Bureau
international
du Travail

Genève

Directives sur la formation dans le secteur portuaire

Recueil de directives pratiques du BIT

Directives sur la formation dans le secteur portuaire

Bureau international du Travail Genève

Copyright © Organisation internationale du Travail 2013

Première édition 2013

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire / Bureau international du Travail, Département des activités sectorielles. – Genève: BIT, 2012

ISBN 978-92-2-226845-0 (imprimé)
ISBN 978-92-2-226846-7 (web pdf)

International Labour Office; Sectoral Activities Dept

formation à la sécurité / sécurité du travail / cargaison / manutention / port / rôle de l'OIT / pays développés / pays en développement

06.04

Données de catalogage avant publication du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org. Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.

Création graphique, conception typographique, mise en pages, préparation de manuscrits, lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution.

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: COC-WEI-ICA-IMPR-DISTR

Avant-propos

L'éducation et la formation sont indispensables à l'objectif de l'OIT d'offrir aux femmes et aux hommes de meilleures de possibilités d'accéder à un travail décent dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. L'éducation et la formation sont donc un pilier central de l'Agenda du travail décent de l'OIT.

Le Programme de formation des travailleurs portuaires de l'OIT participe avec succès à cet objectif depuis de nombreuses années. En 2009, le Département des activités sectorielles de l'OIT a pris de nouvelles mesures et entrepris d'élaborer des directives sur la formation dans le secteur portuaire pour fournir un cadre appliqué à la formation des travailleurs portuaires, afin de répondre aux objectifs suivants:

- protéger et promouvoir la santé et la sécurité dans les ports;
- améliorer le processus de développement des compétences des travailleurs portuaires et accroître le statut et le bien-être professionnels de ces derniers;
- retirer les plus grands avantages sociaux et économiques possibles de méthodes de manutention sophistiquées et autres opérations portuaires;
- améliorer l'efficience des opérations de manutention et la qualité des services offerts aux clients du port; et
- protéger l'environnement naturel de la zone portuaire et de ses abords, et promouvoir le travail décent et des emplois durables dans le secteur portuaire.

Un groupe de travail informel composé d'experts a été mis sur pied pour aider le Bureau à élaborer un premier projet de directives.

Ce groupe était composé de représentants des employeurs (du secteur portuaire) (Association internationale des ports, AIP), de représentants des travailleurs (dockers) (Fédération internationale des ouvriers du transport, ITF), et de représentants gouvernementaux, ainsi que d'observateurs des institutions suivantes: lignes maritimes internationales, opérateurs portuaires nationaux et internationaux, instituts de formation dans le secteur portuaire, Organisation maritime internationale (OMI), Banque mondiale, Commission européenne (CE), International Safety Panel de l'Association internationale pour la coordination de la manutention des marchandises (AICMM), et plusieurs experts présents à titre personnel.

Dans le cadre de ces activités, une évaluation internationale de la formation dans le secteur portuaire a été réalisée à la demande de l'OIT en vue de présenter un historique et un aperçu des instruments et des différents modèles de formation de l'OIT et d'exposer dans ses grandes lignes un cadre pour la mise en œuvre de la formation dans les ports.

La Réunion tripartite d'experts chargés d'élaborer et d'adopter des directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire, qui s'est tenue à Genève du 21 au 25 novembre 2011, a élaboré et adopté les directives telles qu'amendées. Elle était composée de cinq experts gouvernementaux (Argentine, Finlande, Jordanie, Papouasie-Nouvelle-Guinée et Sénégal), de cinq experts nommés après consultation du groupe des employeurs et de cinq experts nommés après consultation du groupe des travailleurs du Conseil d'administration, ainsi que d'observateurs de cinq autres gouvernements et de plusieurs observateurs d'organisations intergouvernementales et non-gouvernementales. La publication de ces directives a été autorisée par le Conseil d'administration à sa 313e session.

Les directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire fournissent un cadre axé sur les compétences appliqué aux méthodes de formation des travailleurs portuaires, et elles sont les premières directives de l'Organisation portant sur la formation dans un secteur spécifique.

Alette van Leur
Directrice
Département des activités sectorielles de l'OIT

Table des matières

Préface v

Abréviations et sigles xi

En quoi consistent les *Directives sur la formation dans le secteur portuaire* 1

Section 1. Contexte 3

Section 2. L'environnement propice à la formation axée sur les compétences 4

Section 3. Formation des travailleurs portuaires 5

Section 1. Contexte 9

Section 2. L'environnement propice à la formation axée sur les compétences 21

Introduction 21

Un environnement propice à la formation axée sur les compétences 26

Formation axée sur les compétences 30

Section 3. Formation des travailleurs portuaires 43

Introduction 43

Politique du port en matière de formation 45

Cycle de formation des travailleurs portuaires 49

Stratégie de mise en œuvre 72

Résumé 73

Glossaire des termes utilisés dans les directives 75

Annexes

I. Instruments de l'OIT relatifs au secteur portuaire . . . 79
II. Exemple de normes professionnelles nationales pour les opérations portuaires 82
III. Exemple d'unité de compétence: charger et décharger des engins de transport 87
IV. Exemple d'une unité de compétence – «Arrimer la cargaison» 92
V. Exemple de parcours de formation «Manutention portuaire» (opérations portuaires générales, niveau 2) 101
VI. Exemple d'unité de formation sur le lieu de travail 105
VII. Installations de formation dans le secteur portuaire 108
VIII. Profil général du formateur 112
IX. Informations supplémentaires sur le VIH et le sida 113
X. Exemple de formation efficace des travailleurs portuaires 115
XI. Exemple d'informations consignées en vue de la qualification des travailleurs portuaires 120

Abréviations et sigles

BIT	Bureau international du Travail
CAL	conducteur d'appareils de levage
CC	coordonnateur de la cargaison
CIT	Conférence internationale du Travail
CVA	conducteur de véhicules articulés
IMDG	Code maritime international des marchandises dangereuses
ISO	Organisation internationale de normalisation
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
PDP	Portworker Development Programme (programme de formation des travailleurs portuaires)
RMG	portique sur rails
RO/RO	roulier
RPL	validation des préacquis
RTG	portique sur pneus
Sida	Syndrome de l'immunodéficience acquise
STS	portique de quai
VIH	Virus de l'immunodéficience humaine

En quoi consistent les *Directives sur la formation dans le secteur portuaire*

Les *Directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire* (ci-après dénommées les «directives») présentent un cadre axé sur les compétences appliqué à la formation des travailleurs portuaires et visant à:

- protéger et promouvoir la santé et la sécurité dans les ports;
- améliorer le processus de développement des compétences des travailleurs portuaires et accroître le statut et le bien-être professionnels de ces derniers;
- retirer les plus grands avantages sociaux et économiques possibles de méthodes de manutention sophistiquées et autres opérations portuaires;
- améliorer l'efficience des opérations de manutention et la qualité des services offerts aux clients du port;
- protéger l'environnement naturel de la zone portuaire et de ses abords, et promouvoir le travail décent et des emplois durables dans cette branche d'activité.

Ces objectifs sont conformes aux normes internationales du travail et aux autres instruments de l'OIT se rapportant au secteur portuaire (voir annexe I). La conformité aux normes internationales du travail va de pair avec l'amélioration de la productivité, de la sécurité et de la santé et des résultats économiques. L'investissement dans le développement des compétences fait invariablement partie de ce processus, puisqu'une main-d'œuvre mieux formée sera plus productive et soucieuse de la sécurité. La formation des travailleurs portuaires se traduit par des gains d'efficience et de meilleures prestations de services et entraîne, de ce fait, une augmentation du trafic commercial

du port, ce qui aboutit souvent à l'amélioration quantitative et qualitative des emplois.

Ces directives ont été élaborées pour toutes les organisations et personnes participant, à quelque titre que ce soit, à la formation de travailleurs portuaires. Il peut s'agir notamment, mais pas exclusivement, des entités suivantes: ministères des transports, du travail ou de l'emploi et autres organismes gouvernementaux concernés; organismes ou établissements de formation, ouverts à tous (organismes nationaux) ou spécialisés (organismes propres à un secteur d'activité, à un port ou à une entreprise) qui proposent des formations s'adressant aux travailleurs portuaires; opérateurs portuaires ou de terminaux ainsi que prestataires de services portuaires; formateurs individuels employés par des instituts/écoles de formation ou des responsables de l'administration du port, notamment ceux qui exercent des fonctions dans le domaine des ressources humaines ou de la formation; syndicalistes ou autres représentants des travailleurs (basés dans le port) (par exemple, membres de comités de sécurité portuaire ou de comités d'entreprise et autres organes apparentés).

Les directives s'appliquent à tous les travailleurs concernés par la manutention dans les ports ou à bord de navires, quels que soient leur statut professionnel (par exemple, travailleurs permanents ou occasionnels), la catégorie de l'emploi qu'ils occupent (par exemple, travailleurs portuaires affectés à des tâches générales ou conducteurs de machines spécialisés), leur expérience professionnelle, le nombre d'années de service ou les niveaux de qualification existants. La démarche générale (axée sur les compétences) définie dans les directives et en particulier certains éléments (par exemple, la sécurité et la santé) sont applicables de la même manière à tous les travailleurs qui entrent dans l'enceinte du port (par exemple, chauffeurs routiers ou cheminots)

et à ceux, à l'extérieur du port, dont l'activité professionnelle est en rapport avec les marchandises. Par exemple, les travailleurs chargés d'empoter (de charger) des conteneurs de transport de marchandises devraient être formés aux différents moyens d'arrimer la cargaison et de répartir le poids des marchandises dans le conteneur puisque ces activités auront une incidence sur la sécurité et l'efficacité des opérations portuaires consécutives.

Les directives définissent l'approche générale et les dispositifs clés de la formation axée sur les compétences dans le secteur portuaire. Elles n'ont pas pour objet de détailler le programme de formation ni les outils pédagogiques correspondants, qui peuvent provenir d'autres sources, notamment le Portworker Development Programme (PDP) (Programme de formation des travailleurs portuaires), ou être fournis par des organismes de formation bien établis et spécialisés dans le secteur d'activité. De plus amples informations sur l'accès à ces outils ou à d'autres peuvent être obtenues en contactant l'OIT. Un glossaire terminologique est fourni à la fin des directives pour aider le lecteur, tout particulièrement celui qui n'est pas familiarisé avec les systèmes de formation axée sur les compétences.

