

Fiche 3.2 : Plan de formation et bilan de compétences

A. LE BILAN DE COMPÉTENCES

L'objet du bilan de compétences est précisé dans l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance¹.

Celui-ci précise « *qu'un bilan est proposé aux jeunes s'inscrivant pour la première fois auprès d'un opérateur de formation en alternance* », afin :

- de définir les compétences que le jeune maîtrise préalablement à son entrée dans le dispositif de formation en alternance ;
- de confirmer l'orientation professionnelle visée.

Le bilan de compétences sert à indiquer quelles compétences doivent être acquises par le candidat pour entrer au niveau A d'une formation en alternance en matière de :

- Compétences dans les matières générales, évaluées selon la méthodologie spécifique de chaque opérateur de formation.
- Compétences sociales, également appelées « savoir-faire comportemental ». Ce concept englobe non seulement le domaine des comportements sociaux, et en particulier celui de l'affirmation de soi, mais aussi la gestion des états émotionnels induits par des situations interpersonnelles et la résolution des problèmes relationnels.
- Compétences transversales, renvoyant aux attitudes et démarches mentales et méthodologiques communes aux différentes disciplines mise en œuvre au cours de l'élaboration des différents savoirs et savoir-faire. Leur maîtrise vise à une autonomie croissante d'apprentissage des élèves.
- Éléments de motivation pour l'alternance.

Lorsqu'il apparaît des lacunes empêchant l'apprenant d'entrer au niveau A de la formation, l'opérateur devra proposer un programme de remédiation visant une acquisition rapide des compétences manquantes. L'opérateur est garant de la mise en œuvre du programme.

Lorsque le jeune atteint les objectifs fixés par son programme, il peut intégrer la formation en entreprise.

Par conséquent, l'opérateur de formation en alternance évalue, en tant que prérequis à la conclusion du contrat d'alternance, les compétences de l'apprenant en termes de savoir, savoir-faire, savoir-être et, le cas échéant, propose à l'apprenant un programme préparatoire donnant à celui-ci les moyens de rencontrer les prérequis convenus.

¹ Accord de coopération-cadre, article 2 §1er, alinéa 3.

Cependant, les résultats du bilan n'empêchent pas l'inscription scolaire du candidat. Ils doivent permettre aux opérateurs de formation de proposer à l'apprenant un accompagnement individualisé.

Un guide d'entretien pour le bilan de compétences commun à tous les opérateurs de formation a été adopté en 2020. Le modèle est disponible sur le site de l'OFFA.

B. LE PLAN DE FORMATION

Le plan de formation est un document obligatoire annexé au contrat d'apprentissage. Ce document est établi par l'opérateur de formation en concertation avec l'entreprise ou les entreprises en cas de formation collaborative impliquant plusieurs entreprises formatrices.

Il est signé par les trois acteurs concernés : l'apprenant (ou son tuteur légal), l'opérateur de formation et l'entreprise formatrice. Il a une durée maximale de 6 ans.

Le non-respect des obligations pédagogiques inscrites dans le plan de formation met fin à la formation en apprentissage et donc au contrat d'apprentissage.

C. CONTENU DU PLAN DE FORMATION

Le plan de formation est défini dans l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en apprentissage comme un « *document, annexé au contrat d'apprentissage, établi par l'opérateur de formation reprenant le parcours de formation de l'apprenant en apprentissage et les compétences à acquérir, à la fois par le biais de la formation en entreprise et à la fois, par le biais de la formation organisée auprès de l'opérateur de formation en apprentissage* »².

Le plan de formation élaboré par l'opérateur de formation par l'intermédiaire du référent - et concerté avec l'apprenant et l'entreprise formatrice - identifie au mieux le parcours individuel de l'apprenant en lui permettant de bénéficier, s'il échet, des dispenses prévues par ou en vertu de la législation organique des opérateurs de formation en apprentissage.

Il comprend :

1. la liste des compétences initiales de l'apprenant telles qu'observées dans le bilan de compétences ;
2. le relevé des titres, certificats et diplômes antérieurs ;
3. les compétences à acquérir par l'apprenant en apprentissage auprès de l'entreprise et auprès de l'opérateur de formation, conformément aux profils de formation produits par le SFMQ, s'ils existent ;
4. les objectifs de l'évaluation finale de l'apprenant en apprentissage et ce, en se référant aux seuils de maîtrise fixés par le SFMQ, s'ils existent ;
5. les modalités d'évaluation des acquis d'apprentissage ainsi que les titres, certificats et diplômes qui pourront être obtenus au terme du parcours de formation en apprentissage ;
6. les dates de validation des compétences acquises en cours de formation.

² Accord de coopération-cadre, article 1, §1er, 7°bis.

D. NIVEAUX DE COMPÉTENCES

Le plan de formation est découpé en trois ensembles cohérents et inclusifs d'acquis d'apprentissage distinguant ainsi trois niveaux de compétence déterminés par les opérateurs de formation en concertation avec l'entreprise formatrice et en référence aux profils de formation établis au sein du SFMQ, s'ils existent.

- ❖ Niveau A : niveau d'accès à la formation visée ;
- ❖ Niveau B : niveau de compétences requis pour l'apprenant lorsqu'il se situe au tiers de son parcours de formation ;
- ❖ Niveau C : niveau de compétences requis pour l'apprenant lorsqu'il se situe aux deux tiers de sa formation.

Tout apprenant commence son parcours de formation au niveau A³.

Les passages de niveaux relèvent de la décision du référent en concertation avec l'apprenant et moyennant l'avis du tuteur de l'entreprise.

E. ÉVALUATIONS

Chaque passage à un niveau supérieur résulte d'une évaluation des compétences acquises par l'apprenant. Chaque changement de niveau entraîne également un changement de la rétribution liée au niveau de compétences.

Ces évaluations sont organisées sous la responsabilité de l'opérateur de formation, en concertation avec le tuteur en entreprise et le référent de l'apprenant, notamment lors des visites en entreprise.

Le plan de formation en détaille les modalités.

³ Le niveau de formation au niveau A ne signifie pas nécessairement que la rétribution de l'apprenant se situe au niveau A. Les compétences acquises par l'apprenant peuvent être prises en compte pour fixer une rétribution supérieure (plus d'infos dans la fiche 3.5 du Vademecum).