

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

1	Introduction	3
2	Bruxelles, l'oubliée des politiques	7
3	Contexte socioéconomique bruxellois	9
4	Une Région, plusieurs systèmes d'alternance	15
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
5	L'alternance dans les dernières déclarations politiques	47
6	Recommandations	51
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.	Recommandations néerlandophones	56
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.	Recommandations francophones	59
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
7	Lexique	63
8	Bibliographie	65
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
9	Annexe	69
9.1.	Présentation des dispositifs	70
a.	Bruxelles francophone	70
b.	Bruxelles néerlandophone	70
9.2.	Tableau comparatif des dispositifs	73
9.3.	Volumes de personnes concernées	76



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 ans¹, 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.

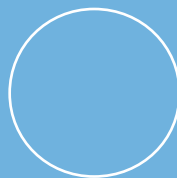
Le présent avis se structure autour de :

- ▶ 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 »² 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)³. 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'alternance⁴. 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 politique⁵ s'est faite sans prendre en compte les problématiques bruxelloises⁶ 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 « dual 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 dual leren passe sous silence les problématiques spécifiques rencontrées à Bruxelles⁷.

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 Dual 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 important⁸, une navette entrante forte⁹, une demande de profils hautement diplômés¹⁰, une prédominance de l’économie du tertiaire et une surreprésentation des petites et moyennes entreprises¹¹ 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 déjà¹². 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
Total des 5 secteurs	375.939
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 immobilières¹³.

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.

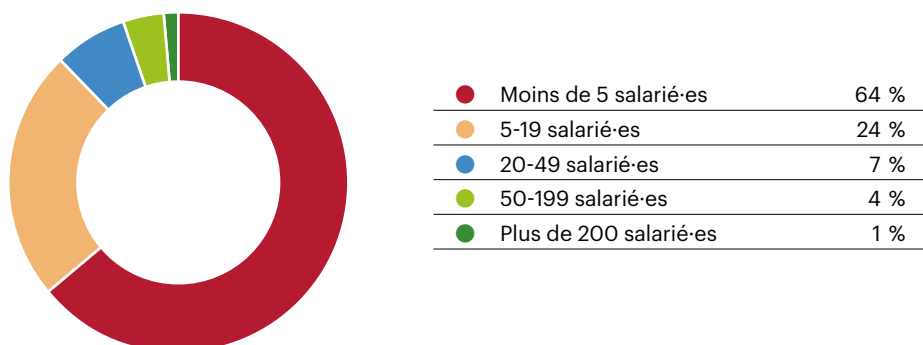
12 *Ibidem*, pp. 39-40.

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 établissements¹⁴), 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.

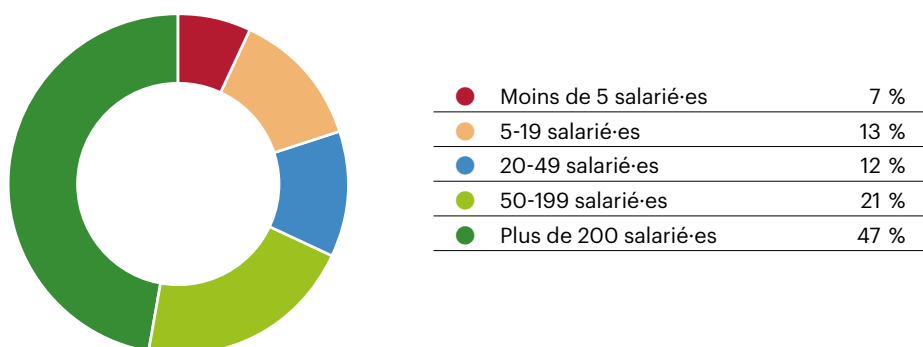
Répartition des établissements par classe de taille en Région bruxelloise

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



Source : view.brussels, état des lieux

Part de l'emploi salarié en RBC (2022)



