

Analyse de l'expérimentation du centre ZAWN de St Vith

Un des établissements qui a participé au projet ANGE est l'établissement de formation professionnelle en alternance qui se trouve à St Vith qui est donc localisée dans la petite portion de la Belgique germanophone. Elle est pilotée par Erich, ça a été d'ailleurs un de nos interlocuteurs.

Ce qui faut avoir en tête de manière préalable, c'est que l'expérience de St Vith elle nous intéresse particulièrement en ce sens où on est face à un centre de formation, donc avec un public d'apprenants qui est en passe de professionnalisation plutôt rapide et donc un cursus qui les amène à un apprentissage de métier concret et tangible. On est avec un public d'alternants qui est disons plus ou moins une journée sur site à St Vith pour ce qui concerne la partie formation apprentissage et ensuite quatre journées en entreprise. Ce qu'il faut aussi savoir et ce qui fait la spécificité de cet établissement et donc du coup de l'expérience qu'on a pu vivre à travers le fonctionnement de cet établissement, c'est que la quasi-intégralité de l'équipe pédagogique elle est composée de professionnels issus du monde de l'entreprise qui interviennent et qui accompagnent la formation de ces alternants. On est sur des métiers qui sont des métiers manuels, tangibles, concrets. On est sur de la soudure, de la mécanique très majoritairement. Des métiers qui se numérisent comme partout évidemment, et depuis quelques années. Cette problématique de la numérisation, elle est prise en compte à cet endroit-là au sein de l'établissement. Mais elle est aussi prise en compte sur des problématiques plus pédagogiques qui concerneraient notamment l'évaluation et l'accompagnement des étudiants ou des apprenants en formation. C'est une problématique qui se pose concrètement parce que le monde du travail attend de l'apprenant qu'il maîtrise les outils numériques. C'est une problématique qui se pose aussi au niveau des financements et du fonctionnement concret des établissements d'enseignement. Il y a deux pressions qui s'exercent au moins pour un établissement comme celui de St Vith. Il y en a une qui vient très concrètement du terreau national belge qui s'est engagé dans la voie de soutien, l'artisanat et la formation de personnes qualifiées sur des métiers où le pays est en manque de main d'œuvre. Il y a un besoin national tangible concret auquel il faut répondre. Donc l'état aide les régions et les centres de formation à œuvrer dans ce sens-là. Et puis il y a un autre niveau qui est le niveau européen.

L'inscription de l'établissement de formation à St Vith dans le cadre du projet ANGE est une réponse en quelque sorte aux questions que lui adresse l'Europe et aux besoins que peut avoir l'établissement du point de vue de la réflexion et du point de vue financier. Il y a quelque chose qui se joue à une échelle un peu plus haute, qui est l'échelle européenne. Ce qui est compliqué pour un établissement comme celui-là, c'est que les marges sont faibles, les besoins sont gros. Ils dépassent assez largement les besoins que peut avoir un établissement d'enseignement traditionnel dans ce sens où on est dans un besoin tangible d'ordinateurs, de tablettes, de devices mobiles qui vont permettre d'apprendre à manipuler les technologies et de faire des choses avec ces technologies. Et puis il y a un besoin aussi sur ce qui est notamment appareils technologiques de formation qui est quelque chose de vraiment spécifique à ce type d'établissement. Pour prendre un exemple, parce que c'est celui qu'on a le plus approfondi dans le cadre de cette collaboration, c'est celui des postes à souder numériques qui sont des appareils lourds du point de vue de l'apprentissage, complexes à gérer, qui ont un coût également. Mais ils ont aussi des avantages, en ce sens où si on achète des postes à souder numériques qui vont permettre d'apprendre à une personne à souder (soudure professionnelle pour les ponts, les tunnels etc), ça évite d'occuper des postes dans l'entreprise. Donc jusqu'à l'apparition du numérique, l'apprenti allait en entreprise et il apprenait son métier sur un poste à souder donc il occupait un poste qu'un ouvrier ne pouvait pas occuper. Ça met un coût dans la gestion

du temps de travail etc. Surtout, l'apprentissage du métier est plus complexe et donc l'appareil numérique permet de répondre et de contrefaire un certain nombre de difficultés qu'à la fois l'entreprise et le centre de formation pouvaient rencontrer jusqu'à l'apparition de ce type de matériel. Il y a un investissement en saine collaboration qui est mis en place dans l'achat, l'installation et l'accompagnement à l'information autour de ce type d'outil qui est très spécifique, qui rencontre des problématiques que peut rencontrer ce centre de formation.

Du point de vue des expérimentations, on a deux ou trois niveaux qui se sont mis en place. Il y avait un niveau qui concerne l'évaluation et l'accompagnement du parcours apprenant. Quand je parle d'accompagnement, je parle notamment de la réalisation d'un portfolio, de la valorisation des (?7 :10) skills ou des compétences humaines qu'a pu mettre en œuvre l'apprenant aussi à côté des savoir faire techniques dans le cadre de sa formation. Il y a tout un aspect bureautique évidemment parce que tous les métiers nécessitent un moment donné de maîtriser des tableurs, de savoir écrire un courrier, etc. Donc il y a tout un aspect bureautique qui était déjà en place dans la formation et qu'il faut continuer à déployer parce que les outils se développent, avancent, se complexifient. Je pense notamment aux documents partagés, à la gestion de contenus collaboratifs sur internet, etc. C'est une deuxième dimension qui a été prise en compte par l'établissement qu'il a fallu traiter dans le cadre de cette expérimentation. Puis enfin, la troisième dimension ce sont toutes ces machines, tous ces simulateurs qu'on vient acquérir, qu'on installe au sein du centre de formation ; ce qui est un coût en termes d'espace aussi parce que ces machines occupent de l'espace, et puis qu'on doit domestiquer. Ensuite il faut bien la mettre dans les mains des apprentis pour qu'ils apprennent.

Tout cela a été mis en place, à mon sens, de manière intelligente par la direction selon un modèle de gouvernance qu'on avait nommée « gouvernance coordonnée ». On est face à un directeur qui est très informé sur la situation professionnelle, la situation des entreprises et évidemment sur tout ce qui se joue d'un point de vue pédagogique en termes de programmes, d'attentes du gouvernement ou des instances européennes. Il est dans une dynamique d'échange et de partage des informations qu'il a avec son équipe pédagogique. Et puis dans une dynamique d'écoute et de synthétisation des demandes des questions qui lui sont adressées. Une écoute à la fois tournée vers l'équipe pédagogique, mais aussi, ça nécessite d'être dit parce que c'est une des spécificités du fonctionnement de ce centre de formation, un directeur qui est tourné vers l'élève, l'apprenant. C'est-à-dire que l'élève ou l'apprenant est dans l'entreprise la plupart du temps pendant la semaine et du coup il sait, il voit ce qui se passe dans l'entreprise. Il interroge l'apprenant et il établit une relation de confiance et donc de coordination avec l'apprenant, qui est tout à fait fertile et riche dans ce modèle de gouvernance qui est installé au sein de son centre de formation.