Les directives sont présentées en trois grandes sections, comme suit.

Section 1. Contexte

Cette section définit tout d'abord les objectifs de la formation en général et de celle du travailleur portuaire en particulier, conformément aux valeurs et aux principes fondamentaux reconnus par l'OIT. Elle expose ensuite l'approche de la compétence qui est privilégiée par l'OIT (voir tableau 2) ainsi qu'un modèle de formation axée sur les compétences dans le secteur portuaire

(voir figure 1). Brièvement présenté dans cette partie introductive, ce modèle est examiné plus en détail dans les deux sections suivantes, qui portent sur les principes et la mise en pratique d'une telle formation.

Section 2. L'environnement propice à la formation axée sur les compétences

Cette section donne un aperçu de la formation axée sur les compétences et des conditions dans lesquelles la formation du travailleur portuaire se déroule. Elle vise à présenter au lecteur les divers éléments constitutifs d'un système de formation des travailleurs portuaires axée sur les compétences, qui peut s'inscrire dans un cadre national de qualifications propice à l'élargissement (ampleur des compétences acquises) et à la progression (niveaux d'aptitudes et de qualifications plus élevés) des connaissances ainsi qu'à la mobilité au sein d'une entreprise ou d'une entreprise à l'autre. Le cadre national des qualifications professionnelles n'est qu'une composante d'un environnement plus vaste dans lequel il est possible de concevoir la formation des travailleurs portuaires, quel que soit le pays considéré. Le dialogue social, qui fait partie intégrante des activités de l'OIT, est un autre élément important. Les pays où les systèmes de relations professionnelles reposant sur la coopération ou le consensus sont la norme ont généralement davantage recours au dialogue entre partenaires sociaux pour les questions de formation et, généralement aussi, ce dialogue est aussi de meilleure qualité. L'enseignement et la formation professionnels nécessitent la coopération d'acteurs divers et variés, notamment les employeurs, les syndicats, les autorités responsables de l'enseignement, les établissements de formation et autres services apparentés. Le dialogue social confère une base solide à une telle coopération.

En termes simples, nous pourrions dire que la section 2 examine «ce qu'il faut faire» en matière de formation des travailleurs portuaires et «ce qu'il faut pour le faire». La formation axée sur les compétences n'est bien évidemment pas l'unique approche en matière de formation des travailleurs portuaires. De fait, il existe dans le monde plusieurs exemples de programmes de formation des travailleurs portuaires qui sont fondés sur des approches très différentes et qui donnent d'excellents résultats. L'un des plus remarquables consiste notamment à former les nouvelles recrues à toutes sortes d'aptitudes manuelles et mécaniques ou à la manutention de différents types de marchandises. Cependant, le secteur portuaire ainsi que d'autres secteurs d'activité constatent de plus en plus souvent qu'une approche fondée sur les résultats (compétences avérées et confirmées) est plus efficace qu'une approche de l'enseignement et de la formation axée sur les moyens (temps passé à étudier). Les normes de compétence sont établies sur la base de tâches clés que le travailleur est censé exécuter, lesquelles sont ensuite décomposées en un certain nombre d'«unités de compétences», elles-mêmes subdivisées en «éléments de compétences». Pour chaque élément, on définit des «critères de performance», qui constituent la base de l'évaluation et qui sont assortis d'un «contexte d'application» fourni à titre indicatif (c'est-à-dire le cadre de travail adéquat dans lequel les tâches définies doivent être exécutées). Ces éléments constituent l'ossature de tout système de formation des travailleurs portuaires axée sur les compétences.

Section 3. Formation des travailleurs portuaires

Le modèle de formation des travailleurs portuaires qui est détaillé dans cette section suit une approche séquentielle ou cyclique, à savoir: établir la définition du profil de compétences;

déceler les éventuels écarts entre les compétences requises et le profil de compétences de la main-d'œuvre; élaborer des plans de formation individualisés pour combler ces écarts par un processus systématique de formation, dûment soumis à évaluation et à agrément (voir figure 3). La section 3 décrit chaque étape de ce processus en détail. Située au centre du cycle, la politique de formation est une déclaration d'intention explicite. Elle peut faire partie de la politique nationale en matière de formation (dictée par le gouvernement) et s'inscrire soit dans une politique transsectorielle d'enseignement et de formation professionnels en général, soit dans une politique portuaire en particulier. Lorsqu'une telle politique n'existe pas au niveau national, ou si elle est jugée trop générale pour être appliquée au secteur portuaire, il est alors recommandé au secteur lui-même, aux ports ou aux opérateurs de terminal d'élaborer leur propre politique. Ils pourront ainsi définir l'engagement des différents acteurs à l'égard de la formation en établissant des règles et des réglementations appropriées pour faciliter la réalisation des objectifs universels que sont la sécurité et l'efficacité d'opérations portuaires permettant de fournir à l'ensemble des usagers du port un service de qualité, fiable et d'un bon rapport coût-efficacité.

En termes simples, l'objet de la section 3 est de savoir «comment faire», chaque étape du cycle de formation y étant clairement décrite. Le modèle de formation présenté dans cette section est fondé sur les «bonnes pratiques» reconnues, notamment le PDP. La mise en œuvre de bonnes pratiques suppose une déclaration d'intention claire. La législation peut obliger à respecter certains comportements ou les interdire. Par contre, un énoncé de politique générale ne fait qu'orienter l'action vers le résultat le plus souhaitable, en l'occurrence un milieu de travail salubre et sûr, des compétences élevées et largement reconnues, des opérations portuaires efficientes, l'utilisation effective des nouvelles

technologies, et la capacité de répondre aux besoins des clients, de protéger l'environnement et d'assurer le travail décent et l'emploi durable. Par le passé, «l'absence de politiques de formation spécialement conçues par les employeurs pour améliorer les services portuaires et promouvoir une approche axée sur le client dans les opérations portuaires [posait] un problème majeur»[1]. Le cycle analytique est un instrument d'analyse pour l'élaboration d'une politique relative à un domaine particulier, en l'occurrence la formation des travailleurs portuaires. Il permet de répondre à la question initiale «Comment s'y prendre?» mais ne décrit pas ce qui est fait à proprement parlé. Quant à la politique du port en matière de formation, il s'agit d'une déclaration d'intention qui vise simplement à orienter l'action des parties concernées. Elle est représentée sur la figure 3 sous la forme d'un «cycle de formation», lui-même décrit en détail dans la section 3.

Les directives se terminent par un bref résumé qui appelle les exploitants des ports du monde entier à investir dans une formation (axée sur les compétences) de nature à élever les normes de sécurité et de santé, améliorer l'efficacité des opérations de manutention, ainsi que le service au client et créer des emplois durables et de qualité pour les générations de travailleurs portuaires d'aujourd'hui et de demain.

1. BIT: *Les problèmes sociaux et de travail provoqués par les ajustements structurels dans l'industrie portuaire*, Programme des activités sectorielles, TMPI/1996 (Genève, 1996).

Section 1. Contexte

Tous les travailleurs ont le droit à un enseignement et une formation de base. Dans les ports, à l'instar de nombreux autres secteurs d'activité économique, notamment les plus exposés à la concurrence mondiale, toutes les parties reconnaissent désormais qu'il importe d'investir dans le capital tant humain que physique. Pour l'OIT, les objectifs de renforcement des compétences devraient notamment être les suivants:

- la promotion d'entreprises durables qui appliquent sur le lieu de travail des pratiques fondées sur le plein respect des principes et droits fondamentaux au travail ainsi que sur les normes internationales du travail (voir encadré 1);

Encadré 1
Plein respect des principes et droits fondamentaux au travail

En adoptant la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail et son suivi à la 89e session de la Conférence internationale du Travail (1998), les Etats Membres de l'OIT ont reconnu qu'ils avaient l'obligation de s'employer à mettre en œuvre certaines valeurs essentielles inhérentes à l'adhésion à l'Organisation, à savoir: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé et de travail obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ils sont tenus de respecter ces obligations même s'ils n'ont pas ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT (conventions nos 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182) qui consacrent ces principes.

La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable a été adoptée à la 97e session de la Conférence internationale du Travail (2008) pour promouvoir l'Agenda du travail décent et concevoir une réponse adaptée aux défis de plus en plus nombreux de la mondialisation. La Déclaration de 2008 dispose que la violation des principes et droits fondamentaux au travail ne saurait être invoquée ni utilisée en tant qu'avantage comparatif légitime, et que les normes du travail ne sauraient servir à des fins commerciales protectionnistes.

- l'amélioration de la productivité, ce qui suppose aussi l'amélioration des conditions de vie des travailleurs, de la viabilité des entreprises, de la cohésion sociale et du développement économique;
- l'amélioration des compétences et de l'employabilité qui se traduirait par de meilleures opportunités de carrière (dans l'entreprise ou sur le marché du travail) et des possibilités de revenu plus élevé tout en permettant aux entreprises de rester compétitives et de conserver leurs travailleurs;
- la mise en place d'un plan d'action efficace permettant de faire face aux défis qui se posent aux niveaux local, national et international tels que le progrès technologique, la mondialisation et les échanges commerciaux, le changement climatique, la protection de l'environnement et l'évolution démographique[2].

Partout dans le monde, il existe aujourd'hui des besoins de changements considérables en matière de développement des compétences dans les ports. Ces dernières années, le travail portuaire a évolué sous l'effet de divers facteurs: notamment l'augmentation du commerce mondial, la conteneurisation et d'autres formes mécanisées de manutention, l'apparition de nouvelles technologies de l'information et de la communication,

2. Le rôle important que joue le développement des compétences dans le développement social et économique et en faveur du travail décent est mis en lumière dans une série de discussions et de conclusions de l'OIT, notamment, la recommandation (nº 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, l'Agenda global pour l'emploi adopté par le Conseil d'administration à sa 286e session en mars 2003, les conclusions sur l'emploi des jeunes – les voies d'accès à un travail décent – adoptées par la Conférence internationale du Travail (CIT) à sa 93e session (2005), les conclusions relatives à la promotion des entreprises durables adoptées par la CIT à sa 96e session (2007) et la Résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi adoptée par la CIT à sa 99e session (2010).

qui permettent de diriger et de suivre le mouvement des marchandises tout au long de la chaîne de transport, l'intégration verticale des sociétés de transport, qui offrent désormais aux clients un service de «porte-à-porte», et la concentration accrue des activités du port sous le contrôle d'une poignée d'opérateurs de terminaux mondiaux.