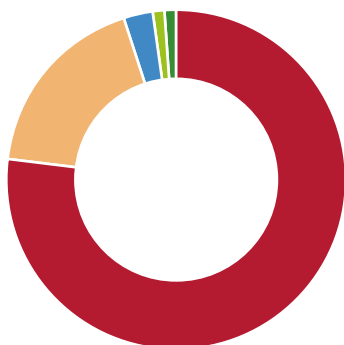
Source : view.brussels, état des lieux

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

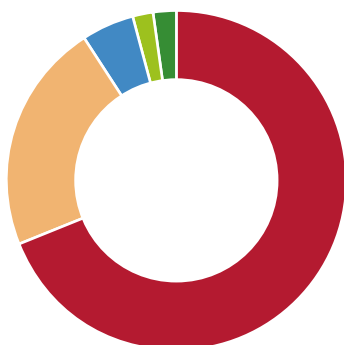
Secteur de la construction (2023)



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

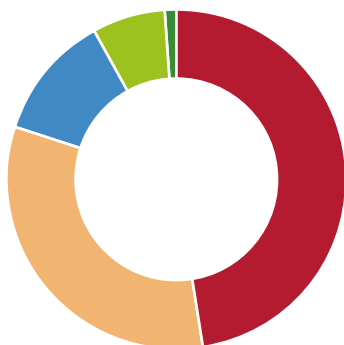
Secteur des transports et entreposage (2023)



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 Bruxelles¹⁵.

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 Régions¹⁶. 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'anglais¹⁷.

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 quatre¹⁸.

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-es¹⁹. 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 bruxelloise²⁰.

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·rices²¹. 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 exercice²². 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 travail²³, 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-es²⁴ 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 spécifiques²⁵, 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 pauvreté²⁶. De manière générale, la majorité des élèves bruxellois-es viennent de ménages particulièrement défavorisés par rapport aux foyers du reste de la Belgique²⁷. 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 obligatoire²⁸. 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)²⁹.

Très souvent, la position socioéconomique d'un-e élève s'accompagne également de problèmes psycho-économico-médico-sociaux (PEMS)³⁰ et/ou d'un absentéisme plus fréquent pouvant aller jusqu'au décrochage scolaire³¹. 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 décrochage³² 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'absentéisme³³. 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 2023-2024³⁴.

b. Primo-arrivant·es et MENA³⁵ allophones

Dans le système scolaire néerlandophone, les primo-arrivant·es entrent dans l'enseignement OKAN (Onthaalonderwijs voor Anderstalige Nieuwkomers)³⁶. 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 DASPA³⁷ – 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 Bruxelles³⁸, pour 3.963 élèves en DASPA dans toute la Fédération Wallonie-Bruxelles³⁹. 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-Capitale⁴⁰.

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 2018⁴¹ 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 Wallonie⁴².

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 parcours⁴³. 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 travail⁴⁴.

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)⁴⁵.

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 45⁴⁶. Leur intégration nécessite impérativement un avis favorable du CPMS⁴⁷. 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 alternance⁴⁸.

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 jeunes⁴⁹.

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 %⁵⁰. 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*⁵¹.

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'alternance⁵².

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

52 *Idem*.

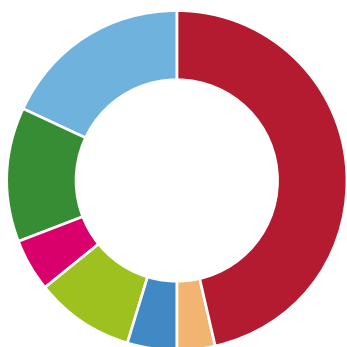
e. Orientation et réorientation

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'efp⁵³.

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 diplôme⁵⁴.

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 alternance⁵⁵. 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 non⁵⁶.

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 Jeunes⁵⁷ 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 sujets⁵⁸.

Parmi les freins à une orientation réussie, les membres du GT alternance⁵⁹ 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 (...)»⁶⁰. 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 relégation⁶¹. 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 %⁶². 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 qualifiant⁶³. Par ailleurs, bon nombre des élèves quittent la filière générale pour atterrir « par l'échec » dans les filières qualifiantes⁶⁴. 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 secondaire⁶⁵.

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 qualifiantes⁶⁶. 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 ressources⁶⁷.

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 familles⁶⁸.

