parcours Educatifs et Post-éducatifs*, mei 2023, p. 19.

63 *Idem*

64 F. BALUTEAU, V. DUPRIEZ, M. VERHOEVEN, *Entre tronc commun et filières, quelle école moyenne. Étude comparative*. Éditions Academia, 2018, p. 240

65 Schoolse Vorderingen 2025 overzicht opgemaakt door Statistiek Vlaanderen <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/onderwijs-en-vorming/schoolse-vorderingen>

66 Agir pour l’enseignement (APE) vzw, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l’enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l’alternance - 2a./2b. Promotion et image des métiers et formations et Orientation vers la formation*, december 2022, p. 7.

67 Permanente werkgroep van IBEFE voor alternerend leren, 2 december 2024.

Naar aanleiding van deze situatie voorziet het *'Pacte pour un enseignement d'excellence'* voor uitmuntend onderwijs aan Franstalige zijde de invoering van een gemeenschappelijk basisprogramma. Dat moet vanzelfsprekende studiekeuzes beperken en kwalificerende trajecten aantrekkelijker maken. Het is de bedoeling dat de keuzes zowel voor de leerlingen als voor de gezinnen positiever zijn en beter geïnformeerd gebeuren<sup>68</sup>.

In andere Europese landen heeft alternerend leren nochtans al zijn nut bewezen. In Duitsland, Zwitserland en Oostenrijk is het een waardevol en efficiënt systeem dat leidt tot betere kwalificaties, langdurige inschakeling op de arbeidsmarkt en meer variatie in de trajecten<sup>69</sup>. In België daarentegen lukt het maar niet om het alternerend leren zo efficiënt te laten werken, vooral door het complexe institutionele kader. De betrokkenheid van allerlei actoren met verschillende bevoegdheden (voltijds onderwijs, volwassenenonderwijs, beroepsopleiding vanuit verschillende hoeken) maakt het systeem complex<sup>70</sup>.

Die negatieve reputatie kan ook worden verklaard door een gebrek aan informatie over de concrete kansen en meer bepaald de ruime waaier aan diploma's die alternerende trajecten bieden<sup>71</sup>. In het Franstalig alternerend onderwijs kunnen leerlingen bij de CEFA, afhankelijk van de onderwijsvorm (specialisatie in het kwalificerend of beroepsonderwijs) en de gevolgde studierichting een *'Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur'* (CESS, diploma hoger secundair onderwijs), een *'Certificat de Qualification'* (CQ, kwalificatiegetuigschrift) of een *'Certificat d'études de sixième année de l'enseignement secondaire professionnel'* (CE6P, getuigschrift na het zesde jaar beroepsonderwijs) behalen<sup>72</sup>.

Na een opleiding aan het efp kunnen jongeren dan weer een *'Certificat d'Apprentissage'* (getuigschrift van het alternerend onderwijs), een *'Certificat de Compétences Acquis en Formation'* (CeCAF, opleidingscertificaat) of in sommige gevallen een *'Certificat de Qualification'* (CQ) behalen<sup>73</sup>.

Aan Nederlandstalige zijde kunnen jongeren na afloop van het duaal leren een diploma secundair onderwijs en/of beroepskwalificaties behalen<sup>74</sup>.

Daarnaast weten gezinnen en werkgevers nog steeds amper wat alternerend leren is en wat het te bieden heeft<sup>75</sup>. Hetzelfde geldt voor een deel van het onderwijzend personeel, dat door onbewuste discriminerende vooroordelen en/of stigmatisering van een deel van de leerlingen bijna systematisch jongeren doorstuurt naar het kwalificerende onderwijs en

---

68 Communautaire beleidsverklaring van MR en Les Engagés, *op.cit.*, p. 22. Na de uitwerking van dit advies heeft de regering van de FWB beslist om in het derde middelbaar opnieuw 8 uur keuzevakken in te voeren. Bron: RTBF Actus, *Adaptation du tronc commun : 'On revient à une école du tri' dénonce un artisan du Pacte d'excellence*, 8 oktober 2025.

69 Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *Ibidem*, p. 8.

70 Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 2d. Evaluation, validation et certification des acquis*, december 2022, p. 10.

71 *Idem*

72 Bijlage, vergelijkende tabel

73 *Idem*

74 Duaal leren in het secundair onderwijs pagina van de Vlaamse Overheid, <https://www.vlaanderen.be/onderwijs-en-vorming/een-onderwijsinstelling-of-opleiding-kiezen/op-zoek-naar-een-school-of-studierichting-gewoon-secundair-onderwijs/duaal-leren-in-het-secundair-onderwijs#wat-kan-je-behalen>

75 Agir pour l'enseignement (APE) vzw, samenvatting, *op. cit.*, p. 12.

vervolgens het alternerend leren<sup>76</sup>. De mechanismen van dit watervalstelsel die voorafgaan aan de doorverwijzing naar het kwalificerend onderwijs verklaren waarom vooral jonge mannen van niet-Europese afkomst uit kansarme milieus in dit onderwijs terechtkomen<sup>77</sup>. Die gebrekkige kennis draagt bij tot het negatieve imago van het alternerend leren en remt de ontwikkeling ervan<sup>78</sup>. Er worden overigens wel initiatieven genomen om te sensibiliseren, zoals het project SENSI van de Waalse kamer voor kwalificerend onderwijs dat de vooroordelen van toekomstige leerkrachten ten aanzien van het kwalificerend onderwijs en dus ook het daartoe behorende alternerend leren wil wegnemen. Voor het schooljaar 2025-2026 wordt deze sensibiliseringsactie ook uitgebreid naar leerkrachten die ook al daadwerkelijk voor de klas staan<sup>79</sup>.

Bij de Franstalige werkgevers beperken allerlei obstakels<sup>80</sup> de toegang tot alternerende trajecten. Zo vormt onder meer het gebrek aan voorbereiding van jongeren in alternerend leren een enorme belemmering. Ze hebben vaak moeite met school en vinden het lastig om zelfstandig te werken in een professionele omgeving. Deze vaststellingen moeten echter worden genuanceerd, omdat niet alle werkgevers in alle sectoren even actief zijn in het systeem voor alternerend leren<sup>81</sup>. Tot slot neemt de terughoudendheid nog toe door het risico dat jongeren al tijdens de opleiding afhaken, terwijl ze pas vanaf het tweede of derde jaar echt worden ingezet in de bedrijven<sup>82</sup>.

Aan Nederlandstalige kant zien de actoren op het terrein soortgelijke belemmeringen. Duaal leren wordt er soms gezien als een last, een inspanning die niet meteen iets oplevert. Er wordt veel van de jongeren verwacht: al vanaf de eerste dag worden ze beschouwd als volwaardige werknem(st)ers, waardoor er weinig ruimte is om fouten te maken of geleidelijk meer bij te leren. Bovendien krijgen bedrijven niet de pedagogische ondersteuning die ze nodig hebben om de jongeren goed op te leiden op de werkplek. Zoals eerder vermeld, zijn de meeste Brusselse bedrijven kleine ondernemingen<sup>83</sup>. Vaak hebben ze niet de middelen of tijd om zich bezig te houden met een jongere in een duaal traject. Door die beperkte bewegingsvrijheid en ondersteuning komen vooral jongeren met een kwetsbaar profiel in een onzekere situatie terecht, terwijl zij net een betere omkadering en een geruststellende omgeving nodig hebben om te leren<sup>84</sup>.

76 Fapeo, *Du racisme à l'école au racisme dans l'enseignement*, nr. 3, 2021, 49 p.

77 M. VERHOEVEN (UCL) over het verband tussen ongelijkheid en een migratieachtergrond in de schoolsystemen. J. DANHIER (ULB) over de kwestie van discriminatie in het secundair onderwijs in Franstalig België. Zie de samenvatting van IBEFE Brussel naar aanleiding van de conferentie «*Entre logiques institutionnelles et familiales : les inégalités sociales à l'école*» van maart 2025.

78 Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *2d.*, op.cit., p. 16.

79 Project SENSI Pro

80 Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 1b. Employeurs, secteurs et partenaires sociaux*, december 2022, p. 26.

81 Gezamenlijke werkgroep 'alternance/duaal leren' van IBEFE/BANSPA, 4 juni 2025. Haartooi en boekhouding worden als voorbeelden gegeven van sectoren waar alternerende opleidingen traditioneel al heel lang ingeburgerd zijn.

82 Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *1b.*, op.cit., p. 26.

83 Zie 3. Socio-economische context in Brussel

84 Interviews bedrijven in kader van project werkpleklernen van Tracé Brussel vzw (2025), D. VERHAEST, K. DE WITTE, "Voorbij de aanloopfase van duaal leren". *Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen*, KU Leuven, 2025.

In hun gezamenlijk advies<sup>85</sup> stelden de leden van IBEFE, BANSPA en Brupartners ook vragen bij het voortdurende gebruik van termen als 'degradatie' en 'traject van uitmuntendheid' om te verwijzen naar het alternerend leren. Dergelijk taalgebruik zorgt er allesbehalve voor dat het als een volwaardige opleidingsvorm wordt erkend. Deze simplistische beschrijvingen houden stigmatiserende voorstellingen in stand, die de diversiteit van de profielen en trajecten of de motivatie van de jongeren die zich hiervoor inzetten helemaal niet weerspiegelen. De leden van BANSPA stellen vast dat deze simplistische termen ook vaak worden gebruikt om te verwijzen naar het duaal leren.

Toch zijn er ondanks de complexe context en het negatieve imago van het alternerend leren ook positieve elementen. Zo noteert het efp sinds 2022-2023 een stijging van het aantal inschrijvingen, wat wijst op een hernieuwde belangstelling voor het alternerend leren: het aantal inschrijvingen neemt opnieuw toe en daarmee komt een einde aan de dalende trend die tot dan toe werd waargenomen<sup>86</sup>. Deze evolutie staat dus in schril contrast met de voortdurende daling van het aantal inschrijvingen in alternerende studierichtingen sinds 2019. De vijf Brusselse CEFA's, die voor het hele schooljaar 2024-2025<sup>87</sup> nog 1234 leerlingen telden, hadden op 18 september van dit schooljaar al 1140 inschrijvingen en dat wijst op een positieve en gestage evolutie van het aantal leerlingen sinds het einde van de pandemie.

Ook aan Nederlandstalige kant evolueert de situatie positief. BANSPA meldt een voortdurende toename van het aantal leerlingen dat in het systeem van duaal leren in Brussel ingeschreven is, namelijk van 479 in 2023-2024 tot 641 in 2024-2025. Tegelijkertijd telt het oude systeem (leren en werken) nog maar 50 leerlingen<sup>88</sup>.

---

85 IBEFE en Brupartners, *op.cit.*, p. 12.

86 efp, *op.cit.*, p. 15.

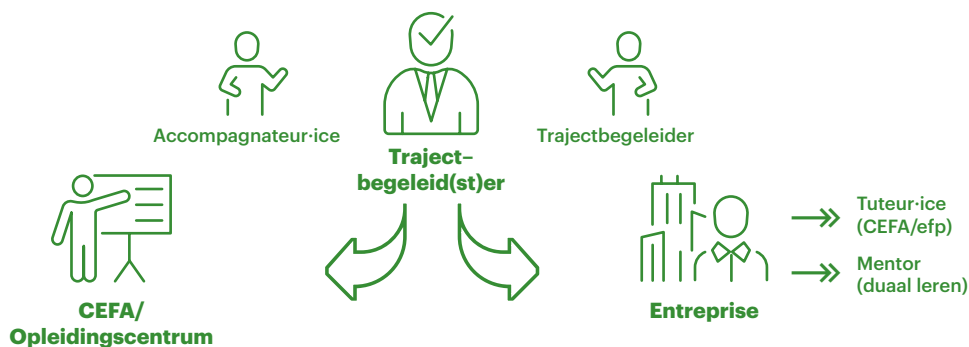
87 Gegevens die op 29 september 2025 zijn doorgegeven door de vertegenwoordigers van de CEFA. Dit cijfer van 1234 leerlingen houdt geen rekening met herinschrijvingen na 15 januari.

88 Cijfers van 1 oktober 2023 en 1 oktober 2024 van het Regionaal Overlegforum (ROF) Duaal Leren op 10 oktober 2023 en 29 november 2024.

### 4.3. BEGELEIDING

De begeleiding binnen de systemen voor alternerend leren is in elke gemeenschap en bij elke opleidingsverstrekker anders. Deze verschillen hebben zowel betrekking op de trajectbegeleid(st)ers als op de voorwaarden voor de goedkeuring van de bedrijven als leerwerkplekken (erkenningen).

#### Overzicht van de belangrijkste actoren binnen het alternerend leren en het duaal leren



In het Franstalige systeem wordt de begeleiding verzorgd door twee personen: enerzijds de 'tuteur-ice' (mentor) in het bedrijf en anderzijds de 'référént-e' (trajectbegeleid(st)er) bij het efp of de 'accompagnateur-ice' (begeleid(st)er) bij een CEFA<sup>89</sup>.

De 'accompagnateur-ice'<sup>90</sup> van een CEFA heeft een veelzijdige functie die berust op vijf cruciale pijlers, die evenwel niet expliciet zijn beschreven in het decreet van 3 juli 1991<sup>91</sup>: stages of contracten zoeken en opvolgen, nauwe contacten onderhouden met de socio-economische wereld, initiatieven lanceren die de sociale en culturele ontwikkeling van jongeren bevorderen, en regelmatig samenwerken met het PMS-centrum. Naast die pedagogische en relationele aspecten zijn er ook nog allerlei administratieve taken: erkenningen van bedrijven en 'tuteur-ices' beheren, overleggen met de sectorcoach indien nodig, contracten en opleidingsplannen bespreken en formaliseren, gegevens invoeren in OPLA<sup>92</sup>, bezoekverslagen opstellen (voor het onderwijsteam, de klassenraden of de jury's), en natuurlijk ook nog helpen bij de procedures met betrekking tot gewestelijke premies. Voor deze taken moet dus voortdurend een evenwicht worden gezocht tussen de focus op educatieve begeleiding, de samenwerking met externe actoren en een strikt administratief beheer zodat de kwaliteit en samenhang van de alternerende trajecten gewaarborgd blijven. Een 'accompagnateur-ice' kan afhankelijk van het CEFA bijvoorbeeld maximaal 40 jongeren begeleiden<sup>93</sup>.

89 Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 1a. Apprenants*, december 2022, pp. 97-103.

90 Informatie die op 29 september 2025 is meegedeeld door de vertegenwoordigers van de CEFA.

91 Decreet van 3 juli 1991 tot regeling van het alternerend secundair onderwijs, BS, 24 september 1991.

92 OPLA = *Outil de Partage pour l'Alternance* (toepassing die wordt beheerd door de Fédération Wallonie-Bruxelles). Ze dient vooral om de overeenkomsten voor alternerend leren in te voeren en te monitoren (leerovereenkomsten, stagecontracten, opleidingscontracten ...), de leerplannen te centraliseren, de administratieve link tussen de CEFA, bedrijven, 'tuteur-ices' en overheden te waarborgen, en de follow-up van de jongeren te vergemakkelijken (traject, bezoeken, verslagen, gewestelijke premies).

93 Gesprekken met de voorzitter van de regionale raad 'Conseil zonal de l'enseignement secondaire en alternance', 16 oktober 2025.

Bij het efp<sup>94</sup> bieden de 'réfèrent-es' de jongeren begeleiding op maat tijdens hun hele traject. Hun taak bestaat er met name in hen te begeleiden bij hun zoektocht naar een bedrijf dat kan dienstdoen als leerwerkplek en de erkenning ervan goed te keuren, de uitvoering van het opleidingsplan in het bedrijf op te volgen en de jongeren te ondersteunen bij hun keuzes en eventuele moeilijkheden. Ze nemen ook deel aan de klassenraden en zorgen er mee voor dat de samenwerking met de bedrijven waardevol blijft. Voor een goed evenwicht tussen opleiding en beroepspraktijk worden ze bijgestaan door een multidisciplinair team binnen het centrum efp, bestaande uit vakspecialisten, studiekeuzebegeleiders en begeleid(st)ers voor integratie op de arbeidsmarkt.

Aan de Nederlandstalige kant wordt de begeleiding van jongeren in het duaal leren verzorgd door een trajectbegeleider<sup>95</sup> op school en een mentor op de werkplek. De trajectbegeleider helpt de jongere bij diens zoektocht naar een overeenkomst van alternerende opleiding en houdt contact met de mentor op de werkplek. De mentoren en trajectbegeleiders stellen samen een opleidingsplan op voor de jongere. In dat plan wordt vastgelegd wat de jongere op diens leerwerkplek moet leren en welke vaardigheden die op school moet verwerven.

Om een jongere in een alternerende opleiding te kunnen verwelkomen, moet een bedrijf over het algemeen een erkenning verkrijgen die diens status als leerwerkplek bevestigt. In elke gemeenschap gelden andere erkenningsvoorwaarden. In het Nederlandstalige systeem is een erkenning enkel mogelijk als het bedrijf beschikt over een mentor die een specifieke mentoropleiding voor pedagogische begeleiding heeft gevolgd. In het Franstalige systeem geldt die verplichting niet. Er is een aanbod met opleidingen en erkenning van vaardigheden voor de 'tuteur-rices', maar voor de erkenning van het bedrijf als leerwerkplek is het geen vereiste dat zij daarvan gebruikmaken<sup>96</sup>. Binnen het Franstalige systeem geldt voor Brussel een zekere flexibiliteit<sup>97</sup> wat betreft de erkenningsvoorwaarden: de 'tuteur-ricé' moet minstens 25 jaar oud zijn en minstens 5 jaar praktijkervaring hebben in het desbetreffende beroep<sup>98</sup>. Deze criteria zijn ook van toepassing in het Nederlandstalige systeem.

De socio-economische realiteit van jonge Brusselaars is anders dan die van hun Waalse en Vlaamse burens. Bedrijven zijn zich niet altijd bewust van de onzekere situatie van jonge Brusselaars. Ze zijn niet altijd goed voorbereid om hen de juiste begeleiding te bieden<sup>99</sup>.

---

94 Informatie meegedeeld door het efp/sfpme, 26 september 2025.

95 Het aantal jongeren dat door een trajectbegeleider wordt begeleid, verschilt per school.

96 Gezamenlijke werkgroep 'alternance/duaal leren' van IBEFE/BANSPA, 4 juni 2025.

97 In Wallonië kan een 'tuteur-ricé' een erkenning krijgen als aan twee voorwaarden wordt voldaan: 1) minstens vijf jaar professionele ervaring kunnen aantonen, en 2) in het bezit zijn van een diploma of getuigschrift na een mentoropleiding (behaald na minstens acht lessen) of van een bewijs van de erkenning van vaardigheden als 'tuteur-ricé' of van het bekwaamheidsattest CAP (*Certificat d'aptitude pédagogique*). (Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *1b. Employeurs, op. cit.*, p. 69.)