Le tableau 1 résume cette mutation. Du fait de l'ensemble de ces changements, de nouvelles aptitudes sont exigées du travailleur portuaire, ce qui impose la mise en place d'un nouveau système de formation professionnelle. En outre, une diversification de la main-d'œuvre s'opère dans ce secteur d'activité, qui voit augmenter le nombre de femmes conduisant des machines, faisant le décompte des cargaisons et exécutant des tâches informatiques dans les services de contrôle opérationnel des principaux ports du monde.

Dans de nombreux ports, les programmes de formation ont été adaptés à cette évolution et à la demande d'aptitudes nouvelles ou combinées. On a accordé davantage d'importance à un système d'identification des compétences requises pour une fonction donnée plutôt qu'à un système d'«analyse des tâches»

Tableau 1. Le monde du travail portuaire en pleine mutation

Auparavant		Aujourd'hui
Simples manœuvres	→	Travailleurs polyvalents/spécialisés
Activités à forte intensité de main-d'œuvre	→	Activités à forte intensité de capital
Opérations de manutention classiques	→	Opérations spécialisées
Embauche occasionnelle	→	Emploi permanent
Formation informelle en cours d'emploi	→	Formation officielle
Main-d'œuvre masculine	→	Main-d'œuvre diversifiée

visant à déterminer les compétences nécessaires à la réalisation d'un emploi particulier. Beaucoup de ces compétences sont communes à un grand nombre de fonctions existant dans les ports et sont, de fait, nécessaires tout au long de la chaîne de transport et de logistique. Elles peuvent donc être combinées afin de créer des qualifications reconnues pour les travailleurs portuaires dans le cadre d'un système national de qualifications professionnelles[3]. Il convient de noter toutefois que l'approche sectorielle a généralement plus de chances de réussir qu'une approche visant à créer un système d'enseignement et de formation professionnels s'appliquant à tous les travailleurs et à tous les secteurs d'activité[4].

Aux fins des directives, le terme «qualifications» s'entend de «l'expression formelle des aptitudes professionnelles d'un travailleur reconnues au niveau international, national ou sectoriel». Le fait d'axer la formation sur les compétences permet de recourir à des programmes modulaires et d'avoir une offre de formations souple, d'un bon rapport coût-efficacité et répondant aux besoins de toutes les parties.

---

3. Un cadre national de qualifications professionnelles est un instrument de développement, de classification et de reconnaissance des aptitudes, des connaissances et des compétences, qui sont réparties sur une échelle convenue (comprenant généralement entre 8 et 10 niveaux). En indiquant clairement ce que l'apprenant doit savoir ou être capable de faire, que l'apprentissage ait eu lieu en salle de classe, en cours d'emploi ou de manière moins formelle, les cadres nationaux de qualifications permettent de relier les qualifications entre elles et de les classer à différents niveaux. Voir R. Tuck: *An introductory guide to national qualifications frameworks: Conceptual and practical issues for policy makers* (Genève, BIT, 2007).

4. S. Allais: *The implementation and impact of national qualifications frameworks: Report of a study in 16 countries*, Département des compétences et de l'employabilité (Genève, BIT, 2010), p. 4.

L'un des principaux avantages de l'approche axée sur les compétences est qu'elle s'attache aux acquis ou aux résultats d'apprentissage, quelle que soit la voie d'apprentissage choisie, plutôt qu'aux moyens investis dans l'apprentissage (ou le temps passé à se former). Ainsi, une personne compétente est quelqu'un qui: *a)* possède certaines connaissances, aptitudes et attitudes, dont elle peut se servir *b)* pour exécuter des tâches précises, *c)* conformément à une norme de performance souhaitée *d)* dans un lieu de travail défini et *e)* dans des conditions incertaines et évolutives. La formation axée sur les compétences n'a toutefois pas pour seul objet de faire en sorte que les travailleurs possèdent les moyens de répondre aux exigences de leur emploi actuel; elle doit aussi leur fournir les compétences dont ils ont besoin (les qualités nécessaires) pour être efficaces dans leur travail aujourd'hui et dans un futur prévisible. L'approche de la formation axée sur les compétences, que privilégie l'OIT, est résumée dans la colonne de droite du tableau 2. Cette approche «multidimensionnelle» est davantage conforme à l'objectif plus vaste de travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes au XXIe siècle, et elle renvoie au principe établi selon lequel «le travail n'est pas une marchandise». Un emploi ne doit pas être défini en termes purement techniques ni simplement en fonction de la «valeur» d'une personne pour son employeur.

Les directives, fondées sur une approche multidimensionnelle, fournissent un cadre de formation axée sur les compétences dans le secteur portuaire qui contribuera à la sécurité et à la santé, à l'amélioration des compétences, à une gestion efficace des opérations de manutention et à la qualité des services portuaires. Si l'on veut que la formation réponde aux objectifs tant économiques que sociaux, il est indispensable d'instaurer le dialogue et la collaboration entre les partenaires sociaux. Les représentants

Tableau 2. Dimensions de la compétence

Approche fonctionnelle/comportementale	Approche multidimensionnelle
Employés passifs (dont l'objectif est de démontrer qu'ils maîtrisent les compétences prescrites)	Employés actifs (participant à la construction d'un savoir)
Aptitudes particulières nécessaires à la réalisation de tâches précises spécifiées par les employeurs	Aptitude à gérer des situations de travail complexes, en faisant appel à de multiples ressources apportées par l'employé sur le lieu de travail
L'accent est mis sur les connaissances pratiques (tacites) liées au contexte	Associe des connaissances pratiques (tacites) et des connaissances théoriques (explicites) indépendantes du contexte
Résultats prescrits – la «compétence» est la capacité de la personne à démontrer qu'elle réalise la tâche confiée conformément aux normes requises	La «compétence» est une notion holistique, renvoyant à la personne dans sa globalité et comportant différentes dimensions – professionnelle, personnelle et relationnelle («vision commune»)
Il n'y a qu'une seule façon (correcte) d'exécuter une tâche	Potentiellement, il y a différentes façons d'exécuter une tâche
Evaluation binaire (compétent ou pas encore compétent)	Evaluation nuancée (par exemple, exceptionnel, très compétent, efficace, peu efficace)
Compétence individuelle – «détenue» par le travailleur	Compétence organisationnelle – interaction entre les différents systèmes (individu, groupe, direction et outils techniques)
Transférabilité limitée (d'un lieu de travail à un autre au sein du même secteur d'activité)	Transférabilité plus étendue (d'un lieu de travail à un autre au sein du même secteur d'activité ou de secteurs apparentés)
Décisions prises par l'employeur	Consultation, négociation et accord des partenaires sociaux sur les compétences
Orientation en fonction du lieu de travail ou de l'entreprise	Orientation en fonction de la profession ou du secteur d'activité

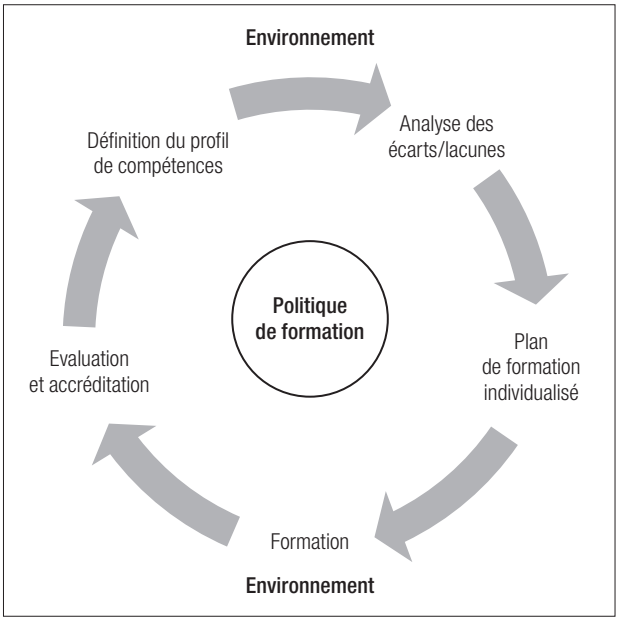
Source: J. Winterton, F. Delamare-Le Deist et E. Stringfellow: *Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype*, projet du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) No. RP/B/BS/Credit Transfer/005/004 (Thessalonique, CEDEFOP, 2005).

des travailleurs et des employeurs peuvent offrir un appui précieux dans des domaines tels que la sécurité et la santé au travail, la formation en entreprise et l'amélioration des compétences. Le dialogue incite les associations d'employeurs, les syndicats et les prestataires de formation à user de leur influence au sein des organes mixtes de réglementation pour offrir d'autres possibilités de formation que celles proposées par les employeurs à titre individuel. En outre, il renforce l'engagement, en particulier des employeurs, à l'égard des objectifs de formation, qui risqueraient de ne pas être pris en considération si l'approche adoptée était purement administrative.

Un modèle type de formation axée sur les compétences, dans le secteur portuaire, est représenté à la figure 1. Au centre du modèle, on trouve la «politique du port en matière de formation» dont toute organisation employant des travailleurs portuaires devrait être dotée. En somme, une telle politique peut être considérée comme une «déclaration d'intention» ou comme un «engagement» dont l'organisation peut être tenue comptable. En tant que plan de haut niveau incarnant les objectifs de l'organisation, cette politique donne des orientations quant aux questions qui pourraient être soulevées dans le cadre de la formation des travailleurs portuaires dans tel ou tel contexte (c'est-à-dire l'environnement extérieur représenté à la figure 1).

En principe, une «politique» ne décrit pas ce qui est fait à proprement parler. La méthode suivie aux fins des directives de l'OIT concernant la formation des travailleurs portuaires est un cycle de formation axée sur les compétences qui donne des orientations aux grandes questions «où», «quand», «comment». La première étape du cycle est la «définition du profil de compétences», à savoir la définition des compétences requises pour exécuter une tâche particulière et l'association ou le regroupement

Figure 1. Cadre de formation axée sur les compétences dans le secteur portuaire



de ces compétences pour créer des qualifications reconnues qui répondent aux besoins et aux aspirations de la main-d'œuvre, aux critères de l'employeur et aux exigences du client.