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 parcours⁶⁹. 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 dispositif⁷⁰.

Cette perception négative s'explique aussi par un manque d'information sur les débouchés concrets des parcours en alternance, notamment en matière de certifications⁷¹ 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)⁷².

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)⁷³.

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)⁷⁴.

En complément, l'alternance et son potentiel restent encore largement méconnus des familles et des employeurs⁷⁵. 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'alternance⁷⁶. 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-een-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 retrouvent⁷⁷. Cette méconnaissance contribue à entretenir une image négative de l'alternance et constitue un frein à son développement⁷⁸. 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 poste⁷⁹.

Du côté des employeurs francophones, plusieurs obstacles⁸⁰ 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 secteurs⁸¹. 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 réticence⁸².

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 entreprises⁸³. 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 apprendre⁸⁴.

Dans leur avis conjoint⁸⁵, 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.

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'alors⁸⁶. 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 élèves⁸⁷ 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 élèves⁸⁸.

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

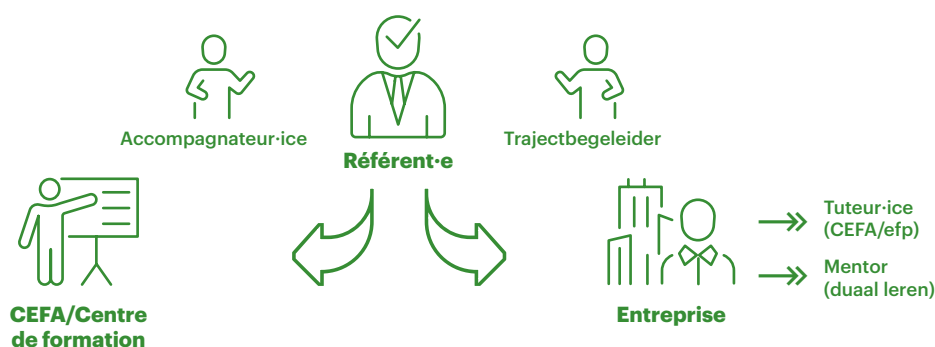
87 Données transmises par les représentant·es des CEFA le 29 septembre 2025. Ce chiffre de 1.234 élèves n'inclut pas les réinscriptions effectuées après le 15 janvier.

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 CEFA⁸⁹.

La mission de l'accompagnateur·rice⁹⁰ en CEFA s'inscrit dans une fonction polyvalente qui, bien que non explicitement définie par le décret du 3 juillet 1991⁹¹, 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 OPLA⁹², 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 CEFA⁹³.

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'efp⁹⁴, 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*⁹⁵ 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'agrément⁹⁶. Au sein du dispositif francophone, Bruxelles bénéficie d'une souplesse⁹⁷ 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 concernée⁹⁸. 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 adapté⁹⁹.

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 expérience¹⁰⁰. Ce constat encourageant masque toutefois plusieurs faiblesses persistantes¹⁰¹. D'abord, 15 % des jeunes indiquent ne pas avoir de tuteur-ric(e) clairement identifié-e alors que cela est une obligation réglementaire¹⁰². 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 proposé¹⁰³. Ensuite, 10 % des jeunes en alternance jugent les tâches confiées peu adaptées à leur apprentissage ou trop répétitives. Enfin, 9 % évoquent des problèmes d'encadrement¹⁰⁴.

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'accompagnement¹⁰⁵.

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 pédagogiques¹⁰⁶. Le plan de formation¹⁰⁷ 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 adaptée¹⁰⁸.

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·e¹⁰⁹

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)¹¹⁰. 59 % des répondant·es parlent d'ailleurs d'un manque de suivi¹¹¹.

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 mois¹¹². Or, près de 44 % des référent·es considèrent que ces visites devraient être mensuelles au minimum¹¹³. Cette situation s'explique notamment par le nombre limité de référent·es en poste et par la charge administrative importante qui leur incombe¹¹⁴. 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 reprises¹¹⁵. Ces contraintes réduisent considérablement le temps disponible pour le suivi des jeunes et l'accompagnement des entreprises¹¹⁶. 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 accompagnement¹¹⁷.

