



*Source : le Syndicat BUDOWLANI (PL)*

*Traduction en français : Marek Lawinski, CCCA-BTP (FR)*

## 1. ORIENTATIONS NATIONALES POUR LE TUTORAT

- La situation en Pologne est compliquée à ce niveau; si nous admettons que le terme de tutorat définit la supervision du processus d'apprentissage (formation), les régulations juridiques existantes sont au nombre de deux :
  - la première concerne l'artisanat qui, seul dans le pays, bénéficie d'un support financier de la part de l'Etat pour former les apprenants (dotations directes et allégements fiscaux),
  - la deuxième concerne les jeunes ingénieurs du secteur de la construction qui ne peuvent pas diriger un chantier, par exemple, sans avoir fait un stage en entreprise, tout en étant supervisé par un tuteur.
- Une régulation globale concernant les conditions d'exercice de la fonction d'enseignant et de tuteur en entreprise font partie de la loi sur le système éducatif et dans des décrets correspondants,
- Il est intéressant de constater que la tradition de superviser et de former sur le tas a toujours été vive en Pologne, aussi bien dans les grandes entreprises que dans les petites et cette tradition existe aujourd'hui, surtout dans le cas où l'entreprise embauche des travailleurs non qualifiés et elle s'organise pour les former, même si la procédure reste informelle.

## 2. ATTENTES DES PARTENAIRES POLONAIS PAR RAPPORT AU PROJET

- Il n'existe actuellement dans le pays aucun système formalisé de formation de tuteurs (traduction mot à mot : instructeurs de formation pratique) et aucune mesure de soutien financier à ce genre d'initiatives n'est prévu à l'heure actuelle dans le pays. Même si le tutorat existe bien dans les entreprises, il n'est soumis à aucun standard ni à aucune régulation globale. Par conséquent, le partenaire polonais du projet espère que celui-ci lui permette de disposer d'un certain nombre de références, de standards, de normes, etc. pour homogénéiser et unifier les pratiques déjà existantes, tout en les enrichissant et en ap-

pliquant la réglementation et les préconisations européennes dans ce domaine.

- Il est également essentiel de bâtir un système de communication avec les entreprises, afin de former des tuteurs, malgré une crise ambiante qui existe actuellement dans le pays au niveau de la formation professionnelle, car le système actuel est profondément incohérent, aussi bien quant à la formation de base des travailleurs non qualifiés qu'au niveau supérieur. Le problème est d'autant plus urgent que le marché du travail est profondément déficitaire et les entreprises de la construction ne trouvent pas de main d'œuvre dont elles ont besoin.
- Par ailleurs, le partenaire polonais souhaiterait disposer d'outils pratiques et pragmatiques pour une mise en œuvre d'un tutorat mieux organisé (outil pour la formation, guides, méthodes, etc.) disponibles non seulement en version électronique, mais aussi palpables et faciles d'utilisation au niveau de l'entreprise. Il est indispensable que l'entreprise (ou plus précisément le tuteur) ait envie d'utiliser un tel ou tel document ou une telle ou telle démarche, en y voyant un sens et un intérêt. N'oublions pas que **notre plus grand problème est la motivation des tuteurs** pour ce genre d'activité : comment relier son activité professionnelle « normale » et la « guidance » du jeune dans sa formation. Des réserves existent : pourquoi ne pas donner une nouvelle perspective à des salariés plus âgés et plus expérimentés, en quête d'une nouvelle motivation ? Ceci est d'autant plus valable dans le secteur de la construction, où beaucoup d'entre eux ne peuvent plus exercer leur « premier » métier, rien que pour des raisons de santé.

### 3. PERSPECTIVES PROCHES

- Le Syndicat professionnel Budowlani a l'intention d'ouvrir rapidement, en collaboration avec une fédération patronale, un centre de formation de tuteurs d'entreprise. Le projet commencerait avec deux groupes à former, soit 50 personnes. Pour l'instant, le projet n'est à l'étape des idées.
- Les seules formations structurées mises en place actuellement concernent la sécurité et l'hygiène au travail, organisées avec l'inspection du travail.
- Etant donné qu'il s'agit des personnes en activité professionnelle, il est important de concevoir pour eux un programme qui impliquera tout de suite les fédérations d'employeurs. Il est raisonnable d'envisager des sessions d'une semaine, par exemple une session par mois.

#### 4. INNOVATIONS A PREVOIR DANS LE TUTORAT POLONAIS

- Force est de constater que le nombre de personnes qui exercent une fonction tutorale (plus ou moins formellement) est loin d'être suffisante dans le pays. Pour ce qui concerne les besoins en matière de formation, aucune analyse approfondie n'a pas été menée, mais elle peut être faite par l'intermédiaire des syndicats, dont Budowlani, et des organisations patronales, en collaboration avec des offices du travail.
- Le projet serait innovant en Pologne non pour ce qui concerne le concept lui-même du tutorat dans les entreprises polonaises, car celui est pratiqué depuis longtemps, mais sa formalisation sous forme d'une norme, d'un standard.
- Il serait également intéressant de créer un véritable mécanisme d'accompagnement des tuteurs, englobant un système de formation et de communication, ainsi qu'un éventuel stimulant financier. Sa nature ne peut pas être que juridique, administrative ou normative, mais elle doit également se baser sur des motivations, relations informelles, incitations professionnelles, etc.
- Pour le Syndicat BUDOWLANI, une mise en oeuvre d'une démarche d'accompagnement des tuteurs d'entreprise et leur motivation pour cette démarche seraient un succès. Il s'agira de créer une nouvelle dynamique du tutorat, plus formelle et reconnue. Pour cela, il faut un appui fort des organisations professionnelles et d'autres partenaires : autorités locales, éducation nationale, offices du travail.

#### 5. STRATEGIE DE VALORISATION ET DE DIFFUSION DES RESULTATS DU PROJET COPILOTE

- Il nous est possible de diffuser les résultats des travaux sur le projet auprès de tous les membres de notre syndicat, en nous servant des canaux de transmission habituels, à savoir en nous appuyant sur nos structures syndicales dans les régions et dans les entreprises.
- Par ailleurs, nous sommes partenaires des fédérations patronales et du gouvernement, à qui nous comptons également communiquer les résultats des travaux et avec qui nous travaillerons sur l'application des nouveaux standards en matière d'accompagnement des tuteurs.
- Grâce à nos contacts transnationaux, nous ferons connaître le projet et ses résultats auprès des instances lituaniennes, lettonnes, slovaques et ukrainiennes. En parallèle, nous en informerons la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB – EFWW).