Une fois défini le profil de compétences des différents emplois du port, une «analyse des lacunes/écarts» peut-être entreprise pour déceler d'éventuelles insuffisances en matière de formation. Il n'est pas rare à cette occasion de repérer des carences aux niveaux de la politique et de l'offre de formation de la part tant des employeurs que des prestataires de formation, ainsi

qu'au niveau des aptitudes de la main-d'œuvre. Par exemple, les entreprises d'exploitation peuvent découvrir que d'importantes compétences sont déficitaires sur le marché de l'offre, voire inexistantes, ce qui peut porter atteinte à l'intégrité de leurs procédures habituelles, à l'efficacité des opérations et à la qualité du service. Plus important encore, des compétences lacunaires peuvent mettre en danger la santé des travailleurs et constituer un risque pour la sécurité. Il se peut qu'une entreprise de formation se rende compte que son matériel didactique est obsolète ou, pire encore, incomplet. Certains travailleurs peuvent avoir besoin d'acquérir de nouvelles compétences, du fait de l'évolution technologique, ou d'une remise à niveau de leurs connaissances et compétences.

En reportant le profil de compétences du travailleur (ses connaissances, ses aptitudes et autres qualités) sur une grille de compétences qui passe en revue tous les emplois du port et indique celui que le travailleur occupe actuellement, il est possible de corriger toute lacune importante au moyen d'un «plan de formation individualisé». Le dialogue social et les entretiens individuels sont, à ce stade, particulièrement importants, et parfois essentiels, pour rassurer les travailleurs qui pourraient se sentir mal à l'aise en raison de la mise en évidence «d'écarts ou de lacunes» dans leur profil de compétences. Si l'on constate des écarts ou lacunes, ces travailleurs devraient être considérés comme n'étant «pas tout à fait encore compétents» pour tel ou tel emploi ou telle ou telle qualification.

Pour dispenser des formations efficaces, les ports doivent disposer des ressources physiques et humaines appropriées. Par exemple, des formateurs dûment qualifiés et très motivés peuvent apporter beaucoup à la qualité de la formation des travailleurs portuaires, de même que des dispositifs de formation comme les

simulateurs de grue. Des outils didactiques de qualité, comme le PDP, constituent également un élément essentiel pour l'efficacité de la formation.

Le modèle de formation axée sur les compétences présenté à la figure 1 repose sur l'«apprentissage actif», qui associe enseignement théorique et mise en situation concrète à un contrôle continu des connaissances destiné à suivre les progrès de l'apprenant. Selon un vieil adage, «ce que nous devons apprendre à faire, nous l'apprenons en le faisant». Dans le cadre des méthodes d'apprentissage actif, l'expérience et les idées des travailleurs sont considérées comme les ressources les plus précieuses de l'organisation. Par conséquent, l'apprentissage actif est centré sur l'apprenant, dans la mesure où l'on considère qu'il s'agit d'un processus d'interaction entre des «praticiens réflexifs» (les participants ou apprenants) et des «animateurs» (enseignants ou formateurs). Cette approche est régie par trois principes de base: i) la réflexion nous permet de donner un sens à nos expériences; ii) les données empiriques nous aident à contextualiser et à comparer nos expériences; et iii) *la théorie* nous permet de comprendre et d'expliquer nos expériences.

La définition multidimensionnelle de la compétence (voir tableau 2) combine les connaissances (compétence cognitive), les aptitudes (compétence fonctionnelle) et les attitudes ou comportements (compétence sociale) et la «facilitation de l'apprentissage» (métacompétence). La métacompétence s'intéresse à la connaissance qu'a l'individu de ses forces et de ses faiblesses intellectuelles, à la façon dont il exploite ses aptitudes et connaissances face à diverses tâches et acquiert les compétences qui lui manquent. Ainsi, les métacompétences englobent généralement les concepts «apprendre à apprendre» et «gérer les aléas» (c'est-à-dire être capable de s'adapter, d'anticiper et de créer).

L'«évaluation continue» et le processus d'accréditation facilitent l'accréditation systématique et fiable des aptitudes des travailleurs portuaires, la qualification obtenue étant ainsi digne de confiance. Les qualifications reconnues sont des «titres de valeur» sur le marché du travail. Toutefois, comme les billets de banque, leur valeur dépend du degré de reconnaissance et du statut qui leur sont attribués au sein du système socio-économique et du système politique au sens large. Ce n'est là qu'un élément de l'environnement représenté sur la figure 1 et examiné plus avant dans la section ci-après.

Section 2. L'environnement propice à la formation axée sur les compétences

Introduction

Les programmes et politiques de formation ne sont pas de simples solutions «prêtes à l'emploi»; il faut toujours les concevoir par rapport à un moment et un lieu précis. Dans un pays donné par exemple, l'orientation des politiques et pratiques de formation sera fortement influencée par certaines caractéristiques du système d'enseignement et de formation professionnels, comme son degré de dépendance vis-à-vis des institutions et des marchés financiers, le rôle que jouent les organisations d'employeurs, les syndicats et les représentants des travailleurs dans l'élaboration des programmes, et le soutien plus ou moins actif apporté par l'Etat (sur le plan financier ou autre). L'environnement commercial général (par exemple, technologies les plus utilisées), la structure de l'emploi (participation de différents groupes au marché du travail) et les principaux modes de recrutement de la main-d'œuvre sont d'autres facteurs tout aussi importants. En effet, dans les ports où le travail occasionnel est possible, ce mode de recrutement «ne cesse d'avoir des conséquences néfastes sur la sécurité, l'hygiène ou la formation professionnelle des dockers»[5]. Pour élaborer une politique de formation efficace dans le secteur

5. BIT: *Travail dans les ports: Répercussions sociales des nouvelles méthodes de manutention* (Genève, 2002), paragr. 136. Le travail occasionnel est par ailleurs incompatible avec l'utilisation d'équipements modernes «qui nécessite l'emploi d'une main-d'œuvre qualifiée, formée et responsable. L'emploi systématique d'une main-d'œuvre occasionnelle ne pourrait offrir les mêmes garanties» (paragr. 137; voir aussi paragr. 75, 77, 88 et 113).

portuaire, il est donc fondamental de tenir compte de l'environnement extérieur (voir figure 1) et de s'y adapter.

La définition fonctionnelle ou comportementale de la compétence, résumée dans le tableau 2, a notamment le grand avantage d'isoler, voire de neutraliser, dans la mesure du possible, l'incidence de facteurs contextuels ou exogènes en s'axant sur les aptitudes concrètes dans le lieu de travail. D'un point de vue pratique (opérationnel), cette approche peut vivement intéresser les employeurs et les prestataires de formation, car elle leur permet de se concentrer quasi exclusivement sur les compétences requises pour l'exercice d'une fonction donnée. Si la terminologie employée dans l'ensemble de la présente section correspond à une définition fonctionnelle ou comportementale des compétences, il faut néanmoins toujours garder à l'esprit que les travailleurs dont le domaine de compétence est étroitement circonscrit (ou lié au contexte comme indiqué dans le tableau 2) ne cherchent généralement pas, faute de motivation, à acquérir les connaissances et les aptitudes nécessaires pour accomplir des tâches ou traiter des situations qui sortent de leurs attributions. C'est précisément pour cette raison qu'il ne faut pas confondre «compétence» et «respect des consignes» (travailleurs qui se contentent d'appliquer des règles et des procédures sans poser de questions). L'approche fonctionnelle ou comportementale peut ne pas aller dans le sens des besoins des clients, des aléas que comporte inévitablement le travail dans les ports de nos jours et de l'aspiration légitime des travailleurs portuaires à exercer un métier intéressant et stimulant qui les responsabilise.

Il convient donc dans la présente section de commencer par définir les notions de «compétence» et de «personne compétente». La compétence désigne un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes ainsi que leur mise en œuvre selon des

normes propres à tel ou tel lieu de travail ou secteur. Comme cela a été dit plus haut, une personne compétente *a)* possède certaines connaissances, aptitudes et attitudes, dont elle peut se servir *b)* pour exécuter des tâches précises *c)* conformément à une norme de performance souhaitée *d)* dans un lieu de travail défini et *e)* dans des conditions incertaines et évolutives.

Etant donné que les approches axées sur les compétences privilégient ce que l'on attend d'un travailleur et non pas le temps consacré à la formation et à l'enseignement, il est important de définir des critères de performance pour chaque tâche, emploi et profession. Quelle que soit la tâche à exécuter, le résultat obtenu doit répondre à certaines conditions essentielles (précision, rapidité, qualité, etc.) outre le fait qu'il doit être conforme aux codes, règlements et procédures sectoriels[6]. Les conventions, recommandations et autres instruments de l'OIT applicables au secteur portuaire sont exposés brièvement dans l'annexe I.

Les critères de performance sont généralement assortis de leur «contexte d'application», qui précise notamment le ou les lieux de travail visés ainsi que le type d'équipement, de matériel ou de procédé qui devra être utilisé ou contrôlé (par exemple, type de matériel de saisissage ou de dessaisissage de conteneurs, fourchette des températures de conservation des denrées périssables, différents navires concernés, etc.). Le contexte d'application peut également décrire la clientèle à laquelle on s'adresse (par exemple, différents usagers des infrastructures portuaires comme les lignes maritimes, les transporteurs routiers, les

6. BIT: Recueil de directives pratiques sur la sûreté dans les ports et Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les ports, adoptés à la Réunion tripartie d'experts sur la sûreté, la sécurité et la santé dans les ports (Genève, 8-17 déc. 2003) et approuvés par le Conseil d'administration du BIT à sa 289e session, en mars 2004.