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 préjudiciable¹¹⁸. 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 NEET¹¹⁹ à Bruxelles et favorise le décrochage scolaire¹²⁰.

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 important¹²¹. 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 semaine¹²², 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 suffisant¹²³. 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 entreprises¹²⁴.

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 accompagnement¹²⁵.

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 central¹²⁶ 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 travail¹²⁷. 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 STEM¹²⁸, 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 décrocher¹²⁹.

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 néerlandophone¹³⁰. 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 2024¹³¹

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

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 options¹³². 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 entreprises¹³³.

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)¹³⁴, encadré par un·e enseignant·e dédié·e¹³⁵.

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'enseignement¹³⁶.

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 impartis¹³⁷, 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 2025¹³⁸ 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 Employeurs¹³⁹. 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.

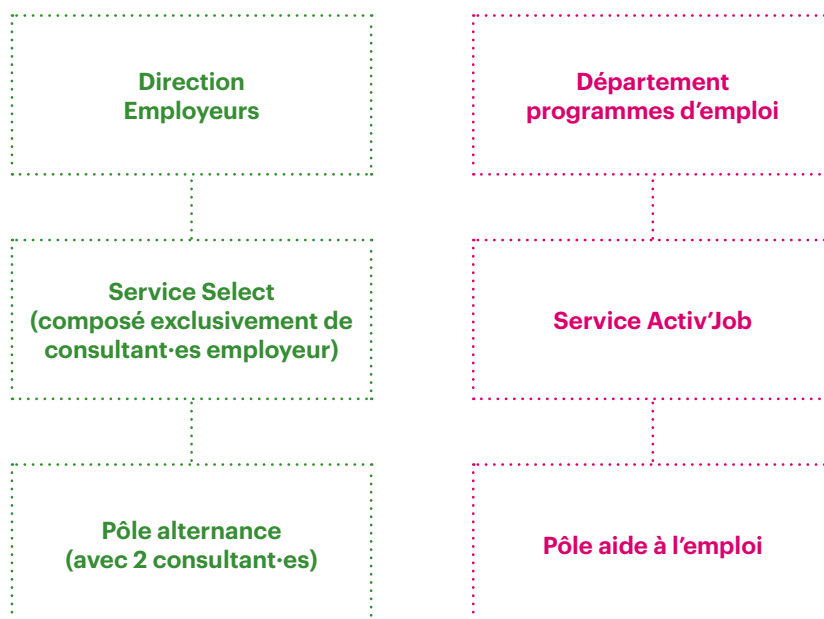
135 Échanges avec le président du CZA, 16 octobre 2025.

136 Groupe de travail permanent alternance IBEFE, 1^{er} 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 primes¹⁴⁰ 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 Actiris¹⁴¹ 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 recueillis¹⁴², le contact avec les entreprises se fait désormais de manière informelle et ponctuelle, sans suivi structuré¹⁴³. 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'alternance¹⁴⁴.

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 2023¹⁴⁵. En 2024, 3.055 primes ont été attribuées par Actiris aux tuteur-rices francophones et néerlandophones¹⁴⁶.

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'apprentissage¹⁴⁷.

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 attentes¹⁴⁸. 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 sectorielles¹⁴⁹.

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'intérêt¹⁵⁰. 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-euses¹⁵¹. Ceci entraîne toute une série d'obstacles administratifs et organisationnels pour l'accueil des jeunes faute de ressources internes suffisantes¹⁵². 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 exercice¹⁵³. 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 alternance¹⁵⁴.

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 secteurs¹⁵⁵.

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'OAL¹⁵⁶ 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 territoire¹⁵⁷.

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.