98 Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *1b. Employeurs, op.cit.*, p. 69.

99 Gezamenlijke werkgroep 'alternance/duaal leren' van IBEFE/BANSPA, 18 september 2025.

### a. Een optimale ervaring in het bedrijf dankzij de ‘tuteur-rices’/mentoren

---

In het Franstalige systeem van de FWB vindt 92% van de jongeren in het alternerend leren dat ze voldoende begeleiding krijgen in het bedrijf, wat erop wijst dat hun ervaring over het algemeen positief is<sup>100</sup>. Deze bemoedigende vaststelling verbergt echter een aantal hardnekkige tekortkomingen<sup>101</sup>. Ten eerste geeft 15% van de jongeren aan dat niet echt een duidelijke ‘tuteur-ricer’ voor hen werd aangewezen, terwijl dat wel wettelijk verplicht is<sup>102</sup>. Bovendien heeft 62% van de ‘tuteur-rices’ geen specifieke mentoropleiding gevolgd, wat vragen oproept over de kwaliteit van de geboden begeleiding<sup>103</sup>. Daarnaast vindt 10% van de jongeren in het alternerend leren dat de taken die hen worden toevertrouwd niet passen bij hun leerproces of te repetitief zijn. Tot slot meldt 9% ook problemen met de omkadering<sup>104</sup>.

Ondanks deze vaststellingen pleit de meerderheid van de actoren met wie in het kader van het rapport van APE werd gesproken niet voor strengere voorwaarden om de rol van ‘tuteur-ricer’ te mogen vervullen. Zij pleiten eerder voor sterkere begeleiding<sup>105</sup>.

Uit feedback uit de praktijk blijkt ook dat de tijd die jongeren in alternerend leren doorbrengen in een bedrijf wel degelijk leerrijk is, mits de taken die hen worden toevertrouwd aansluiten bij de pedagogische doelstellingen<sup>106</sup>. Het opleidingsplan<sup>107</sup> wordt doorgaans op de eerste dag aan de ‘tuteur-ricer’ uitgelegd bij de ondertekening van de overeenkomst voor alternerend leren. Het feit dat dit plan enkel mondeling wordt gecommuniceerd, kan verklaren waarom er informatie verloren gaat en waarom de kloof tussen de pedagogische doelstellingen en de taken die aan de jongeren worden toevertrouwd zo groot is. Het is dus belangrijk om de ‘tuteur-rices’ beter te informeren en te begeleiden zodat het alternerend leren ook echt een leerrijk proces wordt dat nauw aansluit bij de referentiekaders.

In het Nederlandstalige systeem is de rol van de mentor meer gestructureerd en beter geïntegreerd in een pedagogische aanpak. Deze concrete formalisering is wel een troef. Er blijft echter een specifiek probleem bestaan: bedrijven verwachten vaak dat jongeren in duaal leren zich als volwaardige werkne(em)st(ers) gedragen, zonder altijd rekening te houden met hun behoefte aan begeleiding of hun professionele maturiteit. Het is vooral voor jongeren in kwetsbare situaties problematisch dat geen rekening wordt gehouden met de educatieve dimensie van duaal leren, en werkgevers zijn niet altijd voorbereid om hen de juiste omkadering te bieden<sup>108</sup>.

---

100 Agir pour l’enseignement (APE) vzw, 1b. Employeurs, *op.cit.*, p. 70.

101 *Ibidem*, p. 71.

102 *Idem*

103 *Idem*

104 *Ibidem*, p. 67.

105 *Ibidem*, p. 74.

106 Gezamenlijke werkgroep ‘alternance/duaal leren’ van IBEFE/BANSPA, 4 juni 2025.

107 Dit is een centraal referentiedocument waarin wordt uitgestippeld welk traject de tuteur-ricer in het bedrijf moet volgen. Het opleidingsplan wordt opgesteld door de school.

108 Rekenhof, *op.cit.*

### b. Focus op de begeleiding door de trajectbegeleid(st)ers<sup>109</sup>

---

Volgens de enquête ‘*L’alternance dans tous ses états*’ (alternerend leren in al zijn facetten) door de tien IBEFE-afdelingen in maart 2021 vindt 13,3% van de respondenten dat de trajectbegeleid(st)ers in de Fédération Wallonie-Bruxelles onvoldoende omkadering bieden. Bij de Brusselse respondenten loopt dit cijfer zelfs op tot 37,2%. Zij verklaarden met name dat er geen regelmatige ontmoetingen tussen de werkgevers, jongeren en trajectbegeleid(st)ers van CEFA/efp (‘*accompagnateur·rices*’/‘*réfèrent·es*’) plaatsvinden<sup>110</sup>. 59% van de respondenten vindt bovendien dat er niet genoeg opvolging is<sup>111</sup>.

Deze elementen bevestigen de oorspronkelijke vaststelling alleen maar: de trajectbegeleid(st)ers spelen een centrale rol, maar hun bewegingsruimte is beperkt. In de bedrijven zegt meer dan 43% van de jongeren dat hun trajectbegeleid(st)er minder dan één keer per maand langskomt<sup>112</sup>. Bij de trajectbegeleid(st)ers vindt ongeveer 44% zelf ook dat ze minstens eenmaal per maand op bezoek moeten komen<sup>113</sup>. Deze situatie is vooral te verklaren doordat de trajectbegeleid(st)ers met te weinig zijn en er een zware administratieve last op hun schouders rust<sup>114</sup>. Die administratieve last wordt verzwaaard doordat de verschillende subsidiërende instanties steeds bewijsstukken vragen en er geen gemeenschappelijk platform bestaat, waardoor dezelfde gegevens driemaal moeten worden ingevoerd<sup>115</sup>. Door die beperkingen blijft er veel minder tijd over om de jongeren op te volgen en de bedrijven te begeleiden<sup>116</sup>. Daarnaast zijn nog andere behoeften vastgesteld, bijvoorbeeld dat de ‘*accompagnateur·rices*’ van de CEFA via speciale opleidingen hun kennis van de sectoren zouden moeten verruimen en dat voor die begeleiding meer middelen moeten worden voorzien<sup>117</sup>.

Zoals reeds vermeld in rubriek 4.1 over het profiel van jongeren in alternerend leren bevindt een groot deel van hen zich in een onzekere socio-economische en misschien ook wel kwetsbare situatie. Die omstandigheden maken begeleiding extra belangrijk, omdat niet alleen het opleidingstraject op zich moet worden gestuurd, maar de jongeren ook ondersteuning moeten krijgen door de vele hinderpalen die ze zowel op persoonlijk als op professioneel vlak ervaren.

---

109 De trajectbegeleid(st)ers worden bij elke opleidingsverstrekker met een verschillende benaming aangeduid: ‘*accompagnateur·rice*’ bij de CEFA en ‘*délégué·e à la tutelle*’ bij het efp.

110 Gegevens uit de enquête over alternerend leren die in maart 2021 door IBEFE van Brussel werd gehouden bij 34 leerlingen in alternerend leren aan het efp en leerlingen aan CEFA en bij 54 Brusselse bedrijven.

111 IBEFE, «*L’alternance dans tous ses états*» – Enquêteverslag, mei 2022, p. 25.

112 *Ibidem*, p. 24.

113 *Ibidem*, p. 25.

114 *Idem*

115 Gezamenlijke werkgroep ‘*alternance/duaal leren*’ van IBEFE/BANSPA, 4 juni 2025.

116 *Idem*

117 *Idem*

### c. Aanloophase, een Nederlandstalig aanbod

---

In het Nederlandstalige systeem bestaat een zogenaamde aanloophase, een voorbereidende fase voor jongeren die onvoldoende klaar of gemotiveerd zijn voor de arbeidsmarkt. Aan het begin van het schooljaar wordt tijdens de 'screeningsweken' beoordeeld of een jongere direct kan instromen in een duaal traject of eerst nog deze voorbereidende fase moet doorlopen. Tijdens de aanloophase krijgen jongeren van verschillende externe partners extra begeleiding in het kader van het project Ondersteunend Alternierend Leren (OAL), dat in elke provincie en in het Brussels Gewest loopt.

De vertegenwoordiger van de CEFA, die nog nooit had gehoord van deze Nederlandstalige werkwijze, gaf tijdens de gezamenlijke werkgroep 'alternance/duaal leren' van IBEFE/BANSPA in juni 2025 aan dat er ook binnen hun eigen systeem nood is aan zo'n voorbereidende fase. Deze eensgezindheid onderstreept niet alleen dat de aanloophase zinvol is, maar ook dat er binnen het systeem van de CEFA momenteel niet genoeg middelen zijn om de kwetsbaarste jongeren te ondersteunen voordat ze in het alternierend onderwijs stappen.

In het Brussels Gewest doorloopt meer dan de helft van de jongeren in het Nederlandstalige systeem deze fase voordat ze aan een duaal traject beginnen. Een negatieve screening kan echter zeer ontmoedigend werken, omdat het duaal leren voor deze jongeren nog te vaak de laatste uitweg in hun schoolcarrière is. Er bestaat geen duidelijke oplossing voor wie niet slaagt voor deze evaluatie. In theorie zouden zij moeten terugkeren naar het voltijds onderwijs, maar scholen zijn niet altijd op de hoogte of klaar om hen terug te nemen, wat tot onduidelijkheid leidt die nadelig is voor de betrokkenen<sup>118</sup>. Deze situatie illustreert nog maar eens het stigmatiserende karakter van duaal leren.

Anderzijds gaan sommige jongeren van het ene Centrum Leren en Werken (CLW) naar het andere, waar ze tevergeefs allerlei screenings ondergaan en telkens middelen worden ingezet voor een heroriëntering die vervolgens weer mislukt. Dit verschijnsel doet het aantal NEET<sup>119</sup> in Brussel toenemen en bevordert vroegtijdig schoolverlaten<sup>120</sup>.

---

118 Regionaal Overlegforum Duaal Leren Brussel 22/05/2025.

119 Categorie van jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (*not in education, employment or training*)

120 Werkgroep, Centrumraad CLW Stad Brussel 03/06/2025.

### d. Nood aan meer begeleiding

---

Kortom, jonge Brusselaars die aan een alternerend traject beginnen, worden geconfronteerd met allerlei factoren die hun schoolcarrière kunnen belemmeren: een onzekere socio-economische situatie, taalproblemen, geen duidelijk en afgebakend carrièreplan, een stigmatiserend watervalstelsel in het onderwijs, onvoldoende begeleiding ... Om van het alternerende avontuur van deze jongeren een succesverhaal te maken, is bovendien meer begeleiding en omkadering nodig<sup>121</sup>. Ook de kwetsbaarste profielen zullen makkelijker kunnen slagen wanneer het voorbeeld van het Nederlandstalige BuSO (Buitengewoon Secundair Onderwijs) wordt gevolgd, bijvoorbeeld door te focussen op beroepsoriëntatie, de leerlingen beter te laten begeleiden door de trajectbegeleiders en de stageplaatsen optimaal af te stemmen op de profielen van de jongeren.

Aan Nederlandstalige zijde moeten middelbare scholen de leerlingen en dus ook jongeren in duaal leren bijvoorbeeld 28 uur per week voltijds werk aanbieden<sup>122</sup> om vroegtijdig schoolverlaten tegen te gaan. Deze extra omkadering van de leerlingen mag dan wel positief klinken, scholen moeten alternatieven voorzien om die 28 uur te compenseren bij leerlingen in de aanloopfase die nog geen overeenkomst van alternerende opleiding hebben. Door onvoldoende personeel en beperkte middelen is het voor scholen echter vaak moeilijk om aan die verplichting te voldoen. De begeleiding door de OAL-partners helpt om de leerlingen 28 uur per week tewerk te stellen, maar volstaat helaas niet<sup>123</sup>. Meer begeleiding is dan ook noodzakelijk om vooral jongeren in kwetsbare situaties te ondersteunen en kansen te bieden. Deze bevindingen tonen aan dat de begeleiding in elk systeem volkomen anders is. Die verscheidenheid kan de aanpassing aan specifieke situaties bevorderen, maar ze maakt het systeem minder duidelijk voor de jongeren en bedrijven<sup>124</sup>.

Tot slot blijkt uit het onderzoek van IBEFE ook dat een aantal jongeren niet wist wie hun 'tuteur-riche' of 'réfèrent-e' was, dus er is duidelijk onvoldoende informatie over de rol en identiteit van de belangrijkste mensen die voor deze begeleiding instaan<sup>125</sup>.

---

121 Rekenhof, *op.cit.*

122 <https://www.onderwijs.vlaanderen.be/nl/leerlingen/tien-vragen-van-leerlingen/hoeveel-uur-per-week-moet-ik-naar-school#:~:text=Een%20schoolweek%20duurt%20in%20het,36%20uur%20les%20per%20week>.

123 Gesprekken met scholen tijdens onderzoek Tracé Brussel vzw in het kader van werkplekleren (2025).

124 Agir pour l'enseignement (APE) v.z., 1.a apprenants, *op.cit.*, p.98

125 IBEFE, *op.cit.*, p. 23.

## 4.4. OVEREENKOMST VOOR ALTERNEREND LEREN EN ERKENNINGSAANVRAGEN

Ondanks de maatregelen van de Brusselse regering om alternerend leren te ondersteunen en werkgevers aan te moedigen om overeenkomsten voor alternerend leren aan te bieden, geraken zowel Franstalige als Nederlandstalige jongeren in de systemen voor alternerend leren maar moeilijk aan een overeenkomst voor alternerend leren. Zo'n overeenkomst vormt echter een centraal onderdeel<sup>126</sup> van dit soort opleidingen, want ze biedt de mogelijkheid om de verworven theoretische kennis direct in een professionele context te gebruiken.

Wel frappant is dat jongeren ook voor knelpuntberoepen amper een overeenkomst voor alternerend leren kunnen vinden, terwijl de werkkrachten daarvoor nochtans zeer gewild zijn op de arbeidsmarkt<sup>127</sup>. Volgens een studie van Tracé Brussel vzw is de zoektocht naar overeenkomsten voor alternerend leren vaak langdurig en complex, vooral in STEM-sectoren<sup>128</sup> zoals lassen, elektriciteit, elektrotechniek en houtbewerking. Ondanks het grote tekort aan personeel zijn er maar weinig plaatsen voor alternerend leren beschikbaar. Hetzelfde geldt voor sectoren die populairder zijn bij jongeren, zoals 'onthaal, organisatie en sales', waar het ook moeilijk is om een overeenkomst voor alternerend leren te pakken te krijgen<sup>129</sup>.

Voor het Nederlandstalige systeem toont onderstaande tabel dat het aantal officiële erkenningen in Brussel niet altijd afgestemd is op de populariteit van de studierichtingen die jongeren kiezen. Momenteel zijn in Brussel 565 bedrijven erkend door het Nederlandstalige systeem<sup>130</sup>. De erkenning van een bedrijf is vijf jaar geldig en bedrijven moeten zelf aangeven dat ze geen jongeren meer willen aannemen, wat zelden gebeurt.

Studierichting	Ingeschreven jongeren	Stageplaats voor alternerend leren in Brussel	Stageplaats voor alternerend leren in de rand
Hoeknaadlasser	14	1	5
Logistiek	8	5	40
Machinaal houtbewerker	6	5	11
Ruwbouw	7	4	20
Polyvalent administratief medewerker	57	27	12
Medewerker kamerdienst	8	2	1
Magazijnmedewerker	21	10	48
Installateur elektrotechnische basiscomponenten	36	7	7
Onderhoudsmedewerker	13	10	7

Tabel: inschrijvingen t.o.v. beschikbare stageplaatsen, 1 oktober 2024<sup>131</sup>

126 view.brussels, *Analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*, januari 2024, p. 126

127 IBEFE en Brupartners, *op.cit.*, p. 9.

128 STEM is de afkorting van de Engelse woorden *Science, Technology, Engineering en Mathematics* (wetenschap, technologie, techniek en wiskunde)

129 Tracé Brussel vzw, Interviews bedrijven in kader van project werkplekleren van Tracé Brussel vzw (2025).

130 Departement Werk en Sociale Economie, *op.cit.*

131 Cijfers verkregen via werkplekken.werkplekduaal.be

Uit de tabel blijkt ook dat er voor bepaalde beroepen in Brussel en de randgemeenten in totaal te weinig leerwerkplekken zijn om voldoende overeenkomsten voor alternerend leren aan te bieden voor het aantal leerlingen in deze studierichtingen<sup>132</sup>. Bovendien verloopt de zoektocht naar een overeenkomst voor alternerend leren nog moeilijker bij leerlingen in administratieve richtingen, omdat zij rechtstreekse concurrenten zijn voor de afgestudeerden van het hoger onderwijs die meer in trek zijn bij de bedrijven<sup>133</sup>.

Als een jongere in een CEFA geen overeenkomst voor alternerend leren kan bemachtigen, dan zijn er afhankelijk van diens leeftijd twee mogelijkheden:

- ▶ voor meerderjarigen: de school grijpt snel in om via de trajectbegeleid(st)ers een nieuwe overeenkomst te helpen vinden. Een leerling zonder overeenkomst kan niet ingeschreven blijven in het alternerend leren en moet van de lijsten worden geschrapt;
- ▶ voor minderjarigen: zij zullen een geïndividualiseerde opleidingsmodule (MFI, 'Module de Formation Individualisé')<sup>134</sup> volgen onder begeleiding van een speciale leerkracht<sup>135</sup>.

Bij het efp worden meerderjarigen zonder overeenkomst doorverwezen naar het Beroepenpunt en minderjarigen worden teruggestuurd naar het onderwijs<sup>136</sup>.

In het duaal leren wordt geen onderscheid gemaakt tussen minderjarigen en meerderjarigen. Ze worden teruggestuurd naar het regulier onderwijs als ze binnen de voorgeschreven termijn<sup>137</sup> nog geen overeenkomst van alternerende opleiding hebben gesloten. Vaak is er in het regulier onderwijs echter geen plaats meer voor hen. Deze jongeren verdwijnen dan van de radar en raken wat op de dool.