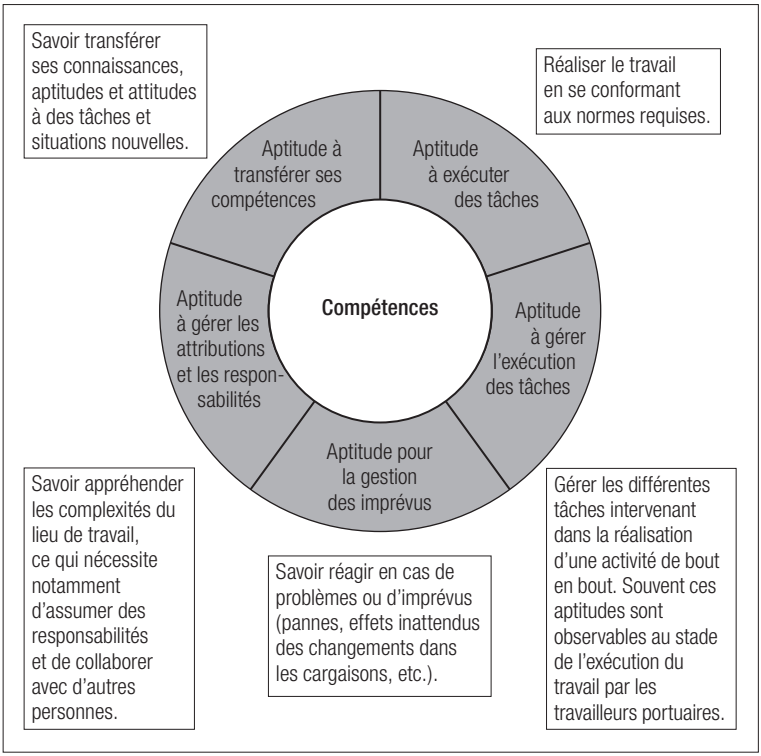
transitaires), ainsi que les aléas et imprévus du métier (par exemple, problèmes dus à de mauvaises conditions météorologiques ou à l'arrivée anticipée ou tardive des navires), les pannes possibles et tout autre risque auquel il faut pouvoir faire face (on parle alors souvent d'aptitude à gérer l'urgence). Le degré de responsabilité et d'autonomie de la personne chargée d'exécuter ces tâches sera également précisé ainsi que la nécessité de travailler et de communiquer avec des tiers ou au sein d'une équipe[7]. Ces dimensions de la compétence, et d'autres, sont représentées à la figure 2.

Les compétences requises pour la réalisation d'une tâche ou d'un objectif unique sont habituellement présentées sous la forme d'un «élément de compétence», qui indique les informations suivantes: intitulé champ d'application, tâche ou objectif à réaliser, éléments fondamentaux de la performance, et connaissances, aptitudes et attitudes requises. En règle générale, les éléments de compétence sont regroupés en des «unités de compétence». Une seule ou plusieurs unités de compétence détermineront le cahier des charges d'un emploi ou d'une activité professionnelle. Pour montrer comment les normes de compétence peuvent être énoncées d'une façon qui soit clairement compréhensible par tous les intéressés, on a décrit dans la présente section la «structure générique» d'une unité de compétence. Des exemples plus détaillés (pris dans le secteur portuaire) sont fournis en annexe.

Les unités de compétence sont combinées ou regroupées de différentes façons en vue de créer des qualifications reconnues, qui peuvent ou non relever d'un système national de qualifications

7. BIT: *Guidelines for development of regional model competency standards (RMCS)*, Programme régional concernant les qualifications et l'employabilité en Asie et dans le Pacifique (SKILLS-AP), (Genève, 2006).

Figure 2. Dimensions de la compétence



Source: Tiré de Singapore Workforce Development Agency (WDA): *Singapore workforce skills qualification system: An introduction* (Singapour, 2007). Voir: http://app2.wda.gov.sg/data/ImgCont/487/SupplementaryGuidefor ACTACU2007v1.pdf.

professionnelles. Les combinaisons les plus souvent retenues sont également décrites dans la présente section. On notera toutefois qu'il se peut que certaines combinaisons d'unités de compétence

soient imposées ou au contraire exclues selon le système de qualifications considéré, national ou sectoriel, ou selon les dispositions réglementaires prévues dans le cadre du système national d'enseignement et de formation professionnels. Ces facteurs externes auront d'autres incidences importantes sur la marche à suivre en matière de formation, notamment en ce qui concerne les prestataires de formation agréés, les normes pédagogiques auxquelles ceux-ci doivent satisfaire et l'agrément qu'ils doivent obtenir ainsi que les différentes parties prenantes au processus. La présente section traite d'abord de l'environnement propice à une formation axée sur les compétences avant d'examiner plus en détail les principales composantes d'un cadre permettant d'assurer une telle formation.

Un environnement propice à la formation axée sur les compétences

Au niveau de l'entreprise ou du port, la formation axée sur les compétences pourrait être assimilée à un simple système de perfectionnement professionnel ciblé par emploi, en vertu duquel l'employeur analyserait en détail les tâches à effectuer et définirait les compétences techniques requises. Dans les faits cependant, ce type de formation va beaucoup plus loin. Par exemple, outre les compétences techniques, ou de base, qu'un travailleur doit posséder pour accomplir son travail d'une façon compétente – conformément aux divers objectifs à atteindre, y compris en matière de sécurité et de santé – on attend généralement de lui qu'il fasse preuve d'initiative et de discernement en cas de situations inhabituelles ou imprévues (mauvaises conditions météorologiques, endommagement de la cargaison ou du matériel, arrivée anticipée ou tardive des navires, retards survenus dans l'acheminement routier, etc.).

Très souvent, des compétences plus larges favorisant l'employabilité sont nécessaires, comme le sens de la communication, l'esprit d'équipe, la capacité de résoudre les problèmes, l'autonomie, la capacité d'apprendre et d'utiliser davantage les outils informatiques. Il s'agit de compétences transférables d'un emploi à l'autre, voire d'un secteur à l'autre, en particulier lorsqu'elles reposent sur des préacquis. C'est donc l'Etat qui en permet l'acquisition, dans le cadre du système éducatif général, ou encore l'ensemble des employeurs d'une branche d'activité, qui financent par exemple des organismes de formation ou parrainent certains cursus du système éducatif. Toutefois, de plus en plus fréquemment ces compétences font aussi partie des programmes de formation proposés par les entreprises, car les employeurs reconnaissent leur utilité dans un monde du travail en pleine mutation et les travailleurs considèrent qu'elles contribuent à l'apprentissage tout au long de la vie. Par exemple, le pointage de la marchandise exige désormais des compétences informatiques dans de nombreux ports. De nos jours, la communication entre les travailleurs portuaires ne se résume plus à une conversation entre les membres d'une équipe dans une cale de navire ni à des interjections criées à tue-tête pour prévenir d'un danger imminent; elle est assurée par radio ou sous la forme d'informations qui s'affichent sur l'écran d'un ordinateur.

L'engagement total de l'employeur et du participant est une condition essentielle pour garantir la réussite des programmes de développement des compétences. Dans ces programmes, on peut identifier trois niveaux distincts mais interdépendants: macroéconomique (économie nationale), mésoéconomique (secteur d'activité) et microéconomique (entreprise). La formation axée sur les compétences sera plus efficace si elle est soutenue à ces différents niveaux, comme le montre le tableau 3.

Tableau 3. Niveaux de soutien en faveur de la formation axée sur les compétences

Niveau macro (économie nationale)	Niveau méso (secteur d'activité)	Niveau micro (entreprise)
• dialogue social tripartite; • engagement pris par les pouvoirs publics en faveur de la formation et du perfectionnement professionnel; • système d'enseignement et de formation professionnels solidement établi à l'échelon national; • système ou cadre national de qualifications; • organismes de formation reconnus et financés au niveau national; • système reconnu de certification et d'évaluation; • système d'assurance de la qualité.	• dialogue social tripartite ou bipartite et engagement pris avec d'autres parties prenantes (par exemple, les usagers des infrastructures portuaires); • établissements ou organismes de formation spécialisés financés par les employeurs ou par l'Etat et administrés avec la participation des partenaires sociaux; • formateurs ayant l'expérience du secteur et les aptitudes pédagogiques voulues; • possibilités de formation pratique et de formation en milieu de travail; • catégories professionnelles reconnues assorties d'exigences de formation; • ressources suffisantes allouées à la formation (par exemple, installations, formateurs qualifiés, matériel didactique précis, congés-formation accordés aux travailleurs); • système reconnu de certification et d'évaluation dans le secteur portuaire et les branches apparentées (maritime et logistique).	• dialogue social bipartite; • système de gestion des ressources humaines dans lequel la formation joue un rôle précis et clairement défini; • planification et développement des ressources humaines en vue de recenser les besoins futurs de formation pour l'entreprise dans son ensemble et les travailleurs pris individuellement; • analyse minutieuse des tâches; • dossiers de formation dans lesquels les connaissances, aptitudes et attitudes des travailleurs sont systématiquement consignées; • possibilités de formation en cours d'emploi; • congé payé pour suivre une formation appropriée; • matériel didactique bien conçu et de grande qualité, qui peut être élaboré au sein de l'entreprise, ou être fourni par des organismes de formation sectoriels ou nationaux ou par des organes internationaux (par exemple, le PDP); • accès aux installations disponibles sur le lieu de travail pour la formation pratique ainsi qu'à des salles où sont donnés des cours théoriques; • accès à des outils de formation perfectionnés (par exemple, installations informatiques et simulateurs de grue); • tutorat et évaluation pour accompagner les besoins de formation passés, actuels et futurs.

Un examen des moyens de formation actuels permet de se faire une idée de l'évolution de l'environnement pédagogique dans le secteur portuaire ces dernières années. Dans le monde entier, des réformes institutionnelles et administratives, lancées au milieu des années quatre-vingt-dix, en particulier la réduction des fonds publics alloués au secteur et le rôle accru des entreprises privées dans la fourniture d'installations et de services portuaires, ont entraîné la fermeture de nombreux centres de formation implantés à l'échelle du pays ou dans des ports. Ce sont souvent des unités de formation créées par des entreprises au niveau des différents terminaux qui ont pris le relai, parfois avec le concours financier et l'appui des principaux opérateurs de terminaux mondiaux. Il n'est pas rare en effet que ces derniers ainsi que d'autres grands opérateurs préfèrent, dans la mesure du possible, assurer en interne l'ensemble de la formation des travailleurs portuaires, compte tenu de la spécialisation croissante du domaine. Cependant, il est important d'adapter les matériels et méthodes pédagogiques à la culture, aux institutions et traditions locales en matière de formation et aux besoins des travailleurs. Qu'elle relève d'un centre ou d'un établissement d'enseignement professionnel agréé ou d'une structure interne spécialisée, l'unité de formation doit être conçue de façon à pouvoir appliquer les stratégies et les méthodes pédagogiques modernes et être dotée des moyens requis à cet effet. Les installations recommandées en matière de formation sont résumées dans l'annexe VII.