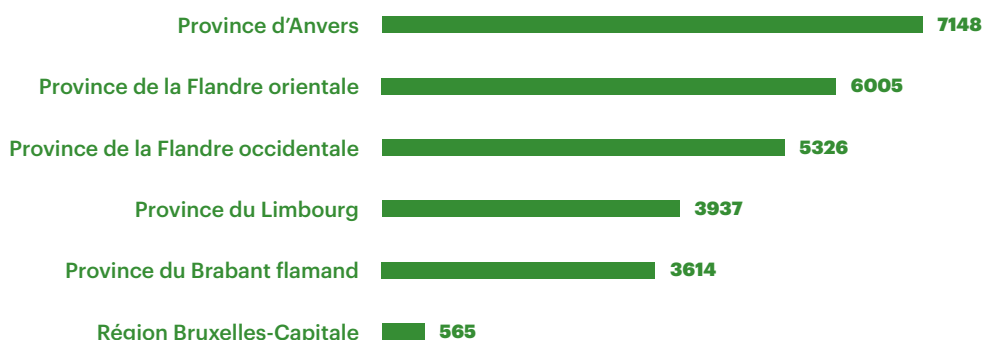
Ces dispositifs diffèrent notamment dans leurs critères d'agrément des entreprises formatrices, dans la formation exigée des tuteur·rices ou mentors, ainsi que dans leurs calendriers scolaires. Ces différences compliquent l'accueil par les entreprises de jeunes issu·es des deux communautés et rendent 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)¹⁵⁸. 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 Région¹⁵⁹.

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'entreprise¹⁶⁰. 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 jeunes¹⁶¹.

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 flamande¹⁶².

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 atteignables¹⁶³.

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 entreprises¹⁶⁴. 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 limitée¹⁶⁵. 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'alternance¹⁶⁶.

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 rémunération¹⁶⁷, 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 français¹⁶⁸. Cela limite l'accueil des jeunes néerlandophones dans l'entreprise¹⁶⁹ 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 terrain¹⁷⁰, 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 métiers¹⁷¹. Cela affecte directement la crédibilité des enseignant·es auprès des jeunes et, par ricochet, la motivation des jeunes en alternance¹⁷². 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'emploi¹⁷³. 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 décrochage¹⁷⁴.

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 qualité¹⁷⁵. 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'évaluation¹⁷⁶.

Cette inadéquation entre les profils de compétences et les besoins en compétences attendues par les employeurs se retrouve largement en Région bruxelloise¹⁷⁷. 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 professionnelles¹⁷⁸. 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'efp¹⁷⁹.

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 disponibilité¹⁸⁰.

Dans cette même enquête¹⁸¹, 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 perméabilité¹⁸² 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 vie¹⁸³. 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 supérieures¹⁸⁴. Du côté néerlandophone, cette mobilité est également possible, mais elle est rendue difficile par la non-existence de passerelles clairement identifiées et structurellement ancrées¹⁸⁵. 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 difficile¹⁸⁶.

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 certificats¹⁸⁷. 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 opérateurs¹⁸⁸, la Certification de Compétence Professionnelle (CCP), qui garantit à son ou sa détenteur·rice la maîtrise de compétences directement mobilisables sur le marché du travail¹⁸⁹ – 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*¹⁹⁰ » 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 écoles¹⁹¹. 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 personne¹⁹² 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^e 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.¹⁹³ ».
- ▶ « (...) 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 coopération¹⁹⁴. »
- ▶ « 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'orientation¹⁹⁵. »
- ▶ « 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 européen¹⁹⁶. »
- ▶ « 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 ; (...).¹⁹⁷ ».
- ▶ « 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'alternance¹⁹⁸. »

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.¹⁹⁹ 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.²⁰⁰

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 / bénéfices. 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 Brupartners²⁰¹, 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 seul-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.