#### a. Premies: steun voor de bedrijven en motivatie voor de jongeren

---

De Strategie Go4Brussels 2025<sup>138</sup> van de Brusselse regering bevestigt de bereidheid om het opleidingsaanbod en met name het alternerend leren verder te ontwikkelen en uit te breiden. Actiris kreeg in dat kader in 2017 de opdracht om binnen de dienst Select van de directie Werkgevers een afdeling Duaal leren op te richten<sup>139</sup>. Die afdeling bestaat uit twee consulenten voor duaal leren, die bij de Brusselse werkgevers moeten verduidelijken wat het betekent om mensen in alternerende opleidingen aan te nemen en hen moeten informeren over de vereiste erkenning, de rol van de mentor in het bedrijf en de financiële verplichtingen en voordelen (waaronder premies en andere tewerkstellingsmaatregelen). De dienst Activ'Job van de directie Tewerkstellingsprogramma's is dan weer verantwoordelijk voor de toekenning van mentorpremie's en premies voor alternerend leren.

---

132 Interviews met bedrijven in het kader van project werkplekklaren van Tracé Brussel vzw (2025)

133 Zie 3. Socio-economische context in Brussel

134 Deze module dient om de zoektocht naar een stageplaats te organiseren, te helpen bij het opstellen van het cv en de jongeren voor te bereiden op de arbeidsmarkt.

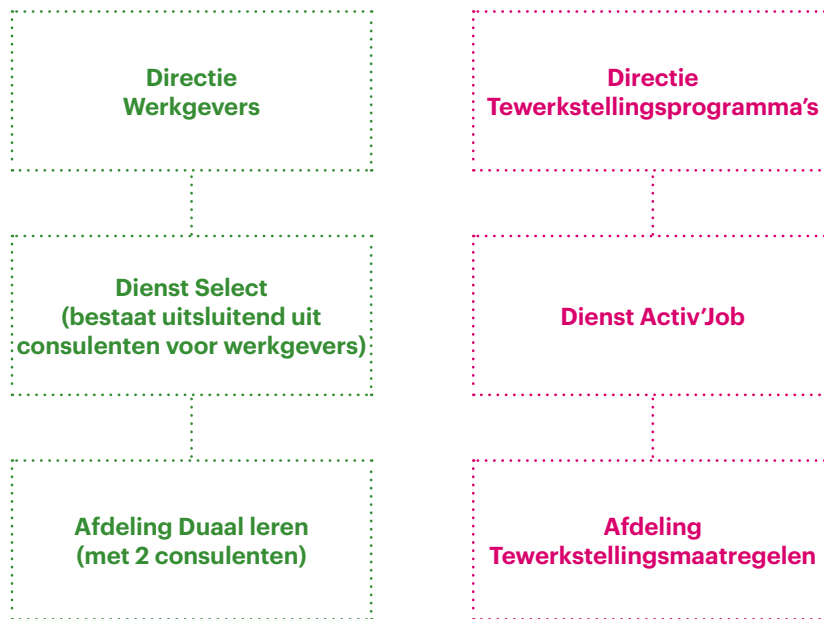
135 Gesprekken met de voorzitter van de regionale raad 'Conseil zonal de l'enseignement secondaire en alternance', 16 oktober 2025.

136 Vaste werkgroep voor alternerend leren van IBEFE, 2 december 2024.

137 Na hun inschrijving hebben jongeren 20 dagen de tijd om een overeenkomst van alternerende opleiding te sluiten. Die periode kan eenmalig verlengd worden als de jongere daar niet meteen in slaagt.

138 Legislatuur 2014-2019

139 De Directie Werkgevers van Actiris heeft de taak om werkgevers te ondersteunen die op zoek zijn naar nieuwe medewerkers (rekrutering), informatie of advies te geven over de beschikbare tewerkstellingspremie's in de verschillende sectoren en te helpen met de uitwerking van een diversiteitsplan binnen het bedrijf. <https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/rekruteer-ons-om-beter-te-rekruteren/>



In 2023 kende Actiris 126 premies<sup>140</sup> toe aan jongeren met een overeenkomst voor alternierend leren, voornamelijk in de verkoop (51 premies) en de bouw (15 premies). In de handelssector hadden de premies vooral betrekking op overeenkomsten voor kappers, winkelmedewerkers en verkopers, terwijl Actiris<sup>141</sup> vaststelde dat vooral technisch-commerciële functies, medewerkers klantenondersteuning en rayonverantwoordelijke knelpuntberoepen zijn. In de bouw werden 15 premies toegekend, met name voor het beroep van monteur van sanitaire en verwarmingsinstallaties, dat niet op de lijst met knelpuntberoepen van 2023 staat. Toch blijft de bouw een van de sectoren met het grootste tekort aan arbeidskrachten. Uit deze gegevens blijkt dat de premies grotendeels worden toegekend voor overeenkomsten voor beroepen die niet voorkomen op de lijst met knelpuntberoepen die Actiris heeft samengesteld.

De verzamelde voorstellen voor overeenkomsten voor alternierend leren zijn doorgegeven aan de opleidingsverstrekkers (onderwijs en beroepsopleiding), die ze bespreken met het geïnteresseerde bedrijf.

Volgens de verzamelde<sup>142</sup> getuigenissen verlopen de contacten met de bedrijven momenteel informeel en onregelmatig, zonder gestructureerde opvolging<sup>143</sup>. Bovendien blijft er bij de verstrekkers van alternierende opleidingen onduidelijkheid bestaan over de voortzetting van de diensten die door de consulenten van Actiris worden aangeboden en over het onderscheid tussen de verschillende diensten die bij Actiris het alternierend leren promoten. Dat gebrek aan duidelijkheid belemmert de toegang tot cruciale informatie en maakt de acties ter bevordering van het alternierend leren minder doeltreffend<sup>144</sup>.

140 Gegevens van Actiris, berekening door IBEFE.

141 Lijst met knelpuntberoepen in 2023, opgesteld door Actiris, [https://www.actiris.brussels/media/4pqbezyc/2023-06-lijst-kb\\_compressed-h-5CDA1EF8.pdf](https://www.actiris.brussels/media/4pqbezyc/2023-06-lijst-kb_compressed-h-5CDA1EF8.pdf)

142 Gezamenlijke werkgroep 'alternance/duaal leren' van IBEFE/BANSPA, 4 juni 2025.

143 Vaste werkgroep voor alternierend leren van IBEFE, 26 maart 2025

144 Vaste werkgroep voor alternierend leren van IBEFE, 2 december 2024.

De toekenning van premies hangt soms af van de woonplaats van de jongeren in alternerend leren en soms van de locatie van het bedrijf, wat voor extra verwarring zorgt. In het Nederlandstalige systeem laten de gevolgen zich voelen: door onvoldoende duidelijke informatie lopen veel bedrijven premies mis waarop ze nochtans recht hebben.

##### **Franstalig systeem**

Aan Franstalige zijde werken de consultants van Actiris samen met de trajectbegeleid(st)ers van de CEFA, de sfpme en het efp om de geschikte vacatures in kaart te brengen en de opvolging ervan te verbeteren. Dankzij die initiatieven toonden in 2024 maar liefst 230 werkgevers interesse in alternerend leren, hetzelfde aantal als in 2022 en 2023<sup>145</sup>. In 2024 kende Actiris 3055 premies toe aan Franstalige en Nederlandstalige ‘tuteur-rices’/mentoren<sup>146</sup>.

Ondanks al die inspanningen hebben Franstalige jongeren in Brussel nog steeds onvoldoende toegang tot overeenkomsten voor alternerend leren. In 2021 heeft bijvoorbeeld 24% van de leerlingen die ingeschreven waren in een CEFA in Brussel geen leerovereenkomst gevonden<sup>147</sup>.

Er bestaan nochtans concrete initiatieven om jongeren in alternerend leren makkelijker in contact te brengen met bedrijven en zo het aanbod van overeenkomsten voor alternerend leren te vergroten. Zo lanceerde de Franstalige dienst OFFA (*‘Office francophone de la formation en alternance’*) voor alternerend leren het platform Stage+, waar bedrijven en jongeren in alternerende trajecten elkaar kunnen ontmoeten. Het is echter amper doeltreffend en de resultaten zijn ondermaats<sup>148</sup>. De actoren binnen het systeem voor alternerend leren vinden dit platform niet aantrekkelijk en gebruiksvriendelijk voor jongeren. Die hebben immers nood aan menselijk contact en vragen meer begeleiding bij hun online zoektocht (een cv uploaden, een stageplaats zoeken ...). De actoren binnen het systeem voor alternerend leren wijzen er ook op dat bedrijven minder geneigd zijn om Stage+ te gebruiken, in tegenstelling tot de platforms van hun eigen sector<sup>149</sup>.

Er mogen dan wel heel wat initiatieven bestaan om werkgevers te sensibiliseren en te informeren, toch ontbreekt er momenteel nog nauwkeurige opvolging om te evalueren hoeveel overeenkomsten voor alternerend leren de bedrijven daadwerkelijk sluiten nadat ze interesse hebben getoond<sup>150</sup>. Daardoor is het moeilijker om de strategieën ter bevordering van het alternerend leren te optimaliseren en te meten welke impact de genomen maatregelen hebben.

---

145 IBEFE en Brupartners, *op. cit.*, p. 8.

146 Recente vaststelling van IBEFE Brussel, «*Chapitre IV : Thématiques communes : liste des recommandations complémentaires*», *Analytisch en prospectief verslag 2021*, p. 67.

147 IBEFE en Brupartners, *op. cit.*, p. 8.

148 Le Soir, *Les filières de l’alternance doivent être en lien avec les attentes des entreprises*, 23 oktober 2024.

149 Gezamenlijke werkgroep ‘alternance/duaal leren’ van IBEFE/BANSPA, 18 september 2025.

150 IBEFE en Brupartners, *op. cit.*, p. 9.

## b. Het economische weefsel in Brussel

Er zijn nog veel andere redenen waarom jongeren zo moeilijk een overeenkomst voor alternerend leren kunnen bemachtigen. Ten eerste bestaat het economische weefsel van Brussel voornamelijk uit kleine ondernemingen: 88% van de Brusselse ondernemingen telt minder dan 19 personeelsleden<sup>151</sup>. Door onvoldoende interne middelen brengt dat een hele reeks administratieve en organisatorische hinderpalen met zich mee om jongeren aan te nemen<sup>152</sup>. De procedures om te worden erkend als leerwerkplek en de jongeren te kunnen begeleiden, vereisen bovendien tijd en middelen die deze organisaties niet altijd hebben. Slechts weinig bedrijven bieden dan ook overeenkomsten voor alternerend leren aan en veel jongeren eindigen dus zonder overeenkomst, waardoor ze al van bij het begin van hun traject vastlopen of noodgedwongen aan een voltijdse opleiding beginnen<sup>153</sup>. Zowel aan Nederlandstalige als aan Franstalige kant zijn er minder kansen op overeenkomsten voor alternerend/duaal leren doordat er zoveel concurrentie bestaat tussen de alternerende opleidingen en voltijdse opleidingen maar ook tussen de opleidingsverstrekkers onderling<sup>154</sup>.

### Nederlandstalig systeem

Aan de Nederlandstalige kant heeft een studie van de vzw Tracé Brussel aangetoond dat veel bedrijven in de STEM-sectoren kleine organisaties op zichzelf zijn, die moeilijk te bereiken zijn en vaak onbekend zijn bij de sectorale fondsen. Sommige fondsen zijn bovendien niet actief in Brussel, waardoor er in die sectoren minder lokale aanspreekpunten zijn voor de scholen<sup>155</sup>.

Nederlandstalige scholen ondervinden vergelijkbare problemen om contacten te leggen met bedrijven. Er bestaat wel een officieel platform waar de erkende leerwerkplekken worden verzameld, maar bedrijven werken hun informatie zelden bij.

Het contact met de bedrijven verloopt vaak moeizaam: de scholen moeten contact opnemen met algemene adressen of personeelsdiensten waar vaak een andere visie bestaat dan bij de verantwoordelijken op het terrein, waardoor de verwachtingen verschillen.

Brussel telt 6 scholen waar duaal leren mogelijk is, maar die gaan elk op hun eigen manier op zoek naar overeenkomsten van alternerende opleiding (met coördinatoren/coördinatrices, leerkrachten, begeleid(st)ers). Daardoor is de onderlinge concurrentie erg groot en krijgen de bedrijven veel te veel aanvragen. Ook de partners van de OAL<sup>156</sup> gaan trouwens zonder enige coördinatie zelf op verkenning, wat bij de bedrijven voor nog meer verwarring zorgt.

En dan zijn er tot slot nog de sectorale organisaties, die ook een belangrijke rol zouden kunnen spelen, maar die vaak amper actief zijn in Brussel of niet beschikken over een voldoende groot netwerk op het grondgebied<sup>157</sup>.

151 Zie 3. Socio-economische context in Brussel

152 *Idem.*

153 Voka, *Praktijkgericht onderwijs als eerste keus: naar meer waardering en kwaliteit voor onze praktische talenten*, 2025, 28 p., D. VERHAEST, K. DE WITTE, *op.cit.*

154 IBEFE en Brupartners, *op.cit.*, p 8.

155 Onderzoek Tracé Brussel vzw omtrent werkplekleren, 2025.

156 Ondersteuning Alternerend Leren: bijkomende ondersteuning van externe partners tijdens de aanloopfase om leerlingen voor te bereiden op een duaal traject.

157 Onderzoek Tracé Brussel vzw omtrent werkplekleren, 2025.

## 4.5. BIJZONDERE KENMERKEN VAN DE BRUSSELSE REGIO

Als tweetalige regio beschikt Brussel over twee systemen in elk een andere taal. Die bijzonderheid is een voordeel voor jongeren in alternerend/duaal leren. Aangezien de systemen voor alternerend/duaal leren echter onder de bevoegdheid van twee verschillende gemeenschappen vallen, zijn ze ook anders geregeld en dat kan een hele reeks moeilijkheden opleveren bij het sluiten van de overeenkomsten voor alternerend leren.

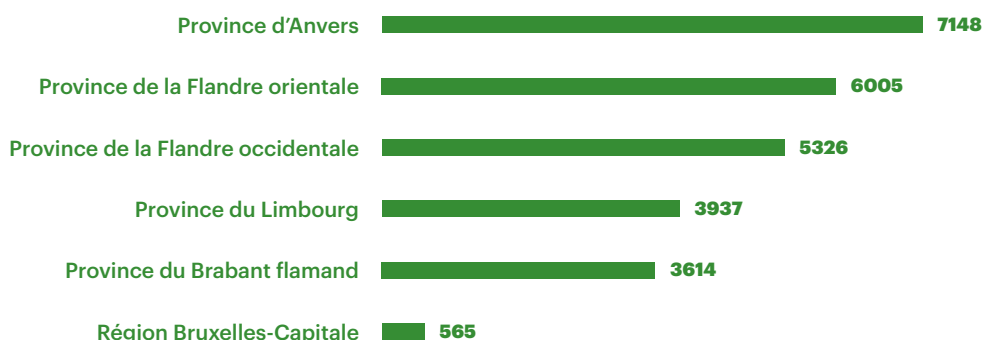
Beide systemen hanteren vooral andere criteria voor de erkenning van de leerwerkplekken, de opleiding die de 'tuteur-rices' of mentoren moeten volgen, en de vakantieperiodes. Die verschillen maken het voor bedrijven moeilijk om jongeren uit beide gemeenschappen aan te nemen en ze maken ook de samenwerking tussen de systemen complex.

### a. Erkenningsvoorwaarden

Zoals eerder vermeld kan een bedrijf door het Nederlandstalige systeem als leerwerkplek worden erkend als de mentor een opleiding heeft gevolgd, maar die is in elke sector anders. Aan die opleiding van minimaal 12 en maximaal 24 uren hangt een prijskaartje van zo'n € 400. Aan Franstalige kant bestaat die verplichting niet voor de bedrijven.

Het Nederlandstalige systeem kent heel wat minder erkenningen toe aan bedrijven in Brussel dan aan ondernemingen in Vlaamse provincies (zie grafiek)<sup>158</sup>. Een van de mogelijke verklaringen voor dat verschil is het feit dat het lastig is om met de Brusselse kmo's een goede verstandhouding op te bouwen. Sectororganisaties hebben vaak weinig contact met deze kmo's, wat hun erkenning als leerwerkplek bemoeilijkt. Bovendien bieden de sectoren voornamelijk in het Vlaamse Gewest overeenkomsten van alternerende opleiding aan. Die geografische kloof maakt het systeem minder toegankelijk voor Nederlandstalige jongeren in Brussel.

#### Aantal erkenningen in Vlaamse provincies en het Brussels Gewest



Bron: Vlaams Partnerschap Duaal Leren, Jaarrapport 2023-2024 (2025)

158 Departement Werk en Sociale Economie, op.cit.

Aan Franstalige kant ziet de situatie er vergelijkbaar uit. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hebben volgens gegevens uit 2022 slechts 8% van de bedrijven een erkenning van het efp om jongeren op te leiden. Het is echter belangrijk om te vermelden dat dit cijfer geen rekening houdt met de CEFA, waarvan de erkenningen niet centraal worden beheerd en hier dus niet meegeteld zijn. Het percentage erkenningen ligt in werkelijkheid dus waarschijnlijk hoger, maar dat is moeilijk nauwkeurig in te schatten. Ongeveer 700 Franstalige Brusselse ‘tuteur·rices’ (efp en CEFA) hebben een premie ontvangen voor de omkadering van het alternerende traject. Het mentorschap wordt met andere woorden nog niet maximaal benut in de bedrijven in het Gewest<sup>159</sup>.

Samen met de institutionele complexiteit weerspiegelt dit relatief lage percentage erkenningen de nog beperkte betrokkenheid van Brusselse bedrijven, die vaak worden afgeschrikt door de omslachtige procedures of het gebrek aan duidelijke informatie over de premies.

Aan de Nederlandstalige kant wordt de procedure om een leerling in duaal leren aan te nemen of een erkenning te verkrijgen vaak ervaren als een enorme administratieve rompslomp. Hoewel deze formaliteiten in principe onder de verantwoordelijkheid van de werkgevers vallen, zijn het vaak de scholen die de procedure op zich nemen om de ondertekening van de overeenkomsten van alternerende opleiding te versnellen en vervullen de bedrijven dus niet helemaal de rol die oorspronkelijk voor hen is weggelegd<sup>160</sup>. Wie welke administratieve stappen op zich neemt, verschilt per school en per bedrijf.

De verplichtingen die aan werkgevers worden opgelegd, zoals de aansluiting bij een sociaal secretariaat, een arbeidsongevallenverzekering of de inschakeling van een externe preventiedienst, vergen vooral van zelfstandigen en kleine organisaties een aanzienlijke investering. De aanwerving van jongeren kost in werkelijkheid dus veel meer dan louter hun vergoeding<sup>161</sup>.