Il est essentiel que les ports fassent appel à des formateurs compétents. Compte tenu de la place centrale qu'ils occupent dans tout système de formation des travailleurs portuaires, les formateurs doivent eux-mêmes maîtriser les compétences qu'ils sont chargés de transmettre – la plupart des ports insistent d'ailleurs sur le fait que les formateurs doivent dominer parfaitement la

technicité des métiers qu'ils enseignent. Tous les formateurs devront suivre une formation pour comprendre le concept de la formation axée sur les résultats. Ils doivent aussi savoir comment évaluer les compétences des participants durant la session de formation. Ils devraient également avoir des connaissances de base en informatique et un excellent sens de la communication et des relations interpersonnelles. Avant tout, ils doivent être des pédagogues motivés et efficaces. Le «profil général» du formateur est dressé dans l'annexe VIII.

Une fois qu'il aura créé un environnement propice à la formation et réuni les moyens matériels et humains nécessaires (installations et formateurs), le port disposera d'une base solide pour établir un système axé sur l'acquisition des compétences. Tous les travailleurs portuaires pourront en bénéficier, quel que soit leur emploi, ainsi que tous ceux qui accèdent à la zone portuaire pour livrer ou collecter des marchandises ou fournir d'autres services dans le terminal.

Formation axée sur les compétences

La mise en application des connaissances et l'amélioration des aptitudes sont des conditions préalables au perfectionnement professionnel, parallèlement à d'autres facteurs sociaux et comportementaux. Il s'agit des éléments constitutifs du cadre fondé sur les compétences, les aptitudes et les attitudes. Largement utilisé dans le domaine de la formation, ce cadre est tiré de la «taxonomie des objectifs pédagogiques» de Benjamin Bloom[8]. Cette taxonomie distingue trois domaines d'apprentissage:

1) Le domaine cognitif (aptitudes mentales) renvoie à des schémas d'acquisition du savoir qui peuvent être considérés

8. B. Bloom: *Taxonomy of educational objectives* (Boston, MA, Pearson, 1956).

comme u n processus de mise en contexte progressive (assimilation → compréhension → application → analyse → synthèse → évaluation).

2) Le domaine psychomoteur (aptitudes manuelles ou physiques) renvoie au mouvement physique, à la coordination des gestes et à l'utilisation des capacités motrices; il suppose un apprentissage progressif fondé sur l'entraînement et la patience (imitation → manipulation → précision → articulation → intégration).
3) Le domaine affectif (développement des sentiments et des émotions) renvoie à la manière dont nous gérons les situations et les personnes sur le plan émotionnel et va du simple stade de la prise de conscience à celui de l'intériorisation de valeurs (réception → réaction → valorisation → organisation → intériorisation).

Par conséquent, l'acquisition des connaissances passe par une approche théorique et des concepts de base, outre le savoir-faire pratique résultant de l'expérience professionnelle. La mise en application concrète des connaissances fait partie du développement des aptitudes, celles-ci étant généralement utilisées pour désigner l'habileté avec laquelle un travail est réalisé en termes de précision, de rapidité, de qualité, etc. L'habilité au travail fait intervenir toute une série d'aptitudes sensorielles, cognitives et motrices qui sont appelées à se développer au fil du temps, avec de la pratique et de l'expérience, et qui permettent une économie d'effort. La formation axée sur les compétences est justement une façon systématique de parvenir à cette habilité d'exécution tout en ménageant l'effort.

Les éléments de compétence définis pour chaque tâche sont à la base même du système. Ils comportent les indications suivantes: intitulé, champ d'application, tâche ou objectif à

Encadré 2
Structure type d'une unité de compétence

Intitulé et descriptif de l'unité

Bref énoncé du résultat visé par l'unité de compétence, par exemple: «Organiser les opérations d'expédition» ou «Evaluer et contrôler l'impact environnemental des opérations et des activités portuaires». Le *descriptif* précise l'intitulé et établit des correspondances avec d'autres unités de compétence.

Champ d'application de l'unité

Description du domaine de compétence sectoriel dont relève l'unité. Par exemple, domaine de compétence: «Manutention». Sous-domaine de compétence: «Opérations d'expédition, y compris la planification et l'organisation de l'entreposage et de l'expédition des marchandises, après avoir rempli tous les documents et registres voulus». Il est également possible de mentionner le secteur (par exemple, le domaine portuaire), la spécialisation (par exemple, le pointage) ou la fonction (consigner le poids).

Compétences propres au secteur et critères de performance

Compétences requises pour exécuter des tâches génériques (propres au secteur) et attestant de l'existence d'éléments de performance essentiels. On peut trouver, à différents niveaux de généralité, des domaines de *connaissances spécifiques à un secteur donné*.

Compétences directement liées à l'emploi et éléments de performance essentiels

Compétences requises pour exécuter un ensemble type de tâches correspondant à un *emploi déterminé* et attestant de l'existence d'éléments de performance essentiels. Un ensemble type de tâches peut faire appel à différentes catégories d'aptitudes (aptitude à exécuter des tâches, aptitude à gérer l'exécution des tâches, aptitude à transférer ses compétences, aptitude à gérer l'urgence) sur un lieu de travail donné (voir figure 2). Par exemple, dans le secteur portuaire, il peut s'agir de: «Verrouiller et préparer le pont-roulant et l'inspecter régulièrement, assurer l'entretien et la réparation des commandes du pont, etc.»

Compétences favorisant l'employabilité

Ensemble de compétences permettant de travailler plus efficacement, par exemple: sens de la communication, esprit d'équipe, aptitude à résoudre les problèmes, sens de la planification et de l'organisation, capacité d'apprentissage, connaissance de l'informatique. Si elles constituent des prérequis du métier, d'autres aptitudes en matière de rédaction et de calcul peuvent être ajoutées.

Contexte d'application selon le lieu de travail

Description des éléments suivants:

- principales conditions d'exploitation dans lesquelles le travailleur peut être amené à effectuer les tâches requises;
- différents contextes et conditions auxquels s'appliquent les critères de performance;
- différents environnements et différentes situations susceptibles d'avoir une incidence sur le résultat du travail;
- définition des termes clés utilisés dans le libellé des critères de performance.

La description contextuelle du lieu de travail peut porter sur les éléments suivants: type d'équipement, d'outil et de matériel, autres facteurs de production et procédés dont il faut tenir compte, type de client, degré d'incertitude et risques, niveau de responsabilité et d'autonomie, etc.

Guide des éléments attestant la compétence/ les directives d'évaluation

Document d'information à l'intention des prestataires de formation et des évaluateurs sur la façon dont on peut démontrer que la compétence visée est acquise. Il doit être lu à la lumière des critères de performance et du contexte d'application de l'unité de compétence et des directives d'évaluation correspondantes. Le *guide des éléments attestant la compétence* peut décrire:

- la gamme des éléments attestant la compétence;
- les conditions dans lesquelles une compétence doit être évaluée, y compris des paramètres tels que l'environnement dans lequel l'évaluation a lieu ou le matériel à utiliser;
- le socle de connaissances et d'aptitudes dont l'existence doit être démontrée pour prouver les compétences;
- les méthodes d'évaluation (obtention par divers moyens d'éléments attestant la compétence – observation directe des procédés de travail et de leurs résultats, rapports du superviseur, exemples ou présentation des travaux accomplis, interrogation sur les connaissances et les dispositions réglementaires, évaluation en cours d'emploi ou non, simulation du poste de travail, etc.);
- les façons dont l'évaluation doit être reliée aux critères de performance (utilisés comme éléments fondamentaux de l'évaluation);
- les liens entre l'évaluation et celle d'une autre unité de compétence;
- l'évaluation du caractère cohérent de la performance (il sera peut-être nécessaire de démontrer que la compétence est maîtrisée dans différents contextes), etc.

réaliser, éléments fondamentaux de la performance, et prérequis (connaissances, aptitudes et attitudes). En règle générale, les éléments de compétence sont regroupés en «unités de compétence». Une seule ou plusieurs unités de compétence détermineront le cahier des charges d'un emploi ou d'une activité professionnelle. Les principaux éléments types d'une unité de compétence sont résumés dans l'encadré 2 et exposés plus en détail par la suite. On trouvera à la figure 7 et aux annexes IV et V des exemples, pris dans le domaine portuaire, de différentes unités de compétence.

Les unités de compétence sont élaborées en plusieurs étapes:

- délimitation de la branche d'activité concernée;
- analyse fonctionnelle des emplois et métiers visés (analyse du flux de travail, du domaine de compétence propre à chaque emploi, des tâches et du résultat attendu);
- regroupement de l'information sous la forme d'unités de compétence qui serviront à créer la grille de compétences.

La délimitation de la branche d'activité devrait consister à déterminer les filières et les emplois du secteur qui devraient être visés par la norme de compétence. A ce stade, il est impératif d'obtenir l'accord et l'appui des parties prenantes du secteur en général et des partenaires sociaux en particulier. Lorsque les normes sont élaborées en niveau national (par exemple, dans le cadre d'un système national de qualifications professionnelles), on tient habituellement compte des secteurs dans lesquels des métiers comparables existent, ce qui fait que les normes sont établies par type d'activité professionnelle et ont un caractère plus général. Par exemple, si des normes types portent sur la «manutention de charges au moyen de chariots élévateurs à fourches», les opérateurs portuaires pourront ensuite les adopter et les adapter comme il se doit en les complétant par des normes précises

concernant le maniement d'un chariot élévateur à fourches dans un environnement portuaire. C'est ainsi qu'une série de normes professionnelles nationales relatives aux opérations portuaires pourrait avoir des «compétences de base» en commun avec d'autres secteurs d'activité, tel sera le cas par exemple de la compétence consistant à «déplacer des charges à l'aide d'un chariot élévateur» (voir annexe II). Lorsque le secteur élabore des normes pour répondre à ses besoins particuliers, les données à réunir au stade de la délimitation de la branche sont les suivantes:

- taille, diversité et étendue du secteur;
- zone géographique des activités portuaires;
- gamme des métiers concernés;
- modalités de travail prévues pour les différents emplois et métiers (par exemple, emploi à temps plein ou à temps partiel, emplois permanents, travail occasionnel, travail contractuel);
- nature du travail (par exemple, emploi à forte intensité de qualifications ou de savoir, polyvalence requise, etc.);
- nécessité de posséder en partie ou totalement certaines qualifications;
- applicabilité de normes existant dans d'autres secteurs;
- nécessité de maîtriser des compétences propres à un secteur quel que soit le lieu de travail;
- structure démographique (sexe, âge, langue ou niveau d'instruction);
- sous-représentation de certains groupes dans tel ou tel emploi ou métier (par exemple, personnes handicapées);
- parties prenantes essentielles, comme les associations d'employeurs, les organismes consultatifs sectoriels, les syndicats et les groupements professionnels;
- orientations futures notamment en ce qui concerne la technologie et les compétences requises.