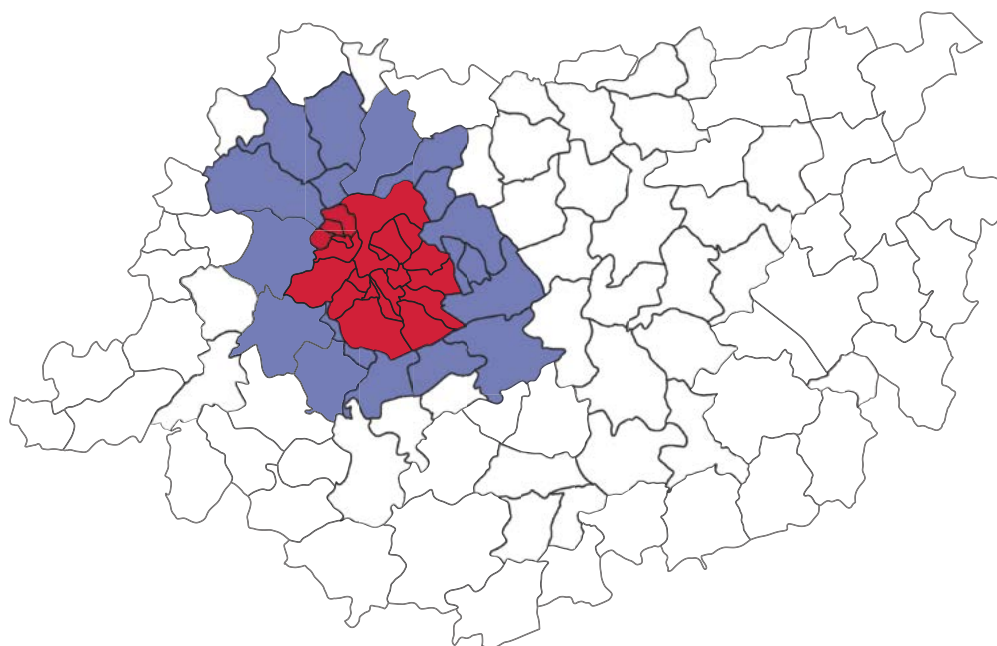



LEXIQUE



- ▶ **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



- Région de Bruxelles Capitale
- Asse, Beersel, Dilbeek, Drogenbos, Grimbergen, Hoeilaart, Kraainem
Linkebeek, Machelen, Meise, Merchtem, Overijse, Sint-Genesius-Rode, Sint-Pieters-Leeuw, Vilvoorde, Wemmel, Wezembeek-Oppem, Zaventem, Tervuren
- Communes du Brabant Flamand (autre que périphérie) et communes du Brabant Wallon



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^e et au 3^e 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 accompagné-es 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 ;
- ▶ 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
OAO	Indemnité d'apprentissage	Le ou la jeune suit le régime des vacances scolaires, max. 20 jours de vacances constituées, complétés de congés sans solde
SAO	Non	Le ou la jeune suit le régime des vacances scolaires
DA	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](#) (Actiris) et du [VDAB Bruxelles](#). 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) ²⁰²	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^{er} 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^{er} 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^e anniversaire.</p> <p>Pour les jeunes de 7^e 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^e anniversaire au cours de l'année scolaire.</p> <p>Possibilité de suivre une formation en alternance jusqu'à l'année scolaire du 25^e anniversaire.</p> <p>Pour les jeunes de 7^e 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 ²⁰³	Gratuit	205 €/an
Durée théorique du cursus	De 2 à 5 ans	3 ans	1 à 2 ans	1 à 2 ans
Mogelijkheid OAL ²⁰⁴			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) ²⁰²	Apprentissage efp/ sfpme	Duaal leren dans les écoles secondaires	Duaal leren chez Syntra
Rémunération des stagiaires	Montants indexés au 1 ^{er} avril 2024 : La rémunération est comprise entre 351,98€ à 662,55€ par mois ²⁰⁵ .	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 ^{er} 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"> justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans, 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. 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"> est âgé-e d'au moins 25 ans, et possède au moins cinq ans d'expérience pratique dans la profession concernée, même sans remplir les conditions de formation ou de certificat. 	Deux conditions à remplir : <ul style="list-style-type: none"> justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans, 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. 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"> est âgé-e d'au moins 25 ans, et possède au moins cinq ans d'expérience pratique dans la profession concernée, même sans remplir les conditions de formation ou de certificat. 	<ul style="list-style-type: none"> Avoir une conduite irréprochable, comme l'atteste un extrait du casier judiciaire – 596.2 (« modèle destiné à l'exercice d'une activité qui est en rapport avec des mineurs » – à introduire avec la demande d'agrément) ; Avoir au moins 25 ans ; Avoir au moins 5 ans d'expérience pratique dans le métier ; Suivre une formation de mentor. 	