---

159 Agir pour l'enseignement (APE) vzw, 1b. Employeurs, *op.cit.*, p. 9.

160 Tracé Brussel vzw, Gesprekken met scholen in het kader van project werkplekleren Tracé Brussel vzw (2025)

161 D. VERHAEST, K. DE WITTE, *op.cit.*

### b. Mobiliteit van de jongeren

---

De geografische ligging van Brussel en de sterke verbondenheid met de randgemeenten kunnen in theorie zorgen voor meer diversiteit bij de bedrijven die jongeren in alternerende/duale trajecten kunnen aannemen. In de Vlaamse Rand is de vraag naar arbeidskrachten immers groot<sup>162</sup>.

Aan Nederlandstalige kant is het voor jongeren moeilijk om in Brussel aan een overeenkomst van alternerende opleiding te geraken (zie hierboven). Zij zouden dan ook kunnen profiteren van de nabijheid van de rand om hun zoekregio uit te breiden. Deze randgemeenten zijn vaak echter moeilijk te bereiken met het openbaar vervoer. Jongeren moeten soms lange afstanden afleggen, waardoor ze veel langer onderweg zijn. In sommige gevallen komen ze daardoor vaker te laat, vooral wanneer hun werkuren onregelmatig zijn, zoals in rusthuizen. Veel kansen blijven daardoor liggen, niet vanwege het profiel van de leerlingen, maar door de moeilijk bereikbare ligging van de werkplek<sup>163</sup>.

Aan Franstalige zijde worden twee problemen aangekaart: het eerste houdt verband met de toegankelijkheid en mobiliteit, terwijl het tweede betrekking heeft op de samenwerking tussen de systemen van beide taalgebieden. Er zijn echter al inspanningen geleverd om de dialoog tussen de Franstalige en Nederlandstalige systemen te verbeteren.

Het Franstalige systeem heeft bijvoorbeeld een universele overeenkomst voor alternerend leren opgesteld die door alle opleidingsverstrekkers wordt gebruikt (IFAPME, sfpme, CEFA) en wordt gecoördineerd door het OFFA. Deze overeenkomst moet het kader rond het alternerend leren transparant maken, de praktijken tussen de instellingen vereenvoudigen, de mobiliteit van de jongeren verbeteren en de administratieve lasten voor bedrijven verlichten<sup>164</sup>. Dat streven naar vereenvoudiging botst echter op de complexe institutionele realiteit tussen de gemeenschappen. In theorie maakt een informele overeenkomst tussen het OFFA en de Nederlandstalige opleidingsverstrekkers de intergewestelijke mobiliteit van jongeren in alternerende/duale trajecten mogelijk. In de praktijk blijft die mobiliteit echter beperkt<sup>165</sup>. Brusselse jongeren stuiten op allerlei hinderpalen wanneer ze een overeenkomst van alternerende opleiding willen ondertekenen in de Vlaamse Rand of in Vlaanderen: andere regelgeving, soms lange wachttijden voor de nodige erkenningen en te grote verschillen tussen de schoolvakanties in het Franstalige en Nederlandstalige systeem. Deze omslachtige en allesbehalve overzichtelijke procedures kunnen zowel de jongeren als de bedrijven ontmoedigen, wat ten koste gaat van de efficiëntie en kwaliteit van het systeem voor alternerend leren<sup>166</sup>.

In de Vlaamse Rand moet een bedrijf zich een weg banen door al die verschillende erkennungssystemen als het zowel Franstalige als Nederlandstalige jongeren in een alternerend/duaal traject wil aannemen, wat de administratieve lasten verzwaart en werkgevers kan afschrikken om met jongeren te werken.

---

162 IBEFE Brussel, "Socio-economische diagnose van het Brussels grondgebied en de arbeidsmarkt", *Analytisch en prospectief verslag 2024*, juni 2024, p. 65

163 D. VERHAEST, K. DE WITTE, *op.cit.*

164 Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *1a. Apprenants*, *op.cit.*, p. 90.

165 Vaste werkgroep voor alternerend leren van IBEFE, 26 maart 2025.

166 *Idem.*

### c. Franstalige concurrenten voor Nederlandstalige jongeren in Brussel

---

Devergoedingen<sup>167</sup>, de premies voor alternerend/duaal leren en de werkstellingsmaatregelen zijn in elke gemeenschap anders. Dit leidt zelfs bij evenwaardige opleidingen tot een ongelijke behandeling van de jongeren naargelang het taalstelsel waarvan ze deel uitmaken. Die complexiteit maakt het systeem voor alternerend leren in Brussel minder rechtvaardig en coherent, ondanks de unieke mogelijkheden die een aanbod in twee gemeenschappen kan bieden.

De vertegenwoordigers van de systemen hebben vier opvallende punten vastgesteld. Ten eerste zijn de kosten voor de werkgever over het algemeen hoger in het Nederlandstalige systeem: een jongere in duaal leren ontvangt € 612,50 tot € 728,70 per maand, tegenover de € 351,98 tot € 662,55 die een jongere in het Franstalige systeem krijgt (zie tabel in de bijlage).

Ten tweede kunnen jongeren met een OAO (Overeenkomst Alternerende Opleiding) over het algemeen niet werken tijdens de schoolvakanties, in tegenstelling tot hun Franstalige collega's met hun flexibeler statuut dat beter aansluit bij dat van werknemers.

Ten derde kunnen aan Nederlandstalige kant de hoge kosten van de mentoropleiding en de verplichting om die te volgen om een erkenning te krijgen een extra belemmering vormen. Tot slot vormt ook de taal een extra uitdaging, omdat in veel Brusselse bedrijven voornamelijk Frans de voertaal is<sup>168</sup>. Dit is een drempel bij de inschakeling van Nederlandstalige jongeren in de bedrijven<sup>169</sup> en is extra moeilijk voor leerlingen uit het OKAN (onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers), die alleen Nederlands spreken.

---

167 Voorbeelden: vergoeding van € 612,50 tot € 728,70 (Vlaanderen) t.o.v. € 675,80 tot € 1159,64 (FWB); de jongerenpremie, mentorpremie, sectorpremie enz. **zijn in elke gemeenschap anders.**

168 Zie 3. Socio-economische context in Brussel.

169 Tracé Brussel vzw, Gesprekken met scholen in het kader van project werkplekleren Tracé Brussel vzw (2025).

## 4.6. (MIS)MATCH TUSSEN LEERSTOF EN ECONOMISCHE BEHOEFTE

De opleidingssystemen sluiten niet allemaal even goed aan op de arbeidsmarkt. Lesgevers in beroepsopleidingen hebben over het algemeen meer voeling met de realiteit op het terrein<sup>170</sup>, vooral doordat zij al in hun sector actief moeten zijn om te mogen lesgeven aan het efp, maar bij de CEFA moeten ze geen professionele ervaring kunnen aantonen in het vak dat ze geven. Dat gebrek aan beroepservaring bij de lesgevers kan een kloof creëren tussen de gegeven opleiding en de vereisten van de beroepen<sup>171</sup>. Die maakt de lesgevers meteen minder geloofwaardig voor de jongeren en beïnvloedt onrechtstreeks ook de motivatie van de jongeren in alternerend leren<sup>172</sup>. 8,5% van de respondenten van de enquête over alternerend leren betreurt trouwens dat de leerplannen niet goed afgestemd zijn op de realiteit van de arbeidsmarkt<sup>173</sup>. Daardoor beschikken de jongeren mogelijk niet over de juiste technische vaardigheden en gedragen ze zich op de werkplek niet zoals het hoort (niet-naleving van werktijden, geen beroepsethiek ...), wat hun integratie belemmert en vroegtijdig schoolverlaten in de hand werkt<sup>174</sup>.

Naast de kennis van de lesgevers speelt ook het feit dat de Franstalige dienst ‘*Service francophone des métiers et des qualifications*’ (SFMQ) er ondanks een eerdere hervorming niet in slaagt om voldoende snel de beroeps- en opleidingsprofielen op te stellen en bij te werken. Door de gemiddelde doorlooptijd van twee tot drie jaar kan amper worden ingespeeld op de snelle evolutie van de beroepen. Bovendien wordt het gebruik van deze profielen door de opleidingsverstrekkers niet systematisch opgevolgd en wordt niet regelmatig geëvalueerd of ze nog wel relevant of bruikbaar zijn<sup>175</sup>. Deze vaststellingen sluiten aan bij de aanbevelingen van de OESO, die aandringt op een snellere uitwerking van referentiekaders en betere voorzieningen voor follow-up en evaluatie<sup>176</sup>.

Voorals in het Brussels Gewest is er sprake van zo’n grote kloof tussen de competentieprofielen en de competenties die de werkgevers verwachten<sup>177</sup>. Ook uit het overleg in de vaste werkgroep voor alternerend leren/duaal leren en tijdens de gesprekken in het kader van het rapport van de vzw APE kwam dat verschil naar voren, met name in het kwalificerend onderwijs dat vaak ver van de realiteit op de arbeidsmarkt staat<sup>178</sup>. Een duidelijk voorbeeld is het vakgebied boekhouding, waar wordt ervaren dat de op school verworven vaardigheden helemaal niet passen bij de werkelijke verwachtingen, en de situatie wordt alleen maar erger doordat de referentiekaders voor de opleidingen zo traag worden geactualiseerd.

170 Agir pour l’enseignement (APE) vzw, *Samenvatting, op.cit.*, p.26.

171 Agir pour l’enseignement (APE) vzw, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l’enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l’alternance - 1c. Employeurs et enseignants*, december 2022, p. 10.

172 Vaste werkgroep voor alternerend leren van IBEFE, 26 maart 2025.

173 IBEFE, *L’alternance dans tous ses états, op.cit.*, p. 25.

174 Agir pour l’enseignement (APE) vzw, *1c. Employeurs, op.cit.*, p. 4.

175 OESO, *Improving the labour market relevance and use of training profiles in French-speaking Belgium*, Samenvatting, 2023.

176 OESO, *Propositions et recommandations pour l’amélioration de la production et de l’utilisation des profils de formation du SFMQ*, p. 11.

177 *Ibidem*, p. 2.

178 Agir pour l’enseignement (APE) vzw, *1c. Employeurs, op.cit.*, p. 10.

Binnen het leersysteem van het efp blijkt zo'n kloof dan weer niet te bestaan<sup>179</sup>.

Ook de toepassing van de kwalificatie uitgedrukt in eenheden verloopt niet zonder problemen. Sommige eenheden van leerresultaten (EL) zouden "zeer onhaalbaar" zijn in een echte werksituatie. De trajectbegeleid(st)ers die in het kader van de enquête 'L'alternance dans tous ses états' werden bevraagd, kaartten aan dat de bedrijven gefrustreerd zijn omdat ze meer betrokken willen worden bij de toekenning van de punten en de eindbeoordeling van jongeren in alternerend leren. Vreemd genoeg betreuren de trajectbegeleid(st)ers tegelijkertijd dat het net moeilijk is om de bedrijven bij dit proces te betrekken omdat ze niet beschikbaar zijn<sup>180</sup>.

In diezelfde enquête<sup>181</sup> zijn volgens bijna de helft (49%) van de bedrijven vooral de sociale vaardigheden en houding het zwakke punt van de jongeren in alternerend leren: motivatie, inzet, respect voor de bazen, stiptheid, beleefdheid, volwassenheid, concentratie en nauwkeurigheid. Bijna 14% van de bedrijven ziet tekortkomingen in de opleidingen zelf: theorie niet afgestemd op de realiteit van de arbeidsmarkt, gebrek aan praktijkervaring, onvoldoende basiskennis, te algemene of te simplistische cursussen.

---

179 Gezamenlijke werkgroep 'alternance/duaal leren' van IBEFE/BANSPA, 4 juni 2025.

180 IBEFE, *L'alternance dans tous ses états*, op. cit., p. 18.

181 *Ibidem*, p. 30.

## 4.7. SAMENHANG EN TRANSPARANTIE VAN DE TRAJECTEN

De mate waarin de trajecten flexibel zijn en doorstroming toelaten<sup>182</sup> is belangrijk voor de aantrekkelijkheid van de beroepsopleidingen, de motivatie van jongeren in alternerend leren en het levenslang leren<sup>183</sup>. In het Franstalig kwalificerend onderwijs bestaan al mogelijkheden voor verticale mobiliteit en meer dan 40% van de jongeren met een diploma kwalificerend onderwijs stroomt door naar het hoger onderwijs<sup>184</sup>. Aan Nederlandstalige kant is deze mobiliteit ook mogelijk, maar ze verloopt minder vlot doordat er geen duidelijke en structureel verankerde doorstroommogelijkheden zijn<sup>185</sup>. Aangezien de focus in het hoger onderwijs voornamelijk ligt op theoretische kennis, kan de overgang voor jongeren uit het duaal leren of het alternerend onderwijs moeilijk zijn<sup>186</sup>.

In de Fédération Wallonie-Bruxelles is het kwalificatiesysteem voor het onderwijs, het alternerend leren en de beroepsopleiding (CESS, CE6P, CQ, CECAF, bekwaamheidsbewijzen, RAF) momenteel niet zo transparant. Door die complexiteit krijgen jongeren, hun familie of werkgevers moeilijk inzicht in de waarde en inhoud van de diploma's of certificaten<sup>187</sup>. Het gebrek aan standaardisatie en de vele verschillende benamingen belemmeren de wederzijdse erkenning van verworven competenties en bemoeilijken de doorstroming tussen het kwalificerend onderwijs, de beroepsopleiding en het hoger onderwijs.

Er bestaan weliswaar al verschillende middelen om de collectieve erkenning van verworven competenties te vergemakkelijken: validatie van verworven competenties (VAE, RAF, CVDC ...), profielen van de SFMQ, gezamenlijke analyses bij opleidingsverstrekkers<sup>188</sup>, de 'Certification de Compétence Professionnelle' (CCP, attest van beroepsbekwaamheid) waarmee de houder kan aantonen vaardigheden te beheersen die meteen inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt<sup>189</sup>. Ze worden echter nog niet ten volle benut, waardoor ze minder efficiënt zijn en een eenvoudige en automatische erkenning tussen de verschillende opleidingsverstrekkers niet kan worden gegarandeerd.

182 In flexibele onderwijssystemen met een goede doorstroming kunnen leerlingen naadloos schakelen tussen (en binnen) de verschillende leertrajecten en -plannen, opleidingen en de arbeidsmarkt. De jongeren kunnen hun leertraject met andere woorden gaandeweg aanpassen, in functie van hun interesses en ambities.

183 Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 3c. Offres et parcours*, december 2022, p. 122.

184 *Ibidem*, p. 131.

185 *Idem*. Universiteiten en instellingen voor hoger onderwijs organiseren toelatingsexamens voor studenten zonder diploma hoger secundair onderwijs of met een diploma dat niet erkend wordt. Ze krijgen toegang tot de bacheloropleidingen als ze voor dat examen slagen, maar dat houdt geenszins een gelijkstelling met een diploma hoger secundair onderwijs in.

186 Koning Boudewijnstichting, *op.cit.*, Voka, *op.cit.*

187 Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *2d. Employeurs et enseignants*, *op.cit.*, p. 20.

188 *Ibidem*, p. 25.

189 *Ibidem*, p. 22.

Bovendien zijn de uitreiking van diploma's en hun rechtsgevolgen afhankelijk van juridische kaders die niet voor alle opleidingsverstrekkers hetzelfde zijn, waardoor afgestudeerden niet allemaal gelijk behandeld worden. Een voltooid traject in een CEFA geeft bijvoorbeeld toegang tot een diploma hoger secundair onderwijs (CESS) en daarna ook tot het hoger onderwijs. Na een alternerend traject van hetzelfde niveau dat aan het efp wordt afgerond, wordt dan weer een leergetuigschrift uitgereikt. Dat heeft andere rechtsgevolgen dan een CESS en geeft de jongeren geen toegang tot hoger onderwijs. Deze situatie leidt tot ongelijkheid tussen jongeren en beperkt hun studie- en carrièremogelijkheden, ondanks een vergelijkbare inzet en opleidingsniveau.

Het Nederlandstalige systeem van duaal leren pakt dit sinds 2019 uniformer aan. De oude systemen 'Leertijd' en 'Deeltijds BSO'<sup>190</sup> zijn samengebracht in één gemeenschappelijk model en sindsdien reiken de autoriteiten na afloop van elke duale opleiding aan alle jongeren een diploma uit dat gelijkwaardig is aan dat van het secundair onderwijs, ongeacht het type school of opleidingscentrum. Zo wordt niet alleen het hoger onderwijs beter toegankelijk, maar vermindert ook de concurrentie tussen de opleidingsverstrekkers en ontstaat er meer samenhang tussen de trajecten.

Deze modernisering in 2019 bracht echter ook wat uitdagingen met zich mee. Zo werden verschillende studierichtingen hervormd, waardoor de vaardigheden die de jongeren moeten verwerven minder aansluiten bij de behoeften van de arbeidsmarkt. De tweede en derde graad van de zorgopleidingen werden bijvoorbeeld geherstructureerd, maar de aanpassingen houden weinig rekening met de concrete behoeften van de sector, de haalbaarheid van de overeenkomsten van alternerende opleiding en de professionele vooruitzichten van de jongeren.

Ook het zevende jaar van het Nederlandstalig secundair onderwijs werd hervormd. Dat maakte vroeger integraal deel uit van het curriculum, maar is nu optioneel en daardoor minder interessant voor de scholen en minder aantrekkelijk voor jongeren aan het einde van hun schooltraject<sup>191</sup>. Dit leidt echter tot wat bezorgdheid omdat jongeren hun diploma behalen na het zesde jaar, wat overeenkomt met een kwalificatie van niveau 4. Daardoor kunnen ze geen professionele bacheloropleiding meer volgen, maar alleen een graduaatopleiding. Deze hervorming helpt niet om het aanhoudende tekort aan zorg- en hulpverleners<sup>192</sup> en andere knelpuntberoepen op te vangen. Integendeel, nu het zevende jaar is weggefallen, dreigt de aanwerving van voldoende gekwalificeerd personeel nog meer onder druk te staan.

De trajecten zijn al niet bepaald consistent en transparant binnen de gemeenschappen zelf, en nog minder tussen de Franstalige en Nederlandstalige gemeenschappen onderling. Deze situatie belemmert, vooral in Brussel waar beide gemeenschappen naast elkaar bestaan en een rijkdom op zich vormen, een echte diversiteit aan trajecten en perspectieven voor jongeren.

---

190 Beroepssecundair onderwijs

191 De organisatie van een 7de specialisatiejaar is duur, zeker als weinig jongeren interesse tonen en het aantal inschrijvingen daalt.