L'analyse fonctionnelle a pour objet de recenser les fonctions et attributions liées à l'emploi ainsi que les compétences requises pour exécuter une tâche ou un travail précis. Ce sont habituellement les parties prenantes concernées qui effectuent l'analyse fonctionnelle, avec le concours d'un facilitateur ou d'un expert extérieur. Il s'agit d'analyser:

- le domaine de compétence propre à chaque emploi en tenant compte de la délimitation initiale de la branche et des organigrammes;
- le flux de travail en vue d'établir clairement les interrelations entre les différents emplois et métiers, de mettre en évidence certains points communs justifiant l'utilisation des mêmes éléments de compétence (compétences d'appui) dans le cadre des normes de compétence applicables à ces emplois;
- le travail à effectuer, en vue de définir la nature des tâches pour chaque emploi (par exemple, tâches liées à l'emploi, à la gestion du travail et à la gestion des imprévus, nécessité de travailler avec d'autres personnes, fréquence de chaque tâche et nature des résultats obtenus) et de déterminer qui sera responsable de chaque tâche;
- les résultats attendus, afin de définir des résultats mesurables pour la tâche ou l'emploi concerné, qui seront ensuite utilisés pour mettre au point des indices de performance mesurables.

A partir des résultats de l'analyse fonctionnelle, les éléments ou les unités de compétence sont regroupés comme suit:

- tâches courantes à exécuter dans l'exercice de l'emploi;
- prérequis, en termes de connaissances, aptitudes et attitudes, intervenant dans l'exécution de chaque tâche (par exemple, aptitude à exécuter des tâches, à gérer l'exécution du travail, à gérer l'urgence, à travailler avec d'autres personnes, etc.);

- contextes dans lesquels chaque tâche est exécutée (équipement, matériel, problèmes fréquents, niveau d'autonomie ou de responsabilité requis, etc.) et qui permettent de définir les contextes d'application correspondants;
- critères de performance mesurables pour chaque élément de compétence;
- aptitudes générales ou favorisant l'employabilité qui sont exigées dans le cadre de l'emploi ou du secteur considéré.

On trouvera des exemples d'unités de compétence aux annexes III («Charger et décharger des engins de transport») et IV («Arrimer la cargaison»). L'énoncé d'une unité de compétence comporte généralement les informations suivantes:

- catégorie de compétence – informations sur le domaine ou la fonction au sens large dont relèvent principalement ces compétences (par exemple, service au client, sécurité et santé, sûreté, etc.). Cette rubrique permet de fournir un complément d'information sur le contexte dans lequel s'inscrit la norme de compétence;
- code de l'unité de compétence – code permettant de désigner sous une forme brève et synthétique les diverses caractéristiques des compétences visées par la norme;
- intitulé de l'unité de compétence – dénomination d'une activité, d'une attribution ou d'une fonction professionnelle particulière qui représente un ensemble minimal de connaissances, d'aptitudes ou d'attitudes, et qui peut en tant que telle faire l'objet d'un certificat. L'intitulé fait référence à un groupe de tâches constitutives de l'emploi;
- descriptif des compétences – brève présentation de la portée de la norme de compétence, indiquant les compétences, aptitudes et attitudes qui seraient utiles ainsi que les compétences habituellement requises;

- niveau de compétence – degré de complexité et de spécialisation de l'apprentissage exigé pour maîtriser les compétences visées par la norme.
- crédit – nombre de points affectés à chaque unité ou module (il faut obtenir un certain nombre de crédits pour chaque niveau d'une qualification professionnelle);
- critères de performance – définis en termes comportementaux, ces critères précisent le résultat attendu du travail, les critères d'évaluation et toute autre condition applicable;
- variables de contexte – ensemble de variables définissant le contexte dans lequel il faut démontrer l'exécution compétente du travail (types de lieu de travail, d'équipement, de produit et de service, de client, etc.);
- connaissances sous-jacentes – connaissances que l'apprenant doit acquérir et qui peuvent influer sur la façon dont la tâche est exécutée;
- origine des éléments attestant la compétence – information sur la nature et la qualité des éléments requis pour démontrer qu'une compétence est acquise; ces éléments peuvent être liés au produit ou au service, aux méthodes de travail ou aux connaissances.

En se fondant sur les éléments ou les unités de compétence disponibles, les entreprises et les prestataires de formation peuvent constituer une grille de compétences, qui permet de dresser le profil du poste en indiquant les compétences requises (liste de toutes les catégories d'emploi assorties des unités de compétence correspondant à chaque emploi). Dans l'annexe V, le parcours de formation «opérations portuaires générales» englobe celui de la «manutention portuaire», qui se compose clairement d'unités de compétence obligatoires et d'unités de compétence optionnelles.

Dans le cas où chaque emploi est assorti d'un profil de compétences, celui-ci peut être comparé aux compétences des candidats potentiels ou des titulaires actuels du poste. On pourra ensuite remédier aux éventuelles inadéquations ou lacunes constatées grâce à une formation portant sur les unités de compétence concernées.

Les qualifications professionnelles résultent de la combinaison des unités de compétence en des ensembles de compétences qui correspondent aux différentes attributions de l'emploi et qui sont significatifs au regard du lieu de travail; ce processus est aussi qualifié de «regroupement». Il existe différentes façons de regrouper les unités de compétence, mais les modèles les plus répandus sont les deux suivants:

1) Modèle des unités fondamentales et des unités optionnelles: les unités de compétence fondamentales (obligatoires) recouvrent les compétences indispensables dans tous les lieux de travail, tandis que les unités de compétence optionnelles recouvrent toute la gamme des aptitudes nécessaires pour répondre aux besoins de diverses entreprises selon différentes combinaisons de savoir-faire et différentes conceptions de l'organisation du travail. Pour garantir une souplesse maximale, les unités fondamentales ne doivent pas être trop étendues et le choix des unités optionnelles devrait être rationnel (l'annexe V est fondée sur ce modèle).
2) Modèle des unités fondamentales et des unités spécialisées: il y a bien un noyau dur d'unités obligatoires, mais la sélection se fait au sein de groupes définis d'unités ou de «spécialisations», et non entre des unités indépendantes. Ce modèle est utile en cas de spécialisations largement reconnues (par exemple, saisissage, utilisation de chariots élévateurs à fourche, manutention de marchandises en vrac, inspection).

Quel que soit le modèle de regroupement retenu, il faut respecter certaines règles communes, notamment:

- à chaque qualification, résultant du regroupement d'unités de compétence, doit correspondre un résultat professionnel distinct;
- il convient de définir les niveaux de qualification en partant du principe que, plus le degré de qualification sera élevé, plus les compétences et connaissances à acquérir en conséquence seront complexes (les fonctions étant plus étendues et les spécialisations plus poussées), plus l'autonomie sera grande et plus les responsabilités à assumer seront lourdes (aussi bien pour ses propres résultats que pour ceux des autres);
- chaque qualification devrait impliquer des compétences liées aux tâches et d'autres compétences spécifiques ainsi que des compétences générales ou favorisant l'employabilité;
- le regroupement des unités devrait permettre une certaine souplesse de mise en œuvre des qualifications dans des entreprises et des secteurs différents, qui pourront ainsi les adapter à leurs besoins opérationnels particuliers;
- on peut retrouver certaines unités de compétence dans plusieurs qualifications;
- lorsque des unités de compétence provenant d'autres qualifications sont reprises dans de nouvelles qualifications, elles doivent être utilisées à un niveau équivalent;
- les unités de compétence ainsi regroupées devraient, dans la mesure du possible, renvoyer aux intitulés des qualifications professionnelles nationales.

Un certain nombre de crédits sera affecté à chaque unité de compétence. Il faudra en obtenir un nombre déterminé pour chaque niveau du cadre de qualifications. Par exemple, pour obtenir un

certificat de premier niveau en opérations portuaires (niveau élémentaire), un travailleur peut avoir besoin de 300 points répartis en 10 modules fondamentaux comptant chacun pour 20 points et en cinq modules optionnels, valant eux aussi 20 points chacun. Les travailleurs doivent généralement avoir certains préacquis pour suivre une formation de premier niveau. Dans l'exemple donné à l'annexe V (parcours de formation «Manutention portuaire» (opérations portuaires générales, niveau 2)), neuf unités supplémentaires sont exigées. La plupart des cadres nationaux de qualifications professionnelles comprennent 8 à 10 niveaux et, en règle générale, les emplois qui supposent des fonctions d'encadrement sont classés à partir du niveau 4.

Dans l'idéal, toutes les formations devraient être dispensées par des prestataires agréés. En principe, ces professionnels sont habilités à délivrer des qualifications, sous réserve d'une évaluation périodique de la formation qu'ils donnent et des conditions d'agrément fixées par les pouvoirs publics (notamment le ministère de l'Education, le ministère de l'Emploi, ou un organisme désigné et créé spécialement à cette fin par l'Etat).

Dès lors qu'un système de formation axée sur les compétences et les installations voulues sont en place, l'employeur, les organismes de formation et les autres parties prenantes ont une idée claire de ce qu'ils doivent faire et de ce qu'il faut pour le faire. La question qui se pose ensuite est de savoir comment mettre en œuvre ce type de système dans le secteur portuaire.

Section 3. Formation des travailleurs portuaires

Introduction

La présente section est axée sur la politique et les méthodes de formation des travailleurs portuaires. Politique et méthodes peuvent être considérées comme un cycle. Pour la politique, le cycle est le suivant: établissement de l'ordre du jour; élaboration d'une politique de formation en concertation avec tous les acteurs concernés; mise au point des moyens d'action appropriés et adoption formelle de la politique; coordination de sa mise en œuvre; et enfin évaluation périodique de la politique pour l'améliorer constamment. Pour les méthodes, comme le montre la figure 1 (voir section 1), le cycle est le suivant: définition du profil de compétences; analyse des écarts/lacunes; plans de formation individualisés; formation; puis évaluation et accréditation, cette dernière étape contribuant à l'analyse fonctionnelle sur laquelle se fonde la définition du profil de compétences (comme brièvement examiné à la section 2). La politique et les méthodes sont successivement étudiées dans la présente section.