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) ²⁰²	Apprentissage efp/ sfpme	Duaal leren dans les écoles secondaires	Duaal leren chez Syntra
Primes	Prime jeune (moins de 18 ans) en alternance : 500€ à la fin d'une 1 ^{re} ou 2 ^e année de formation et 750€ à la fin d'une 3 ^e 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 ^{re} ou 2 ^e année de formation et 750€ à la fin d'une 3 ^e 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.	
Regelgeving schoolvakanties			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.	
Certifications	Selon la modalité d'alternance et la forme (technique de qualification ou professionnelle) : CESS ²⁰⁶ , CQ ²⁰⁷ , CE6P ²⁰⁸	Certificat d'apprentissage, CeCAF ²⁰⁹ , CQ (sous certaines conditions)	Diplôme de l'enseignement secondaire + qualifications professionnelles	
Niveau CEC²¹⁰	CESS : 4 CQ : 2-5	3-4	3-4	
Particularité(s)	Trois modalités d'alternance : article 45, 47 et 49 ²¹¹ .		/	

206 Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur

207 Certificat de qualification

208 Certificat d'étude de 6^e professionnelle

209 Certificat de Compétences Acquisées en Formation

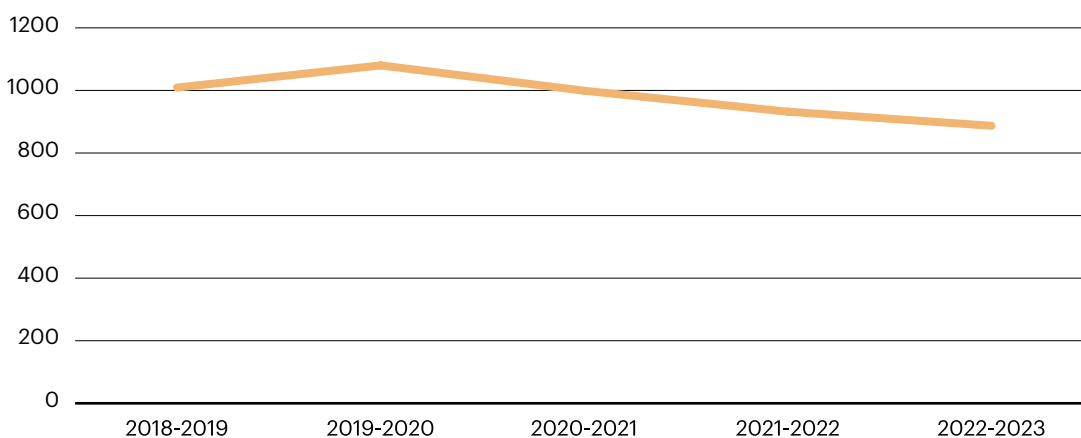
210 Cadre européen des certifications

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

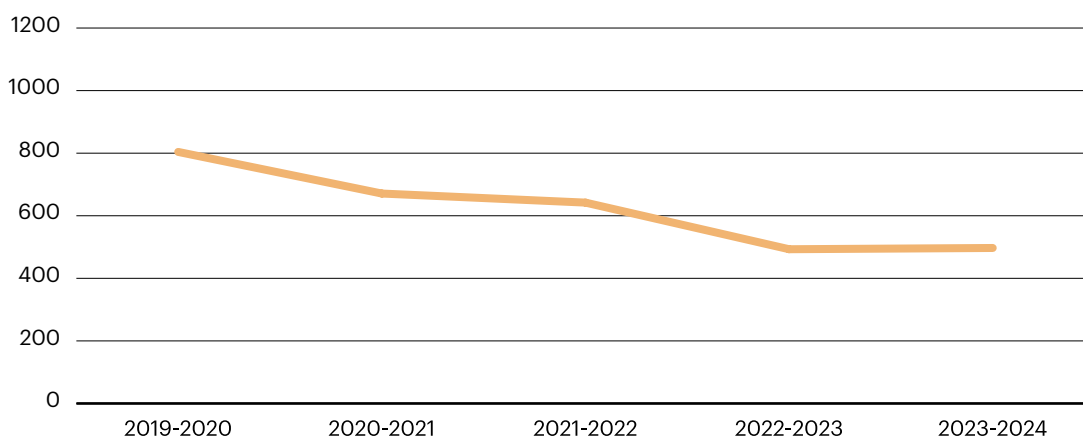
Bruxelles francophone

L'enseignement en alternance
Évolution du nombre d'inscrit-es dans le 3^e degré et en alternance 45