192 Tracé Brussel vzw, Gesprekken met scholen in het kader van project werkplekleren Tracé Brussel vzw (2025).

Het alternerend leren moet een volwaardige en toekomstgerichte leer methode worden, maar mag niet beperkt blijven tot het secundair onderwijs. Alternerende opleidingen moeten ook in het hoger onderwijs maximaal geïntegreerd worden zodat jongeren die voor deze leervorm kiezen een naadloos traject aangeboden krijgen en meer kans hebben op werk op lange termijn. Bovendien is er nood aan een transparant, eerlijk en eenvoudiger systeem waarin de rechtsgevolgen en kwalificaties altijd hetzelfde zijn, ongeacht het type opleiding of de gekozen opleidingsverstrekker. Op die manier kan het alternerend leren een van de sterke pijlers worden van een flexibel en inclusief onderwijslandschap dat inspeelt op de talenten van jongeren en de behoeften van de arbeidsmarkt.



# ALTERNEREND LEREN IN DE RECENTE BELEIDS- VERKLARINGEN



De nieuwe regeringen van de Fédération Wallonie-Bruxelles, het Waals Gewest en het Vlaamse Gewest verwijzen in de verschillende regeerakkoorden voor 2024-2029 meermaals naar het alternerend/duaal leren. Zowel aan Nederlandstalige als aan Franstalige kant bestaat onder meer de ambitie om het alternerend/duaal leren op verschillende niveaus te verbeteren en uit te breiden.

### Wat staat er in de communautaire beleidsverklaring van de Fédération Wallonie-Bruxelles?

---

- ▶ *“Scholen moeten meer gericht zijn op de arbeidsmarkt, want dat is ook belangrijk voor onze regionale ontwikkeling. In dat kader zal ons secundair onderwijs het alternerend leren verder uitbouwen, zodat leerlingen met de huidige middelen en onder begeleiding van professionals een beroep kunnen leren in de praktijk en tegelijkertijd essentiële vaardigheden blijven verwerven. Deze positieve en weloverwogen keuze voor een studiekeuze op basis van ieders talenten, kennis van de beroepen en de kennismaking met de bedrijfswereld zal hiervan een uitstekende opleidingsvorm maken.”<sup>193</sup>*
- ▶ *“(…) De regering zal in samenwerking met de Gewesten het systeem van het kwalificerend onderwijs en de beroepsopleiding hervormen, met name door meer in te zetten op alternerend leren en volwassenenonderwijs en de bevoegdheden en samenwerking van de actoren duidelijker af te bakenen.”<sup>194</sup>*
- ▶ *“Voor het einde van de gemeenschappelijke basisopleiding een vijfdaagse kennismakingsstage bij een bedrijf of een vereniging invoeren zodat de leerlingen het dagelijkse leven van professionals in verschillende sectoren kunnen ervaren en hun studiekeuze kunnen maken.”<sup>195</sup>*
- ▶ *“Het kwalificerend onderwijs moet voor leerlingen, ouders, bedrijven en het grote publiek kwalitatiever en aantrekkelijker worden zodat het wordt gezien als een traject van uitmuntendheid. Daarvoor moet het landschap van het alternerend leren transparanter worden gemaakt in samenwerking met de gewesten en via verdere hervormingen, met aandacht voor het alternerend leren en de beroepsopleiding. In dat kader moet op het hele grondgebied voldoende toegang tot het opleidings- en onderwijsaanbod worden gegarandeerd. Naar aanleiding van de eisen op Europees niveau zal bovendien extra aandacht naar de zorgopleidingen gaan.”<sup>196</sup>*
- ▶ *“Voor de ontwikkeling van het kwalificerend onderwijs, het alternerend leren en de beroepsopleiding is een gekruist beleid nodig. Dat is al 15 jaar een doelstelling, maar ze is nog niet bereikt. Sommige van die studierichtingen trekken minder leerlingen aan en hebben nog steeds een negatief imago. Ze voldoen onvoldoende aan de verwachtingen van bedrijven, veel te weinig afgestudeerden worden tewerkgesteld in vergelijking met andere gewesten en de opleidingen kampen met een hoog percentage uitvallers en vroegtijdige schoolverlaters. Tijdens de vorige legislatuur zijn voor het alternerend leren, het kwalificerend onderwijs, het volwassenenonderwijs en de beroepsopleiding een stand van zaken en scenario's voor hervormingen opgesteld. Op basis daarvan (...) met de volgende doelstellingen:*

---

193 p. 6.

194 p. 12.

195 p. 19.

196 p. 22.

- › kwalificerend onderwijs dat echt opleidt voor een beroep en waarvoor leerlingen bewust kiezen;
- › een snelle en doeltreffende omkadering van alle leerlingen die vroegtijdig stoppen met school en de bestrijding van vroegtijdig schoolverlaten;
- › een verdubbeling van het aantal inschrijvingen voor beroepsopleidingen in Wallonië;
- › een doeltreffendere beroepsopleiding die leidt tot een baan;
- › kwalitatieve diploma's die gekend zijn en worden erkend op de arbeidsmarkt.

Om deze doelstellingen te bereiken, willen de regeringen het ecosysteem efficiënter maken door de organisatie en het aanbod in de Franstalige regio te hervormen. Concreet willen ze samen het volgende nastreven:

- › jongeren en leerlingen positief doorverwijzen naar opleidingen die voornamelijk leiden naar een knelpuntberoep of naar STEAM-richtingen (wetenschap, technologie, techniek, kunst en wiskunde);
- › flexibelere en transparantere trajecten voor jongeren, hun ouders en de werkgevers;
- › een aanzienlijke verhoging van het percentage afgestudeerden in opleidings- en onderwijsprogramma's voor volwassenen; (...).<sup>197</sup>
- ▶ “Om werkgevers aan te moedigen en zo het aanbod van kwalitatieve leerwerkplekken in bedrijven aanzienlijk te vergroten, zullen de regeringen:
  - › een gemeenschappelijk kader voor alternierend leren en minimale vereisten voor de omkadering vastleggen om erover te waken dat de stageplaatsen wel degelijk leerrijk zijn;
  - › de mentoren en bedrijven een grotere en waardevollere rol geven in alle systemen voor alternierend leren en de mentoren beter informeren, opleiden en begeleiden;
  - › bedrijven met name via de sectoren en professionele netwerken informeren door middel van een uniek platform voor informatie en matching waarop alle studierichtingen worden verzameld;
  - › zorgen voor een gecentraliseerde aansturing van alle overeenkomsten voor alternierend leren.”<sup>198</sup>

## Wat staat er in de beleidsnota's?

- ▶ Duaal leren komt meermaals aan bod in het Vlaamse regeerakkoord voor 2024-2029 en in de beleidsnota's over werk en onderwijs.
- ▶ De regering zet zich in voor de ambitieuze STEM-agenda 2030. Die legt de nadruk op arbeidsmarktgericht onderwijs. De regering wil een STEM-hub voorzien voor bedrijven en de ondersteuning van scholen en lokale STEM-academies.
- ▶ Aan de hand van een maatgerichte aanpak op basis van een lokale analyse van vraag en aanbod zal een studie worden uitgevoerd naar de ontwikkeling van het duaal leren in het hoger onderwijs.
- ▶ Duaal leren wordt voorgesteld als een oplossing met drie winnaars: de bedrijven, de leerlingen én de opleidingsverstrekkers. Het is de bedoeling dat elke jongere een diploma behaalt en toegang krijgt tot de arbeidsmarkt.

197 p. 23.

198 p. 25.

- ▶ De regering wil het duaal leren in het technisch secundair onderwijs optimaliseren en uitbreiden, vooral door de inschrijvingsvoorwaarden te versoepelen en zo het aantal inschrijvingen te verhogen en vroegtijdig schoolverlaten en uitval in de bedrijven te voorkomen.
- ▶ Het Vlaamse Partnerschap Duaal Leren en sectorale partnerschappen worden ingezet om het nut van duaal leren als volwaardige leerweg te benadrukken.
- ▶ De regering wil de overeenkomsten tussen school, leerling en bedrijf herbekijken om het leerpotentieel van de jongeren te vergroten. Ze wil een evenwicht vinden tussen kennis en praktijk, waarbij vakbekwaamheid centraal staat.
- ▶ De regering zal de regionale technologische centra (RTC) die per provincie zijn georganiseerd verder uitbouwen tot permanente overlegplatformen tussen scholen en bedrijven. De werking van de RTC zal dichterbij de onderwijszones en lokale arbeidsmarkt worden gebracht.

# AANBEVELINGEN



Voordat de gezamenlijke en specifieke aanbevelingen aan bod komen, willen de leden van BANSPA, IBEFE en Brupartners er nog eens op wijzen dat het systeem van alternerend/duaal leren helemaal moet worden erkend als een volwaardige leerweg en niet als een stigmatiserende leervorm die deel uitmaakt van een watervalstelsel. Die evolutie is essentieel om van alternerend/duaal leren een echte keuze te maken die toegankelijk en aantrekkelijk is voor alle jongeren.

De leden van IBEFE<sup>199</sup>, BANSPA en Brupartners wijzen er ook op dat deze erkenning pas mogelijk is wanneer alle bevoegde overheden een gemeenschappelijke visie delen. Een collectieve en coherente strategie is essentieel en moet rekening houden met de specifieke kenmerken van het Brusselse grondgebied en het feit dat er verschillende instellingen naast elkaar bestaan die afhangen van de gemeenschappen.

## 6.1. GEZAMENLIJKE AANBEVELINGEN

---

### a. Aanbeveling 1

---

De leden van IBEFE, BANSPA en Brupartners benadrukken dat de perceptie van alternerend/duaal leren moet veranderen, want dat wordt nog te vaak gezien als een stigmatiserende leervorm. Alternerend/duaal leren, dat een opleiding in een centrum of school combineert met praktijkervaring in een bedrijf, biedt reële toekomstperspectieven en bevordert een snelle inschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt<sup>200</sup>.

Ze raden dan ook aan om:

- ▶ het alternerend/duaal leren actief een positief imago te geven bij jongeren, gezinnen, scholen (inclusief klastitularissen) en werkgevers en daarbij de nadruk te leggen op het bijzondere karakter van het systeem, zodat jongeren er op een weloverwogen manier voor kunnen kiezen;
- ▶ een tweetalige Brusselse (FR/NL) campagne te lanceren die door de bevoegde autoriteiten samen wordt geleid en waarin succesverhalen, toekomstperspectieven, de diploma's en de sleutelrol van de bedrijven worden belicht;
- ▶ in deze campagne een plaats te geven aan inspirerende getuigenissen uit beide taalgebieden, cijfers over de integratie op de arbeidsmarkt en informatie die de problematiek van vroegtijdig schoolverlaten nuanceert;
- ▶ het project SENSI van de kamer voor kwalificerend onderwijs van de Instance Bassin op grotere schaal uit te rollen en binnen het duaal leren een soortgelijk project op te starten;
- ▶ zowel op gewestelijk als op sectoraal niveau gericht te communiceren om de doelgroepen efficiënt te bereiken.

---

199 IBEFE Brussel en Brupartners, *op.cit.*, p. 12-13.

200 Bassins EFE, *op.cit.*, p. 42.

## b. Aanbeveling 2

Om de institutionele complexiteit te overbruggen en een gedeelde visie te garanderen, raden de leden van IBEFE, BANSPA en Brupartners aan om:

- ▶ een structuur te creëren waarin beleidsmakers, besturen, opleidingsverstrekkers en sociale partners samenkomen en Franstalige en Nederlandstalige goede praktijken kunnen delen. Die structuur zou de uitvoering van educatieve proefprojecten kunnen stimuleren, met name gerelateerd aan de ontwikkeling van taalvaardigheden, de uitwisseling van lesgevers en de mobiliteit van jongeren in alternerend/duaal leren;
- ▶ vooral op basis van onderhavig advies te brainstormen over gemeenschappelijke interpretatiekaders om de verschillen en overeenkomsten tussen de bestaande systemen in kaart te brengen en het toepassingsgebied van het alternerend/duaal leren in Brussel te verduidelijken;
- ▶ te zorgen voor regelmatige dialoog tussen de opleidingsverstrekkers en bedrijven, niet alleen om het aanbod af te stemmen op de behoeften van de Brusselse arbeidsmarkt, maar ook om samenwerking en coördinatie te bevorderen door actoren samen te brengen die doorgaans niet met elkaar communiceren. Deze dialoog zou worden ondersteund door een Brusselse instantie waarvan de leden de bestaande instanties vertegenwoordigen (OFFA, SFMQ, IBEFE, BANSPA, ROF Duaal Leren Brussel);
- ▶ bovendien vertegenwoordigers uit de rand (Unizo, Voka ...) lid te maken van die toekomstige instantie om de gewestelijke socio-economische realiteit te weerspiegelen. Om te bepalen welke actoren uit de rand relevant zijn, bevelen de leden van BANSPA en IBEFE aan om een lijst te maken van alle initiatieven die een link creëren tussen Brussel en de randgemeenten en van alle actoren die zich in de rand bevinden zodat ook zij bij deze gezamenlijke structuur betrokken kunnen worden.

## c. Aanbeveling 3

In navolging van de beleidsverklaringen die het alternerend/duaal leren willen promoten als een volwaardige leerweg en niet als een voor de hand liggende oplossing, raden de leden van IBEFE, BANSPA en Brupartners aan om een bestaande instantie zoals Cité des Métiers/ Beroepenpunt in Brussel aan te duiden en te versterken, zodat die kan uitgroeien tot het centrale loket dat de actoren van het alternerend/duaal leren samenbrengt en tweetalige informatie verstrekt over alternerend/duaal leren in Brussel.

De leden raden aan om eerst op basis van een kosten-batenanalyse na te gaan hoe het huidige dienstenaanbod van het Beroepenpunt wordt gebruikt en welke impact het heeft. Ze bevelen aan om systematisch tevredenheidsenquêtes te houden bij de gebruik(st)ers en bij uitbreiding ook bij de partners.

De taken en middelen van dit orgaan zouden worden verruimd om:

- ▶ alle beschikbare alternerende/duale trajecten in Brussel (kwalificerend onderwijs, beroepsopleiding, volwassenenonderwijs) in beide gemeenschappen te vertegenwoordigen en zichtbaarheid te geven;
- ▶ naast het huidige aanbod de recentste informatie te verstrekken over diploma's, toekomstperspectieven, beschikbare steunmaatregelen en inschrijvingsvoorwaarden;
- ▶ in twee talen toegankelijk te zijn voor iedereen die met alternerend/duaal leren in aanraking komt: jongeren, gezinnen, leerkrachten, werkgevers en de studiekeuzebegeleid(st)ers.

### d. Aanbeveling 4

---

In advies nr. 25 van IBEFE<sup>201</sup> en Brupartners kwam al naar voren dat de toegang tot overeenkomsten voor alternerend leren de ontwikkeling van het alternerend/duaal leren in Brussel belemmert, ook in sectoren met een tekort aan arbeidskrachten. Dat probleem treft zowel de Franstalige als de Nederlandstalige opleidingen. De leden van IBEFE, BANSPA en Brupartners bouwen voort op de verbintenissen in de beleidsverklaringen en de aanbevelingen uit het vorige advies van IBEFE en raden dan ook aan om:

- ▶ eerst en vooral een overzicht te maken van de bestaande sectorale platformen om na te gaan welke daarvan echt functioneel zijn en rechtstreeks aansluiten bij de behoeften van de sectoren, alvorens te denken aan nieuwe platformen of voorzieningen voor coördinatie;
- ▶ de coördinatie tussen scholen, opleidingsverstrekkers en economische actoren te verbeteren via de bestaande sectorale platforms;
- ▶ jongeren beter te begeleiden in hun zoektocht naar overeenkomsten voor alternerend leren door de juiste actoren op het terrein in te schakelen zodat jongeren de nodige informatie, individuele follow-up en ondersteuning krijgen om alle beschikbare kansen te kunnen benutten;
- ▶ via de expertise van actoren op het terrein steun te bieden aan kmo's en zelfstandigen die jongeren in alternerend/duaal leren aannemen: eenvoudiger en minder administratieve procedures, logistieke ondersteuning en uitbreiding van de bestaande steunmaatregelen om de inschakeling van jongeren in alternerend/duaal leren te vergemakkelijken;
- ▶ vooral in sectoren met een tekort aan arbeidskrachten gerichte campagnes te lanceren voor de werkgevers om de voordelen van alternerend/duaal leren in de kijker te zetten, te informeren over de bestaande opleidingen en de eerste contacten met de jongeren te vergemakkelijken;
- ▶ follow-up te voorzien om te weten hoeveel overeenkomsten voor alternerend leren worden gesloten dankzij de prospectieacties, platformen en stimuleringsmaatregelen.

### e. Aanbeveling 5

---

De leden van IBEFE, BANSPA en Brupartners raden aan om:

- ▶ proefprojecten op te zetten om overeenkomsten voor alternerend leren tussen de Franstalige en Nederlandstalige systemen mogelijk te maken, want dat is door de verschillende regelgeving in beide gemeenschappen erg complex;
- ▶ de criteria en procedures voor erkenning tussen het Franstalige en het Nederlandstalige systeem op elkaar af te stemmen, zodat een bedrijf in één keer erkend kan worden om jongeren uit beide systemen aan te nemen. Zo worden dubbele procedures vermeden en wordt het vooral in Brussel makkelijker om jongeren in alternerend/duaal leren aan te nemen;
- ▶ voor de Franstalige en Nederlandstalige systemen samen een algemene analyse te maken van de behoefte aan overeenkomsten voor alternerend leren per sector en per geografisch gebied, en de sectorfederaties en -organisaties een belangrijkere rol te geven om die overeenkomsten te identificeren, te coördineren en te ontwikkelen, vooral in de randgemeenten.

---

201 IBEFE Brussel en Brupartners, *op.cit.*, p. 8-9.

### **f. Aanbeveling 6**

---

Jonge Brusselaars verkeren in onzekerheid en de bedrijven zijn zich niet bewust van hun situatie, dus raden de leden van IBEFE, BANSPA en Brupartners aan om iedereen die betrokken is bij de begeleiding van jongeren te sensibiliseren en beter voor te bereiden (zie de afbeelding onder 4.3 Begeleiding).

### **g. Aanbeveling 7**

---

Om overeenkomsten voor alternerend leren toegankelijker te maken voor jongeren in de Brusselse rand, raden de leden van IBEFE, BANSPA en Brupartners aan om voor jongeren in alternerend/duaal leren een mobiliteitsplan te ontwikkelen. Dit plan zou een aanvulling vormen op de bestaande mobiliteitsplannen binnen de bedrijven. Overleg tussen de institutionele actoren (MIVB/STIB, De Lijn) of elke andere betrokkene bij de mobiliteit in de regio is essentieel om de slechte bereikbaarheid van bepaalde locaties aan te pakken. Optimalisering van het vervoer zou het aanbod aan plaatsen vergroten en jongeren meer kansen geven om later werk te vinden in de rand.

### **h. Aanbeveling 8**

---

De recente beleidsverklaringen en hervormingen houden geen rekening met de specifieke kenmerken van Brussel (mobiliteit, taal, socio-economische structuur, lonen, onzekere situatie van jongeren, internationaal karakter, culturele en religieuze diversiteit ...). Daardoor zijn de hervormingen mogelijk niet afgestemd op het Brusselse publiek en de gewestelijke opleidingsverstrekkers.

De leden van IBEFE, BANSPA en Brupartners raden aan om:

- ▶ een overlegstructuur in te voeren voor de deeltentiteiten, waarvan de wetgeving een impact heeft op Brussel. In die structuur moeten zeker vertegenwoordigers van de gewestelijke overheden en actoren op het terrein zitten, zodat de politieke beslissingen rekening houden met de specifieke kenmerken van het Gewest;
- ▶ bij elke nieuwe hervorming of beleidsverklaring een speciale impactbeoordeling voor Brussel uit te voeren, zowel voor het publiek als voor de gewestelijke opleidingsverstrekkers.

### 6.2. NEDERLANDSTALIGE AANBEVELINGEN

---

#### a. Aanbeveling 1

---

Afstemmen van vraag en aanbod tussen arbeidsmarkt en onderwijs inzake de studierichtingen. Het ROF (Regionaal Overlegforum) speelt hier een belangrijke rol in, maar om de afstemming te verbeteren is het nodig om de adviserende rol van het ROF te herformuleren. Het is belangrijk om niet enkel op Vlaams niveau, maar ook op regionaal en Brussels niveau na te gaan hoeveel leerwerkplekken er beschikbaar zijn voor bepaalde studierichtingen. Zoals hierboven beschreven heeft het Brussels Gewest een ander soort arbeidsmarkt dan Vlaanderen, en een andere socio-economische context. Als we willen dat leerlingen naar succesvolle richtingen met toekomstperspectief geleid worden, is het cruciaal om rekening te houden met deze specifieke hoofdstedelijke socio-economische context. Het ROF beschikt over voldoende kennis en middelen om hierin een nog efficiëntere adviserende rol te spelen.

#### b. Aanbeveling 2

---

Voorzie ruimte voor trajectbegeleiders op de werkvloer: een te groot deel van de tijd van trajectbegeleiders wordt momenteel besteed aan het zoeken naar een leerwerkplek. De situatie in Brussel en de tekorten aan bepaalde leerwerkplekken tonen aan dat er meer ondersteuning nodig is voor het zoeken naar leerwerkplekken. Daarnaast is het belangrijk dat de samenwerking duurzaam en naar voldoening kan verlopen zodra er een leerwerkplek gevonden is. In de praktijk merken we dat de communicatie tussen de leerwerkplek en de school hierin een belangrijke rol speelt. Trajectbegeleiders hebben meer tijd nodig om goede contacten te kunnen leggen met de leerwerkplek, en om de leerling nauwer te kunnen opvolgen tijdens het duale traject. Als er snel ingegrepen kan worden wanneer nodig en het traject nauw kan opgevolgd worden, zien we dat de kansen voor succes hoger liggen.

#### c. Aanbeveling 3

---

Momenteel verdwijnen heel wat leerlingen na een negatieve screening. In principe keren de leerlingen terug naar het regulier onderwijs, maar in de praktijk gebeurt dit nauwelijks. Daarom is er nood aan een systeem dat deze leerlingen structureel kan opvolgen. We weten dat de leerlingen in duaal leren een kwetsbare groep zijn, die vaak schoolmoe zijn en duaal leren als laatste optie zien. Het is daarom belangrijk dat deze leerlingen nauw worden opgevolgd wanneer ze dreigen uit te vallen, en dat er een opvangnet wordt ontwikkeld voor de leerlingen die hun traject moeten stopzetten. Zo vermijden we dat heel wat leerlingen terecht komen in een NEET-situatie. Er is dus nood aan:

- ▶ de ontwikkeling van een opvangnet en een begeleidingsproces van leerlingen die negatief worden gescreend, of halverwege hun duale traject de opleiding stopzetten;

- ▶ betere begeleiding van jongeren die dreigen uit te vallen, jongeren die bijvoorbeeld veel afwezig zijn op school, maar wel aanwezig op de leerwerkplek of omgekeerd;
- ▶ in Brussel kan deze rol opgenomen worden door KANS (KANS is een netoverstijgende CLB-werking – Centrum voor Leerlingenbegeleiding – die het bestaande aanbod rond schooluitval in Brussel vlotter toegankelijk wil maken) in samenwerking met andere partners, zoals Tracé Brussel vzw.

### d. Aanbeveling 4

---

Vereenvoudig het administratieve proces voor leerwerkplekken. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is er een groot tekort aan leerwerkplekken voor bepaalde studierichtingen, en voor KMO's en kleine zelfstandigen zijn er veel drempels om zichzelf te registreren als leerwerkplek. Vereenvoudiging van dit proces en specifieke incentives om hen verder te ondersteunen, kunnen zorgen voor een verdere uitbreiding van het aantal leerwerkplekken. Hier kan de prospectiecel van Actiris een cruciale rol in spelen, alsook kleine pilootprojecten omtrent werkplekieren.

Een voorbeeld hiervan is de brugfiguur werkplekieren, een project van Tracé Brussel vzw in opdracht van Actiris. Door het project, en de samenwerking van Tracé Brussel vzw met de Nederlandstalige secundaire scholen in Brussel, is er kennis verzameld die niet te bekomen is in andere vormen van onderzoek. Daarnaast zijn er aan de hand van de noden van de scholen en de werkgevers netwerkevenementen georganiseerd die trajectbegeleiders en werkgevers samenbrengen. De werking van de organisaties die dicht bij het werkveld staan is uniek en zorgt voor cruciale inzichten die nodig zijn voor de verder ontwikkeling van duaal leren en werkplekieren in Brussel.

### e. Aanbeveling 5

---

Zet in op het ondersteunen van het Nederlands op de werkvloer, want er zijn weinig Nederlandstalige leerwerkplekken beschikbaar in Brussel. Daarom ook spreken leerlingen vaak een andere taal dan het Nederlands op de leerwerkplek, hoewel het belangrijk is voor de leerlingen om hun Nederlands te oefenen op school én op de leerwerkplek, ook mede voor de ontwikkeling van hun socioprofessionele vaardigheden. Er dus is nood aan:

- ▶ brede ondersteuning van werkgevers voor de uitwerking van een taalbeleid op de werkvloer;
- ▶ de ontwikkeling van toolkits die gebruikt kunnen worden tijdens evaluaties, gesprekken met de trajectbegeleiders, etc. op de werkvloer;
- ▶ niet enkel een taalbeleid uitwerken voor grote bedrijven, maar ook een taalbeleid voor kleinere zelfstandigen en KMO's realistisch maken;
- ▶ ondersteuning voor trajectbegeleiders of leerkrachten voor het uitvoeren van evaluaties wanneer de mentor geen Nederlands spreekt.

Het Huis van het Nederlands kan hierin een nuttige rol spelen.

### f. Aanbeveling 6

---

Ondersteun de werking van de sectororganisaties & federaties in een Brusselse context. De tekorten aan leerwerkplekken in bepaalde sectoren tonen aan dat er nood is aan bredere ondersteuning in de prospectie naar nieuwe leerwerkplekken. De sectororganisaties kunnen hierin een belangrijke rol spelen, die momenteel nog wordt onderbenut. Zoals reeds aangestipt zijn veel sectororganisaties aan Nederlandstalige kant minder actief in Brussel omdat het moeilijker is voor hen om contact te zoeken met de werkgevers aanwezig in het Gewest. Ook al hebben de scholen nood aan de ondersteuning van de sectororganisaties. De Brusselse context toont aan dat er meer ruimte en middelen nodig zijn voor de sectororganisaties om actief te kunnen zijn in Brussel. Nu is er vaak één consulent voor Vlaams-Brabant en Brussel, waardoor er in de praktijk relatief beperkte aandacht gaat naar Brussel. Er is nood aan consultants met specifieke kennis van de Brusselse context, zodat zij gerichte ondersteuning kunnen geven op maat van de Brusselse scholen.

## 6.3. FRANSTALIGE AANBEVELINGEN

---

### a. Aanbeveling 1

---

De leden van IBEFE en Brupartners stellen vast dat er onvoldoende geconsolideerde gegevens bestaan over het traject van jonge nieuwkomers en NBMV, vooral na hun periode in DASPA-klassen en hun eventuele stap naar alternerend leren. Zij raden daarom aan om:

- ▶ meer gegevens over het traject en vooral de stap naar alternerend leren van jonge nieuwkomers en NBMV te verzamelen en te analyseren zonder de AVG te schenden;
- ▶ meer middelen in te zetten om beter rekening te houden met de specifieke behoeften van jonge NBMV en nieuwkomers in de CEFA.

### b. Aanbeveling 2

---

Uit de gegevens blijkt dat een groot deel van de jongeren in alternerend leren meerderjarig is, vaak door leerachterstand. Bovendien zijn jongens in de meerderheid. Naar aanleiding van die bevindingen raden de leden van IBEFE en Brupartners aan om:

- ▶ meerderjarige jongeren met leerachterstand te ondersteunen met aangepaste remediëringmaatregelen om hen te blijven motiveren;
- ▶ de toegang van meisjes tot beroeps- en technische opleidingen actief te bevorderen via speciale sensibiliseringscampagnes en maatregelen om de beroepen aantrekkelijker te maken;
- ▶ te waken over de omstandigheden waarin de meisjes worden onthaald door het onderwijzend personeel en de werkgevers bewust te maken van de uitdagingen van genderdiversiteit.

### c. Aanbeveling 3

---

Ondanks bepaalde initiatieven wijzen de actoren van het alternerend leren nog op de complexiteit van de regels rond kinderbijslag. De leden van IBEFE en Brupartners raden daarom aan om een gecentraliseerde dienst op te richten die alle relevante informatie voor jongeren in alternerend leren bundelt, met praktische informatiefiches, concrete voorbeelden en begeleiding voor de opleidingsverstrekkers en jongeren om de wetgeving toegankelijk en direct bruikbaar te maken. Vertegenwoordigers van de kinderbijslagfondsen moeten deel uitmaken van deze dienst.

### d. Aanbeveling 4

---

Met het oog op een ruimere en betere begeleiding in de bedrijven raden de leden van IBEFE en Brupartners aan de dat de 'référent-es', 'tuteur-rices' en jongeren elkaar eerst ontmoeten voordat de jongeren starten in een bedrijf. Dankzij die ontmoetingen kan een duidelijk educatief plan worden uitgewerkt, dat wordt opgesplitst in taken en opdrachten die de jongeren in het bedrijf moeten voltooien. De jongeren komen zo ook te weten met wie ze tijdens hun periode in het bedrijf allemaal in contact zullen komen en welke taken al die mensen hebben. De leden van IBEFE en Brupartners raden aan om dit plan in overleg tussen de 'référent-e', de 'tuteur-ricé' en de jongere te bespreken en goed te keuren.

### e. Aanbeveling 5

---

De begeleiding door de 'référent-es' is cruciaal om het alternerend leren van de jongeren in een bedrijf te laten slagen. De leden van IBEFE en Brupartners raden aan om het werk van de 'référent-es' op het terrein te ondersteunen om eventuele problemen bij de jongeren (soft skills, gebrek aan motivatie, al dan niet aangepaste taken ...) aan te pakken en samen met de bedrijven oplossingen te zoeken. Dit houdt onder meer in dat administratieve taken worden toevertrouwd aan administratief personeel, zodat er meer tijd vrijkomt voor de follow-up van de jongeren. De leden van IBEFE en Brupartners raden aan om het aantal bezoeken in het bedrijf op te trekken tot twee per maand.

Ze bevelen ook aan om het aantal 'référent-es' te verhogen en het aantal jongeren per 'référent-e' te verlagen, zodat de jongeren kwalitatieve en individuele begeleiding kunnen krijgen.

### f. Aanbeveling 6

---

De leden van IBEFE en Brupartners raden aan om te kijken naar de goede praktijken in het Nederlandstalige landsdeel en te analyseren in welke mate het haalbaar is om ook in de Franstalige systemen een aanloopfase in te voeren. Deze voorbereidende fase zou foute studiekeuzes moeten verminderen en maakt het mogelijk om een duidelijk carrièreplan uit te werken met jongeren die een alternerend traject willen volgen maar nog niet de nodige informatie hebben om zich in deze leermethode te ontplooiën.

### **g. Aanbeveling 7**

---

De actoren van het alternerend leren geven aan dat het ondanks het tekort aan arbeidskrachten moeilijk is om bedrijven te vinden die bereid zijn jongeren in alternerend leren aan te nemen. De leden van IBEFE en Brupartners raden aan om monitoringindicatoren uit te werken door gegevens te verzamelen over het aantal erkenningen dat aan bedrijven wordt verleend en over de economische sectoren waarin die bedrijven actief zijn.

### **h. Aanbeveling 8**

---

De Franstalige opleidingsverstrekkers gaven aan dat het bestaan en de rol van de diensten van Actiris die de werkgevers sensibiliseren vaag blijven. Volgens sommige opleidingsverstrekkers zijn er alleen informele uitwisselingen en contacten met betrekking tot de premies voor alternerend leren, wat de toegang tot deze incentives beperkt en de acties ter promotie belemmert. De leden van IBEFE en Brupartners raden aan om de taken en verantwoordelijkheden van de diensten transparanter te maken zodat ze minder dubbelzinnig zijn, overzichtelijker worden en de samenwerkingen formeler worden.

### **i. Aanbeveling 9**

---

De verschillende betrokken partijen betwijfelen of het gebruik van een algemeen interprofessioneel platform naar het voorbeeld van Stage+ wel relevant is. De beroepssectoren lijken met hun uitgebreide kennis van de praktijk voor velen het best geplaatst te zijn om op zoek te gaan naar bedrijven en ze zouden tevens de beste tussenpersonen zijn om bedrijven en stagiair(e)s met elkaar te 'matchen'. De leden van IBEFE en Brupartners raden daarom aan om objectief te bekijken of een interprofessioneel platform relevant is en te onderzoeken of een variant van het platform Stage+ per sector beter is.

### **j. Aanbeveling 10**

---

De leden van IBEFE en Brupartners beseffen dat jongeren op het moment van hun studiekeuze betere en duidelijkere informatie moeten krijgen over de soorten diploma's en dat moet worden gezorgd voor continuïteit in het leertraject zodat de jongeren uiteindelijk zonder onderbreking van hun studies toegang krijgen tot het hoger onderwijs.

### k. Aanbeveling 11

---

De leden van IBEFE en Brupartners raden aan om de lesgevers van technische vakken in de CEFA regelmatig eens mee te laten draaien in de bedrijven, zodat hun vaardigheden mee blijven met de ontwikkelingen en behoeften van de arbeidsmarkt. In dat opzicht dompelt het programma *Entr'Apprendre*, dat de Fondation pour l'Enseignement opnieuw heeft gelanceerd, professionals in het kwalificerend onderwijs twee dagen onder bij bedrijven waarmee wordt samengewerkt zodat zij kunnen kennismaken met de huidige beroepspraktijken en de opleidingen kunnen aanpassen aan de realiteit op het terrein.

### l. Aanbeveling 12

---

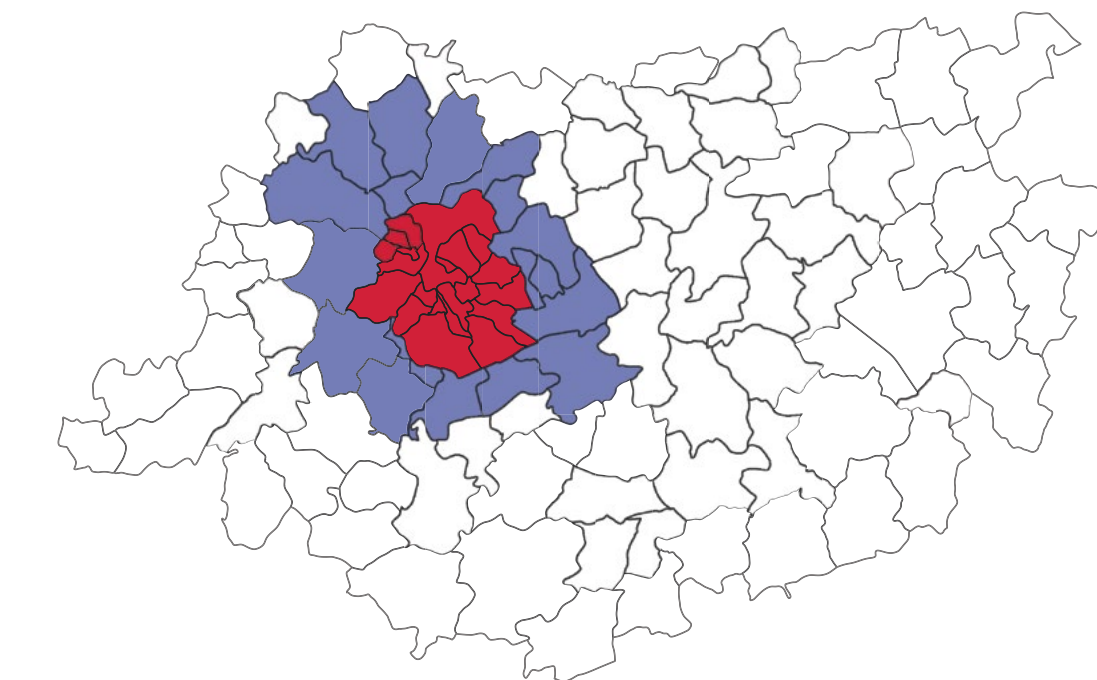
De leden van IBEFE en Brupartners raden aan om de bestaande activiteiten voor begeleiding bij de studiekeuze beter te coördineren door ze meer complementair te maken en de marketingtitels die voor beroepen worden gebruikt te harmoniseren zodat ze voor de jongeren, gezinnen, scholen, opleidingsverstreckers en bedrijven allemaal even duidelijk zijn.