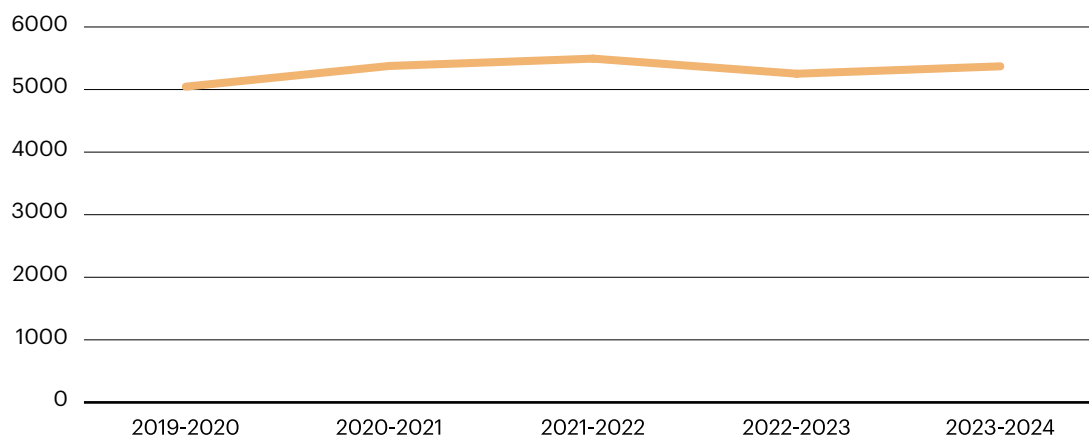
Ces données ne reprennent pas l'article 47. Source : Données certifiées de l'enseignement. Calculs IBEFE Bruxelles.

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



Source : Données efp/sfpme. Calculs IBEFE Bruxelles.

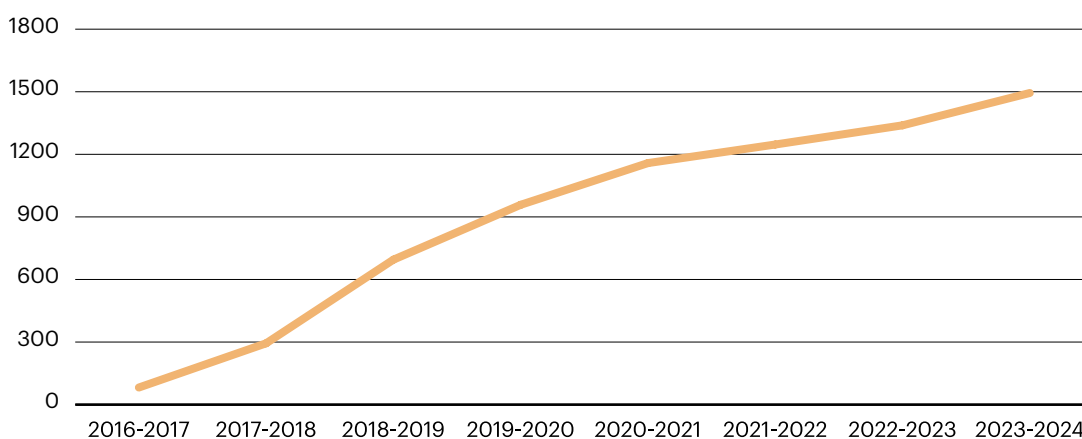
Chef d'entreprise à l'efp/sfpme Évolution du nombre d'inscrit-es en chef d'entreprise à l'efp/SFPME



Source : Données efp/sfpme. Calculs IBEFE Bruxelles.

Bruxelles néerlandophone

Nombre d'élèves dans le dual leren



Source : Dataloop, onderwijs Vlaanderen.