# WOORDENLIJST

- ▶ **Alternerende opleiding:** verwijst naar jongeren die een alternerend traject volgen bij het efp.
- ▶ **Alternerend onderwijs:** verwijst naar jongeren die een alternerend traject volgen bij een CEFA.
- ▶ **Duaal leren:** verwijst naar jongeren die alternerend onderwijs volgen in een Nederlandstalig systeem.
- ▶ **CEFA:** *Centre d'éducation et de formation en alternance*
- ▶ **Aanloopfase:** de stage ter voorbereiding op het duaal leren
- ▶ **Werkplekleren:** overeenkomst voor duaal leren
- ▶ **Jongeren in alternerend leren:** verwijst naar de leerlingen onder leerovereenkomst van het efp, de leerlingen van de CEFA en de leerlingen in duaal leren.
- ▶ **Trajectbegeleid(st)er:** de trajectbegeleid(st)er heeft de taak om de jongeren te begeleiden bij hun zoektocht en om erop toe te zien dat de opleiding in het bedrijf goed verloopt. Deze persoon vormt voor de jongeren de schakel tussen de school/het opleidingscentrum en het bedrijf. De bevoegdheden verschillen naargelang van het systeem.
- ▶ **Rand:** de Vlaamse Rand bestaat uit de 19 randgemeenten rond het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Ze vormen op zich geen administratief geheel, maar krijgen door hun speciale situatie wel extra aandacht van de Vlaamse overheid. Ze behoren namelijk tot Vlaams-Brabant, maar hun taalkundige realiteit is anders door het grote aantal Franstalige inwoners.

0 10 20 km



- Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- Asse, Beersel, Dilbeek, Drogenbos, Grimbergen, Hoeilaart, Kraainem, Linkebeek, Machelen, Meise, Merchtem, Overijse, Sint-Genesius-Rode, Sint-Pieters-Leeuw, Tervuren, Vilvoorde, Wemmel, Wezembek-Oppem, Zaventem
- Gemeenten in Vlaams-Brabant (niet in de rand) en gemeenten in Waals-Brabant



# BIBLIOGRAFIE



## 8.1. GESPECIALISEERDE WERKEN

- ▶ F. BALUTEAU, V. DUPRIEZ, M. VERHOEVEN, *Entre tronc commun et filières, quelle école moyenne. Étude comparative*, Éditions Academia, 2018, p. 240
- ▶ W. DE CORT, D. VERHAEST & K. DE WITTE, "Wie kiest voor duaal leren?" *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 32(1), 2022, p. 185-192.
- ▶ D. VERHAEST, K. DE WITTE, "Voorbij de aanloopfase van duaal leren". *Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen*, KU Leuven, 2025.
- ▶ M. VERHOEVEN (UCL) over het verband tussen ongelijkheid en een migratieachtergrond in de schoolsystemen. J. DANHIER (ULB) over de kwestie van discriminatie in het secundair onderwijs in Franstalig België. Zie de samenvatting van IBEFE Brussel naar aanleiding van de conferentie «*Entre logiques institutionnelles et familiales : les inégalités sociales à l'école*» van maart 2025.

## 8.2. ONDERZOEKEN EN RAPPORTEN

- ▶ Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance*, samenvatting, december 2022 46 p.
- ▶ Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 1a. Apprenants*, december 2022 142 p.
- ▶ Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 1b. Employeurs, secteurs et partenaires sociaux*, december 2022, 102 p.
- ▶ Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 1c. Employeurs et enseignants*, december 2022, 45 p.
- ▶ Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 2a./2b. Promotion et image des métiers et formations et Orientation vers la formation*, december 2022, 65 p.
- ▶ Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 2d. Evaluation, validation et certification des acquis*, december 2022, 47 p.
- ▶ Agir pour l'enseignement (APE) vzw, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance - 3c. Offres et parcours*, december 2022, 146 p.
- ▶ Departement Werk en Sociale Economie, *Jaarrapport Vlaams Partnerschap Duaal leren 2023-2024*, februari 2025, 84 p.
- ▶ efp, Pôle DORA, *Rapport 2023-2024*, 138 p.
- ▶ efp, *Rapport d'activité*, 2024, 60 p.
- ▶ Fapeo, *Du racisme à l'école au racisme dans l'enseignement*, n°3, 2021, 49 p.
- ▶ Fédération Wallonie-Bruxelles, Onderwijs, *Les indicateurs de l'enseignement 2024*, 24 april 2025, 63 p.

- ▶ Fédération Wallonie-Bruxelles, Waals Gewest en IWEPS, *De l'enseignement secondaire vers l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles - Analyse des transitions à partir du Cadastre des Parcours Educatifs et Post-éducatifs*, mei 2023, 60 p.
- ▶ IBEFE en Brupartners, *Gezamenlijk advies nr. 25 met Brupartners: Stand van zaken voor een transversale versterking van het kwalificerend onderwijs en de beroepsopleiding, meer bepaald van het alternerend leren*, 5 december 2023, 13 p.
- ▶ IBEFE Brussel, "Socio-economische diagnose van het Brussels grondgebied en de arbeidsmarkt", *Analytisch en prospectief verslag 2024*, juni 2024, 100 p.
- ▶ IBEFE Brussel, "Chapitre IV : Thématiques communes : liste des recommandations complémentaires", *Analytisch en prospectief verslag 2021*, 2021, 86 p.
- ▶ IBEFE, *L'alternance dans tous ses états – Enquêteverslag*, mei 2022, 47 p.
- ▶ IDEA Consult, & HIVA KU Leuven, *Interregionale arbeidsmobiliteit voor Brusselse werkzoekenden in de Vlaamse rand rond Brussel*, 2023, 65 p.
- ▶ Koning Boudewijnstichting, *Van negatief imago naar positieve keuze en minder schooluitval: Een verkenningsoefening naar arbeidsmarktgerichte STEM-opleidingen*, 2025, 55 p.
- ▶ OESO, *Improving the labour market relevance and use of training profiles in French-speaking Belgium*, Samenvatting, 2023.
- ▶ OESO, *Propositions et recommandations pour l'amélioration de la production et de l'utilisation des profils de formation du SFMQ*, 2024, 24 p.
- ▶ Rekenhof, *Voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten: Leerlingenbegeleiding in het beroepssecundair onderwijs*, april 2021, 90 p.
- ▶ VDAB, *Schoolverlatersrapport editie 2025*, 2025, 78 p.
- ▶ view.brussels, *De arbeidsmarkt in het Brussels Gewest in 2023*, 4 december 2024, 76 p.
- ▶ view.brussels, *Analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*, januari 2024, 126 p.
- ▶ Vivalis.brussels, *Welzijnsbarometer 2023*, maart 2024, 164 p.
- ▶ Voka, *Praktijkgericht onderwijs als eerste keus: naar meer waardering en kwaliteit voor onze praktische talenten*, 2025, 28 p.

### 8.3. BELEIDSVERKLARINGEN EN WETTEN

- ▶ Communautaire beleidsverklaring van MR en Les Engagés, *Avoir le courage de changer pour que l'avenir s'éclaire*, legislatuur 2024-2029, 11 juli 2024.
- ▶ Decreet van 3 juli 1991 tot regeling van het alternerend secundair onderwijs, BS, 24 september 1991.
- ▶ Koninklijk besluit houdende de uitvoering van de wet van 9 mei 2018 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden, Belgisch Staatsblad, 2 september 2018.

## 8.4. WERKGROEPEN

---

- ▶ Buitengewoon duaal, evenement voor duaal leren in het buitengewoon onderwijs (11/03/2025)
- ▶ Centrumraad CLW Stad Brussel 03/06/2025.
- ▶ Gezamenlijke werkgroep 'alternance/duaal leren' van IBEFE/BANSPA, 18 september 2025.
- ▶ Gezamenlijke werkgroep 'alternance/duaal leren' van IBEFE/BANSPA, 4 juni 2025.
- ▶ Vaste werkgroep voor alternerend leren van IBEFE, 26 maart 2025.
- ▶ Vaste werkgroep voor alternerend leren van IBEFE, 2 december 2024.
- ▶ Regionaal Overlegforum Duaal Leren Brussel 22/05/2025.
- ▶ Tracé Brussel vzw, Gesprekken met scholen in het kader van project werkplekieren Tracé Brussel vzw (2025).
- ▶ Tracé Brussel vzw, Interviews bedrijven in kader van project werkplekieren van Tracé Brussel vzw (2025).
- ▶ Tracé Brussel vzw, Gesprekken Buso-scholen in Brussel die duaal leren aanbieden vanuit Tracé Brussel vzw (2025).

## 8.5. WEBSITES

---

- ▶ Duaal leren in het secundair onderwijs pagina van de Vlaamse Overheid <https://www.vlaanderen.be/onderwijs-en-vorming/een-onderwijsinstelling-of-opleiding-kiezen/op-zoek-naar-een-school-of-studierichting-gewoon-secundair-onderwijs/duaal-leren-in-het-secundair-onderwijs>
- ▶ Lijst met knelpuntberoepen in 2023, opgesteld door Actiris, [https://www.actiris.brussels/media/4pqbezyc/2023-06-lijst-kb\\_compressed-h-5CDA1EF8.pdf](https://www.actiris.brussels/media/4pqbezyc/2023-06-lijst-kb_compressed-h-5CDA1EF8.pdf)
- ▶ Schoolse Vorderingen 2025 overzicht opgemaakt door Statistiek Vlaanderen <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/onderwijs-en-vorming/schoolse-vorderingen>
- ▶ Schooljaar, schoolweek en schooldag in het secundair onderwijs pagina van de Vlaamse Overheid <https://www.vlaanderen.be/onderwijs-en-vorming/schooljaar-schoolweek-schooldag/schooljaar-schoolweek-schooldag-secundair-onderwijs>
- ▶ Vlaamse overheid, cijfers werkplekken duaal leren via <https://werkplekken.werkplek-duaal.be/so>

## 8.6. PERSBERICHTEN

---

- ▶ Bruzz, *Kansarmoede in het onderwijs stijgt: Hoe is de situatie in jouw school?*, 1 september 2025.
- ▶ Le Soir, *Les filières de l'alternance doivent être en lien avec les attentes des entreprises*, 23 oktober 2024.
- ▶ RTBF Actus, *Adaptation du tronc commun : 'On revient à une école du tri' dénonce un artisan du Pacte d'excellence*, 8 oktober 2025.

# BIJLAGE



## 9.1. VOORSTELLING VAN DE SYSTEMEN

---

### a. Franstalig Brussel

---

#### Alternerend leren als basisopleiding

##### Alternerend onderwijs

Het alternerend secundair onderwijs combineert een theoretische en praktische opleiding (600 periodes van 50 minuten aan een CEFA) met een traject in een bedrijf (minstens 600 uur opleiding door middel van werk in een bedrijf) op basis van een overeenkomst voor alternerend leren.

Dit onderwijs wordt gegeven aan een instelling die CEFA (*Centre d'éducation et de formation en alternance*) wordt genoemd. Een CEFA is een structuur die verbonden is aan verschillende instellingen voor regulier voltijds secundair onderwijs die in de 2de en 3de graad technisch kwalificerend onderwijs of beroepsonderwijs organiseren. Een CEFA kan echter ook uit slechts één instelling bestaan.

##### Alternerende opleidingen aan het efp/sfpme

De alternerende opleiding combineert een theoretische en praktische opleiding in een opleidingscentrum (1 tot 2 dagen per week) met een traject in een bedrijf (3 tot 4 dagen per week) op basis van een overeenkomst voor alternerend leren.

Deze opleiding wordt gegeven door het efp (Espace Formation des PME), een opleidingscentrum voor de middenstand in het Brussels Gewest. De opleiding duurt 3 jaar en leidt tot een door de Fédération Wallonie-Bruxelles erkende kwalificatie en een erkenning van de beroepscompetenties.

### b. Nederlandstalig Brussel

---

#### Secundair onderwijs

##### Duaal leren in het secundair onderwijs

Duaal Leren is mogelijk vanaf de tweede graad in het secundair onderwijs voor 15- tot 25-jarigen die graag echte ervaring willen opdoen. Na de derde graad is er de mogelijkheid om een specialisatiejaar te volgen met de focus op het verwerven van extra beroepscompetenties, of om de leerling voor te bereiden op het hoger onderwijs. Duaal leren is een voltijdse opleidingsvorm voor leerlingen die arbeidsbereid en arbeidsrijp zijn, dus voor leerlingen die willen werken en klaar zijn om te werken. De leerling gaat maximum 2 dagen per week naar school en werkt 3 dagen per week op de werkplek. Op school

worden de leerlingen begeleid door een trajectbegeleider en leerkrachten, op de werkvloer ontvangen de leerlingen begeleiding van een mentor. Deze mentor moet ook verplicht een mentoropleiding volgen. Voordat de leerling van start kan gaan bij een onderneming moet deze een erkenning aanvragen om een leerwerkplek te worden, eens deze is goedgekeurd en er een mentor op de werkvloer is mag de leerling van start gaan. Na het afronden van een duaal traject behaalt de leerling een diploma secundair onderwijs.

### De aanloophase

Voordat een leerling kan starten in duaal leren wordt deze gescreend tijdens de screeningsweken in het begin van het schooljaar (september). Als de school merkt dat de leerling nog niet klaar is voor een duaal traject, nog niet arbeidsbereid of arbeidsrijp is (i.e. de leerling wil werken en is klaar om te werken) zal deze een aanloophase moeten volgen. Deze aanloophase is enkel mogelijk in het gewoon secundair onderwijs en niet in het buitengewoon secundair onderwijs. De aanloophase is een voorbereidend traject waarin wordt gewerkt aan arbeidsattitudes, zo wordt de leerling klaar gemaakt voor een duale stage. Deze begeleiding kan via een groepsvorming of een individuele begeleide stage, de aanloophase duurt zo kort als mogelijk maar zo lang als nodig. De trajecten Ondersteuning Alternierend Leren (OAL) worden aangeboden door vier sociale partners in Brussel: Arktos, Groep Intro, JES en Profo. Eens de leerling van start gaat bij een duale werkplek, kan deze nog steeds beroep doen op ondersteuning van de partners als dit nodig is.

Als er tijdens de screening wordt gemerkt dat de leerling vooral het Nederlands nog niet voldoende beheerst om te starten met een duaal traject kan deze ook extra taalondersteuning krijgen tijdens de aanloophase. Via Taalkot van Abrusco kan de leerling begeleid worden.

### Type overeenkomsten

Eens erkend, kan een werkgever een overeenkomst afsluiten met de jongere. Als die een overeenkomst wil sluiten met een jongere die een opleiding volgt in het kader van duaal leren, zijn er verschillende mogelijkheden.

- ▶ De **Overeenkomst Alternerende Opleiding** (OAO) is de standaardovereenkomst voor alle opleidingen waarbij de leerling minstens 20 u gemiddeld per week op jaarbasis levert bij een werkgever.
- ▶ De **Stageovereenkomst Alternerende Opleiding** (SAO) is de standaardovereenkomst voor opleidingen waarbij de jongere minder dan 20 u gemiddeld per week op jaarbasis leert in een onderneming.
- ▶ De **Deeltijdse Arbeidsovereenkomst** (DA) is een overeenkomst waarbij een jongere in het **deeltijds beroepssecundair onderwijs** (niet mogelijk in duaal leren) minder dan 20 uur per week (gemiddeld op jaarbasis) werkt op de werkplek. Ondernemingen in de non-profitsector, waar de sociale Maribel van toepassing is, kunnen ook gebruikmaken van de **deeltijdse arbeidsovereenkomst sociale Maribel**. Neem voor vragen rond de Sociale Maribel zeker contact op met [loket@jongerenindesocialprofit.be](mailto:loket@jongerenindesocialprofit.be).
- ▶ De **Startbaanovereenkomst Type 2** (SBO type II) is een **deeltijdse** arbeidsovereenkomst bij een van de Brusselse gemeenten. Deze deeltijdse overeenkomst wordt gekoppeld aan een opleidingsonderdeel in het *deeltijds beroepssecundair onderwijs* en is niet mogelijk in het duaal leren (van minimaal 240 uur op jaarbasis).

	<b>Bezoldiging</b>	<b>Vakantiedagen</b>
<b>OAO</b>	Leervergoeding	Leerling volgt schoolvakantieregeling max. 20 opgebouwde vakantiedagen aangevuld met onbetaald verlof
<b>SAO</b>	Neen	Leerling volgt schoolvakantieregeling
<b>DA</b>	Conform de lopende CAO	Conform de lopende CAO

### **De rol van Tracé Brussel vzw**

Binnen de uitrol van het duaal leren in Brussel heeft Tracé Brussel vzw een brede ondersteunende rol. Zo is Tracé Brussel vzw de voorzitter van het Regionaal Overlegforum Duaal Leren in Brussel, organiseert de vzw een trimestrieel overleg (werkgroep) voor duaal leren, een werkgroep voor het duaal leren in het Buitengewoon Secundair Onderwijs, en beheert Tracé Brussel vzw de aanmeldingen van de OAL-trajecten en faciliteert het de samenwerking tussen de scholen en de partners. Hierdoor is Tracé Brussel vzw het aanspreekpunt voor duaal leren voor scholen en alle betrokken partners in Brussel.

#### **ROF (Regionaal Overlegforum Duaal Leren)**

Tracé Brussel vzw is de voorzitter van het Regionaal Overlegforum voor Duaal Leren in Brussel (ROF). Het ROF BHG maakt in de eerste plaats regionale afstemming mogelijk tussen Brusselse onderwijsactoren die duaal leren aanbieden of willen gaan aanbieden. Verder buigt het ROF BHG zich op aanvraag van scholen over het aanbod van de duale opleidingen in het BHG, en formuleert het advies over welke duale opleidingen interessant kunnen zijn om te programmeren in Brussel. Tracé Brussel vzw werkt hiervoor samen met arbeidsmarktexperts van [view.brussels](#) (Actiris) en [VDAB Brussel](#). Deze instellingen voorzien de (mogelijke) aanbieders van de nodige informatie omtrent hun programmatiekeuzes vanuit het perspectief van de Brusselse arbeidsmarkt.

#### **Trimestrieel overleg Duaal Leren (werkgroep)**

Naast het ROF BHG organiseert Tracé Brussel vzw een trimestrieel overleg voor duaal leren. Hier komen de partners en de scholen samen om het verloop van de samenwerking te bespreken.

#### **Werkgroep Duaal Leren Buitengewoon Secundair Onderwijs**

Omdat het trimestrieel overleg voor duaal leren enkel voor de gewone secundaire scholen in Brussel is, nam Tracé Brussel vzw recent het initiatief om een gelijkaardige werkgroep voor duaal leren in het buitengewoon secundair onderwijs in Brussel te organiseren. Het doel van deze werkgroep is om uitwisseling tussen de verschillende scholen te stimuleren, en verdere inhoudelijke ondersteuning te bieden aan de uitrol van duaal leren in het buitengewoon onderwijs.

#### **Beheer van aanmeldingen trajecten OAL**

Tracé Brussel vzw beheert de aanmeldingen van de OAL-trajecten en coördineert de samenwerking tussen de partners van de OAL-trajecten en duale scholen.

## 9.2. TABEL MET EEN VERGELIJKING VAN DE SYSTEMEN

Criteria	Franstalige systemen		Nederlandstalige systemen	
	Basisopleiding		Secundair onderwijs	
	CEFA (FWB) <sup>202</sup>	Alternerend leren bij het efp/ sfpme	Duaal leren in secundaire scholen	Duaal leren bij Syntra
<b>Doelpubliek</b>	15- tot 25-jarigen	15- tot 25-jarigen	15- tot 25-jarigen	15- tot 25-jarigen
<b>Inschrijvingsvoorwaarden</b>	<p>15-jarigen moeten twee jaar voltijds secundair onderwijs hebben gevolgd.</p> <p>Voor 16- tot 18-jarigen gelden geen specifieke voorwaarden.</p> <p>18- tot 20-jarigen moeten een overeenkomst voor alternerend leren gesloten hebben.</p> <p>21- tot 25-jarigen moeten ten laatste op 1 oktober van het jaar waarin ze 21 worden ingeschreven zijn bij een CEFA en ze moeten een overeenkomst voor alternerend leren gesloten hebben.</p>	<p>15-jarigen moeten minstens twee jaar de 1<sup>ste</sup> graad van het secundair onderwijs hebben gevolgd.</p> <p>De jongeren moeten een leeftijd hebben tussen 16 jaar (ten laatste op 31 december van het inschrijvingsjaar) en 23 jaar.</p> <p>Aan het efp moet een screening gebeurd zijn.</p> <p>Een opleidingsplan uitgewerkt hebben.</p>	<p>Als je 15 jaar bent, moet je de eerste twee jaar van het secundair onderwijs hebben afgerond (je moet niet geslaagd zijn).</p> <p>In de derde graad mag je een duale opleiding volgen tot het schooljaar waarin je 25 jaar wordt.</p> <p>Voor de 7de jaren is er geen maximumleeftijd.</p> <p>De leerlingen moeten arbeidsrijp en arbeidsbereid zijn.</p>	<p>Als je 15 jaar bent, moet je de eerste twee jaar van het secundair onderwijs hebben afgerond (je moet niet geslaagd zijn).</p> <p>16 jaar zijn of worden in de loop van het schooljaar.</p> <p>Je mag een duale opleiding volgen tot het schooljaar waarin je 25 jaar wordt.</p> <p>Voor de 7de jaren is er geen maximumleeftijd.</p> <p>De leerlingen moeten arbeidsrijp en arbeidsbereid zijn.</p>
<b>Inschrijvingskosten</b>	Gratis	€ 70/jaar <sup>203</sup>	Gratis	€ 205/jaar
<b>Theoretische duur van de opleiding</b>	2 tot 5 jaar	3 jaar	1 tot 2 jaar	1 tot 2 jaar
<b>Mogelijkheid OAL<sup>204</sup></b>			Ja	Nee, geen aanloopfase bij Syntra
<b>Weekplanning</b>	Gemiddeld 3 dagen per week op de werkplek	3-4 dagen per week op de werkplek	3 dagen per week werkplekieren, gemiddeld 20 u/week	4 dagen per week op de werkplek
	Gemiddeld 2 dagen per week naar school	1-2 dagen per week naar school	Maximum 2 dagen per week naar school	1 dag per week naar school

202 Raadpleeg voor meer informatie of extra verduidelijking 'De CEFA in Brussel', oktober 2022, in het [Frans](#) of [Nederlands](#)

203 Afhankelijk van de gevolgde opleiding moet ook rekening worden gehouden met extra kosten voor de aankoop van materiaal. Deze kosten komen nog bij de inschrijvingskosten.

204 Ondersteuning Alternerend Leren > voorbereidend traject (bestaat niet in het Franstalig alternerend leren)

Criteria	Franstalige systemen		Nederlandstalige systemen	
	Basisopleiding		Secundair onderwijs	
	CEFA (FWB) <sup>202</sup>	Alternerend leren bij het efp/ sfpme	Duaal leren in secundaire scholen	Duaal leren bij Syntra
Vergoeding voor de leerlingen	Geïndexeerde bedragen op 1 april 2024: de vergoeding ligt tussen € 351,98 en € 662,55 per maand <sup>205</sup> .	Sinds 01/02/2025 wordt het bedrag berekend volgens een percentage op basis van het GGMMI (gewaarbord gemiddeld minimum maandinkomen). Deze bedragen liggen tussen € 359,02 en € 675,80 per maand. In het geval van een overeenkomst met een door het Vlaamse systeem erkend bedrijf gaat het om een ander bedrag tussen € 612,45 en € 728,60 per maand.	Volgens de indexering van 1 februari 2025: leervergoeding bedraagt € 612,50 tot € 728,70 per maand. Dit kan variëren afhankelijk van het aantal gewerkte dagen.	
Erkenning van de leerwerkplek			De leerwerkplek moet een erkenning aanvragen via het Vlaams Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie (WEWIS), waarna die binnen de 2 weken wordt behandeld door het sectoraal partnerschap verantwoordelijk voor de sector. Voordat een werkplek erkend kan worden, moet ze voldoen aan bepaalde voorwaarden en moet er een mentor aanwezig zijn.	
Mentor/ 'tuteur-rice'	<p>Twee voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• minstens vijf jaar professionele ervaring kunnen aantonen; en</li> <li>• in het bezit zijn van een diploma of getuigschrift na een mentoropleiding (behaald na minstens acht lesuren) of van een bewijs van de erkenning van vaardigheden als 'tuteur-rice' of van het bekwaamheidsattest CAP (<i>Certificat d'aptitude pédagogique</i>)</li> </ul> <p>In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franstalig systeem) bestaat een alternatief als niet aan deze voorwaarden wordt voldaan: een kandidaat kan alsnog worden erkend als die:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• minstens 25 jaar oud is; en</li> <li>• minstens vijf jaar praktijkervaring heeft in het betreffende beroep, zelfs zonder te voldoen aan de voorwaarden inzake opleiding of diploma.</li> </ul>	<p>Twee voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• minstens vijf jaar professionele ervaring kunnen aantonen; en</li> <li>• in het bezit zijn van een diploma of getuigschrift na een mentoropleiding (behaald na minstens acht lesuren) of van een bewijs van de erkenning van vaardigheden als 'tuteur-rice' of van het bekwaamheidsattest CAP (<i>Certificat d'aptitude pédagogique</i>)</li> </ul> <p>In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franstalig systeem) bestaat een alternatief als niet aan deze voorwaarden wordt voldaan: een kandidaat kan alsnog worden erkend als die:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• minstens 25 jaar oud is; en</li> <li>• minstens vijf jaar praktijkervaring heeft in het betreffende beroep, zelfs zonder te voldoen aan de voorwaarden inzake opleiding of diploma.</li> </ul>	<p>Is van onberispelijk gedrag, zoals blijkt uit een <a href="#">uittreksel uit het strafregister</a> - 596.2 («minderjarigenmodel» - in te dienen bij de erkenningsaanvraag); is minstens 25 jaar; heeft minstens 5 jaar praktijkervaring in het beroep; moet een <a href="#">mentoropleiding</a> volgen.</p>	

205 Deze vergoeding stijgt geleidelijk naarmate de leerling in het alternerend leren meer vaardigheden verwerft. Het bedrag van de vergoeding wordt berekend op basis van het bruto gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen.

Criteria	Franstalige systemen		Nederlandstalige systemen	
	Basisopleiding		Secundair onderwijs	
	CEFA (FWB) <sup>202</sup>	Alternerend leren bij het efp/ sfpme	Duaal leren in secundaire scholen	Duaal leren bij Syntra
<b>Premies</b>	Premie voor jongeren (onder 18 jaar) in alternerend leren: € 500 na een 1ste of 2de opleidingsjaar en € 750 na een 3 <sup>de</sup> opleidingsjaar. Jaarlijkse mentorpremie: € 1750/‘tuteur-ricé’ voor elke stage van 6 maanden. Sectorpremies: sommige sectoren kennen premies toe aan jongeren in alternerend leren.	Premie voor jongeren (onder 18 jaar) in alternerend leren: € 500 na een 1ste of 2de opleidingsjaar en € 750 na een 3 <sup>de</sup> opleidingsjaar. Jaarlijkse mentorpremie: € 1750/‘tuteur-ricé’ voor elke stage van 6 maanden. Sectorpremies: sommige sectoren kennen premies toe aan jongeren in alternerend leren.	Leerlingenpremie alternerende opleiding: voor leerlingen die wonen in het Vlaamse gewest. De leerling wordt minstens 4 maanden opgeleid op de werkplek in elk schooljaar waarvoor de premie wordt aangevraagd. De leerlingenpremie bedraagt 500 euro en wordt 1 keer per schooljaar uitbetaald, en de leerling kan de premie maximaal 3 keer ontvangen; Mentorpremie: voor werkgevers in het BHG, € 1750/mentor die gedurende minstens 6 maanden minimum één en maximum 4 leerlingen tegelijkertijd begeleidt; Premie kwalificerend werkpleklernen: voor werkgevers in VL: € 600 als de leerling geen vergoeding ontvangt, € 1000 als de leerling wel vergoeding ontvangt; Vermindering RSZ-bijdrage: voor leerbedrijven in de social-profitsector met sociale Maribel; Sectorale premies: sommige sectoren hebben specifieke sectorale premies; Activa.Brussels-maatregel: voor werkgevers die de jongere na hun duale opleiding willen aanwerven met een opleidingscontract. Via de Activa-kaart (aan te vragen bij Actiris) kan de werkgever beroep doen op een premie die tot € 15 900 kan bedragen over 30 maanden.	
<b>Regelgeving schoolvakanties</b>			Leerlingen hebben recht op alle schoolvakanties. In bepaalde gevallen kunnen er afwijkingen zijn: Voor sommige opleidingen kan men beslissen dat er ook een aantal dagen of weken in de schoolvakanties naar de werkplek gegaan moet worden. Deze dagen worden dan gecompenseerd op een ander moment van het schooljaar zodat de leerling wel evenveel vakantie heeft. Voor sommige opleidingen kan men beslissen om het aantal weken schoolvakantie te beperken van 15 tot 12. Dit kan enkel onder zeer specifieke voorwaarden, en zal dus eerder uitzonderlijk gebeuren.	
<b>Diploma's</b>	Afhankelijk van de modaliteiten van het alternerend leren en de vorm (technisch kwalificerend of beroeps): CESS <sup>206</sup> , CQ <sup>207</sup> , CE6P <sup>208</sup>	Diploma alternerend leren, CeCAF <sup>209</sup> , CQ (onder bepaalde voorwaarden)	Diploma secundair onderwijs + beroepskwalificaties	
<b>Niveau EKK<sup>210</sup></b>	CESS: 4 CQ: 2-5	3-4	3-4	
<b>Bijzonderheden</b>	Drie vormen van alternerend leren: artikel 45, 47 en 49 <sup>211</sup> .		/	

206 *Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur*: diploma hoger secundair onderwijs

207 *Certificat de qualification* kwalificatiegetuigschrift

208 *Certificat d'étude de 6<sup>e</sup> professionnelle*: getuigschrift na het zesde jaar beroepsonderwijs

209 *Certificat de Compétences Acquisées en Formation*: opleidingscertificaat

210 Europees kwalificatiekader

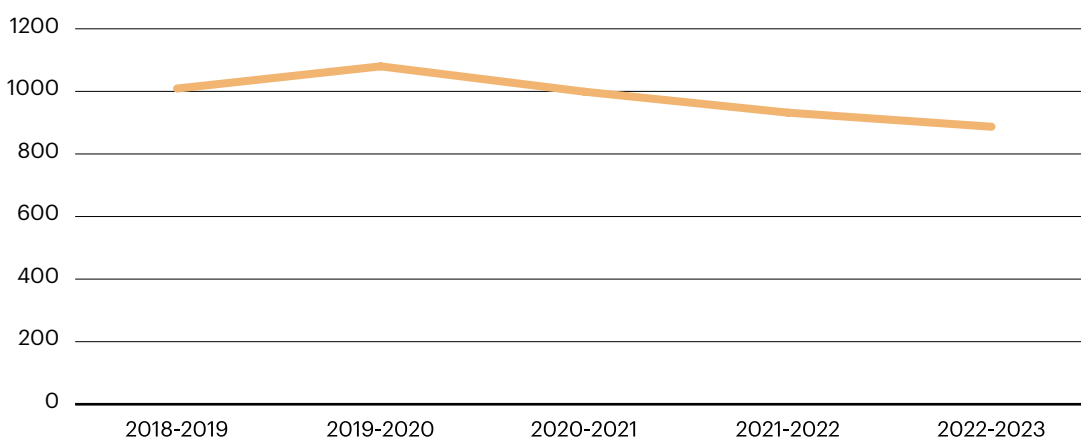
211 Meer details in de informatie-nota 'De CEFA in Brussel', oktober 2022, p. 4 in het [Frans](#) of p. 5 in het [Nederlands](#).

## 9.3. AANTAL BETROKKEN PERSONEN

### Franstalig Brussel

#### Alternerend onderwijs

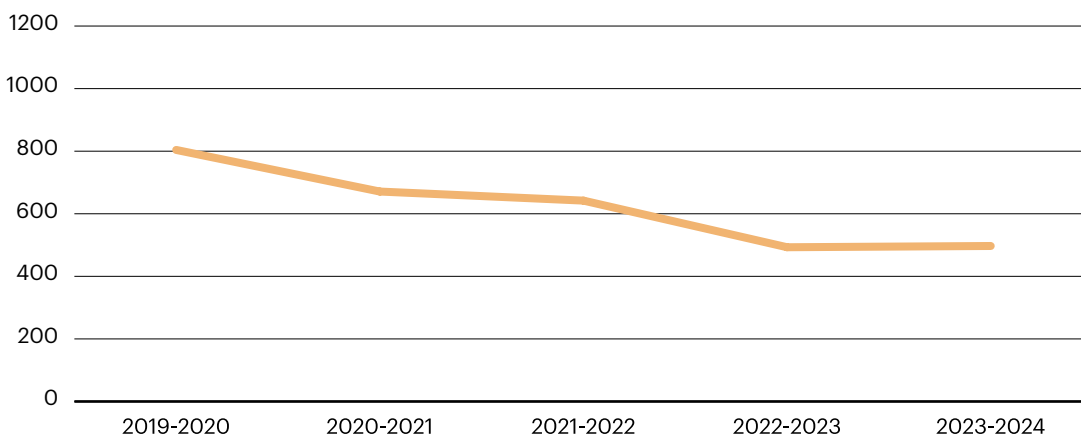
Evolutie van het aantal inschrijvingen in de 3de graad en het alternerend leren artikel 45



Deze gegevens houden geen rekening met artikel 47. Bron: gecertificeerde onderwijsgegevens. Berekeningen IBEFE Brussel.

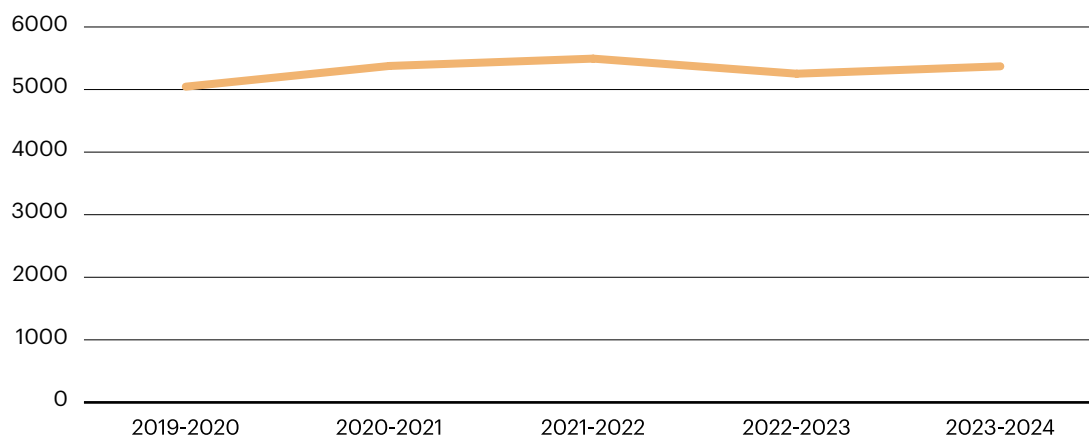
#### Alternerende opleidingen aan het efp/sfpme

Evolutie van het aantal inschrijvingen in alternerende opleidingen aan het efp/SFPME



Bron: gegevens efp/sfpme. Berekeningen IBEFE Brussel.

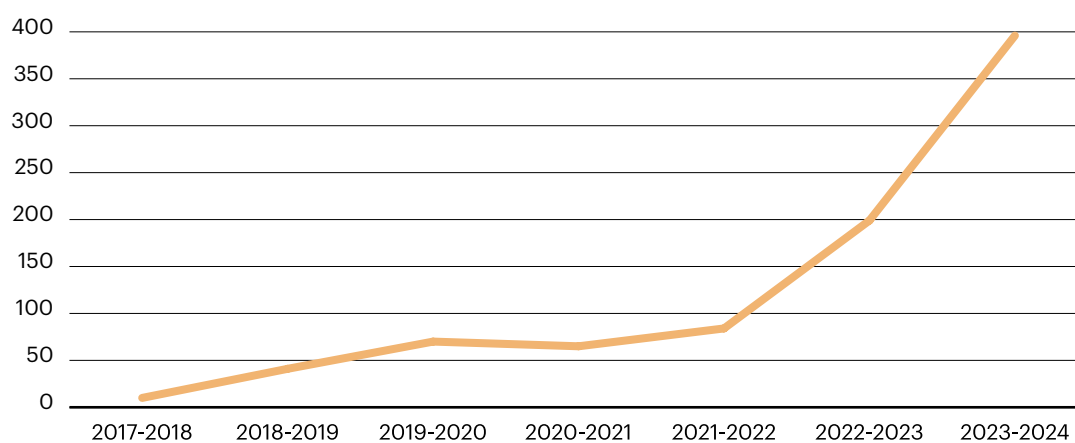
**Chef d'entreprise à l'efp/sfpme**  
 Evolutie van het aantal inschrijvingen in alternerende opleidingen  
 tot ondernemer aan het efp/SFPME



Bron: gegevens efp/sfpme. Berekeningen IBEFE Brussel.

## Nederlandstalig Brussel

**Aantal leerlingen Duaal Leren**



Bron: Dataloep Onderwijs Vlaanderen telmoment 1 februari.