Il est important de considérer la formation comme un cycle. La plupart des ports qui mettent en place un programme de formation axée sur les compétences ne disposent pas initialement d'un ensemble complet d'unités de compétence pour chaque emploi dans le port, pas plus qu'ils n'ont nécessairement toutes les installations de formation recommandées pour les travailleurs portuaires (voir annexe VII). Même lorsqu'ils acquièrent des modules de formation «prêts à l'emploi», ceux-ci doivent être adaptés aux procédures d'exploitation portuaire habituelles ainsi qu'aux conditions, procédures ou équipements spécifiques du port. Néanmoins, les ports devraient s'engager dans le cycle de

formation dès que possible car ce cycle, à mesure qu'il se déroule, leur permettra de tirer des enseignements de leurs méthodes de formation, de les adapter et de les améliorer.

La formation devrait être un investissement permanent auquel toutes les parties contribuent. Chacun a droit à un enseignement et à une formation appropriés. C'est particulièrement important dans un milieu de travail pénible et souvent dangereux comme c'est le cas dans un port très actif (voir encadré 3). Ce n'est qu'en élaborant des politiques de formation concertées et précises, en veillant au respect des normes applicables et en dispensant une formation efficace que les ports peuvent devenir des lieux de travail sûrs et productifs.

Encadré 3
Sécurité et santé dans les ports

La sécurité et la santé font partie des éléments importants, voire essentiels, de tout programme de formation des travailleurs portuaires. La formation devrait prendre en compte la politique de l'entreprise, les normes sectorielles, les prescriptions nationales ou autres, les dispositions pertinentes de la convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, et la recommandation (n° 160) qui s'y rapporte, ainsi que le recueil de directives pratiques correspondant et les principes directeurs sectoriels (voir annexe I). La formation devrait porter sur les éléments de sécurité et de santé relatifs à l'emploi lui-même et le système de sécurité au travail applicable, ainsi que sur l'utilisation des équipements de protection individuelle, et sensibiliser aux risques liés au terminal ou au navire ainsi qu'aux trajets à destination ou en provenance du lieu de travail. L'objectif devrait être de sensibiliser la direction et le personnel à la sécurité.

D'autres sources peuvent contenir des informations utiles sur la sécurité et la santé. Des informations supplémentaires figurent sur le site Web de l'OIT.

Politique du port en matière de formation

Les politiques de formation sont énoncées en tant que déclaration d'intention de l'entreprise, le plus souvent dans un document officiel signé par des cadres supérieurs ayant des pouvoirs exécutifs non seulement pour légitimer la politique, mais aussi pour signifier l'importance cruciale qu'elle revêt pour le succès de l'entreprise. En fin de compte, les travailleurs sont l'atout le plus précieux de l'entreprise. En général, cette déclaration est présentée de façon classique (voir ci-dessous) et elle est souvent précédée par un «cadre général» ou des «facteurs de motivation»:

- objectif – raisons pour lesquelles l'entreprise lance une telle politique, et effet ou résultats escomptés de cette politique;
- applicabilité et portée – personnes et activités qui sont concernées par la politique (par exemple, catégories de travailleurs qui sont expressément incluses/exclues, ou les initiatives/activités qui ne relèvent pas du champ d'application de la politique);
- dates effectives – dates d'entrée en vigueur et de reconduction de la politique;
- responsabilités, règlements et obligations – parties et entreprises qui sont chargées de donner suite à la déclaration de politique (par exemple, identification des structures de suivi et/ou de gouvernance).

Une politique classique en matière de formation commencera donc par reconnaître la contribution des travailleurs au succès de l'entreprise, ainsi que la nécessité de disposer de travailleurs (portuaires) très qualifiés. L'encadré 4 donne un exemple d'énoncé de politique.

Encadré 4
Politique de formation générique en matière portuaire

«[Nom du port/de l'entreprise] reconnaît la contribution des salariés à son succès constant et s'engage à tirer le meilleur parti de leurs talents, compétences et aptitudes. Le port/entreprise s'engage à fournir des services économiques et de grande qualité grâce aux membres de son personnel, qui recevront la formation voulue pour s'acquitter de leurs tâches de façon efficace et sûre, et sans risques, ni pour eux-mêmes ni pour autrui. La formation vise à faire en sorte que tous les membres du personnel aient les aptitudes, les connaissances et les attitudes requises pour atteindre les objectifs de l'entreprise, répondre aux besoins de la clientèle et réaliser les objectifs de perfectionnement qu'ils se sont fixés.»

L'applicabilité et la portée de la politique de formation traduisent généralement un engagement en faveur de l'égalité des chances, qui pourrait donc être formulé comme suit:

«[Nom du port/de l'entreprise] offre des possibilités de formation en fonction des impératifs opérationnels et des besoins de perfectionnement des travailleurs, quels que soient leur sexe, âge, état civil, handicap, race, religion, couleur, origine ethnique ou nationale ou orientation sexuelle.»

Le VIH/sida constitue un problème particulier de sécurité et de santé dans le secteur des transports, qui doit être pris en compte dans les politiques de formation concernées, et qui devrait être reconnu comme étant une question affectant le lieu de travail. Dans l'esprit du travail décent et dans le respect des droits fondamentaux et de la dignité des personnes infectées ou touchées par le VIH ou le sida, il ne devrait y avoir ni discrimination ni stigmatisation des travailleurs fondées sur leur statut VIH réel ou supposé. L'annexe IX contient des informations supplémentaires sur le VIH et le sida.

Les politiques portuaires en matière de formation indiquent souvent que certains aspects de la formation, comme la sûreté, la sécurité et la santé, s'appliquent à tous les travailleurs qui

pénètrent dans l'enceinte portuaire et pas seulement aux travailleurs portuaires. Autrement dit, «l'application» de la politique s'étend à d'autres personnes comme les chauffeurs routiers ou les cheminots qui accèdent à la zone portuaire même si, dans ce cas, la «portée» de la politique se limitera à la sûreté et à la sécurité. Il se peut que le port/exploitant ne dispense pas cette formation lui-même, mais qu'il précise les normes/qualifications reconnues que les entreprises auxiliaires doivent respecter pour que leur personnel puisse entrer dans la zone portuaire. Vu l'importance de la santé et de la sécurité et les dangers inhérents au travail portuaire, il n'est pas rare que les ports/exploitants établissent une politique spécifique de sécurité et de santé. L'encadré 5 donne un exemple de déclaration type de politique de sécurité et de santé.

La formation a un caractère cyclique (voir figure 1, section 1) et, comme la politique de formation constitue elle-même un cycle

Encadré 5
Politique générique en matière de sécurité et de santé dans les ports

«[Nom du port/de l'entreprise]:

- procède à la prévention nécessaire des risques pour la santé et la sécurité qui découlent de ses activités professionnelles;
- consulte son personnel sur les questions touchant leur sécurité et leur santé;
- met à disposition des installations et équipements sûrs et assure leur entretien;
- veille à la manipulation et à l'utilisation sans risques de certaines substances;
- informe, forme et supervise son personnel;
- s'assure que tous les travailleurs ont la compétence voulue pour effectuer leurs tâches, et leur dispense la formation requise;
- veille à la prévention des accidents et des problèmes de santé liés au travail;
- assure des conditions de travail sûres et salubres;
- examine et révise cette politique, le cas échéant, à intervalles réguliers.»

soumis à des évaluations périodiques, il est logique que l'entreprise réitère et, surtout, réaffirme son attachement à la formation. De ce fait, la politique de formation pourra aussi prendre en compte les évolutions importantes (par exemple, la législation qui doit être appliquée dans les domaines de la santé, de la sécurité et de la manutention mécanique peut évoluer au fil du temps). Même si, d'après ses dates effectives, une politique de formation est généralement prévue pour plusieurs années, il n'est pas rare qu'elle soit révisée annuellement.

En général, les responsabilités énoncées dans une politique de formation se rapportent tout particulièrement aux engagements de l'organisation, à ses obligations et à celles de l'ensemble de son personnel. On pourrait aussi y mentionner les qualifications, réglementations de sécurité et de santé et autres dispositions prévues à l'échelle nationale ou sectorielle. L'encadré 6 donne un exemple d'énoncé de politique type.

Dans de nombreux pays, la législation oblige les travailleurs portuaires à suivre jusqu'à son terme une formation agréée dans des domaines essentiels comme la sûreté, la sécurité et la santé. Dans ces cas, l'obligation de formation est souvent renforcée par l'application éventuelle de sanctions disciplinaires.

Les politiques de formation indiquent fréquemment par quels moyens les besoins de formation sont mis en évidence (évaluation individuelle par exemple), et comment ces besoins et la politique en général sont portés à la connaissance du personnel. La politique pourrait aussi préciser le rôle et les responsabilités des partenaires sociaux. Surtout, elle doit indiquer clairement les modalités de sa mise en œuvre. Aux fins des directives, le «mode d'action» retenu est un cycle de formation construit autour de la politique de formation (voir figure 1).

Encadré 6
Responsabilités en matière de formation

«Compte tenu de ses impératifs opérationnels et de sa politique générale de formation [nom du port/de l'entreprise]:

- identifie les besoins individuels et collectifs de formation et de perfectionnement de son personnel par le biais d'une analyse des écarts/lacunes et d'évaluations individuelles;
- donne à son personnel la possibilité de participer aux activités de formation et de perfectionnement dans la limite des ressources disponibles;
- évalue dûment les avantages et l'efficacité des investissements dans les activités de formation et de perfectionnement, tant pour les personnes que pour l'organisation;

et attend des membres de son personnel qu'ils:

- collaborent et participent, le cas échéant, aux activités et procédures destinées à cerner les besoins de formation;
- assistent et participent pleinement aux activités utiles à leur propre perfectionnement;
- mettent en pratique activement les compétences et connaissances nouvellement acquises grâce aux activités de formation et de perfectionnement, et participent aux mesures d'évaluation dans ce domaine.»

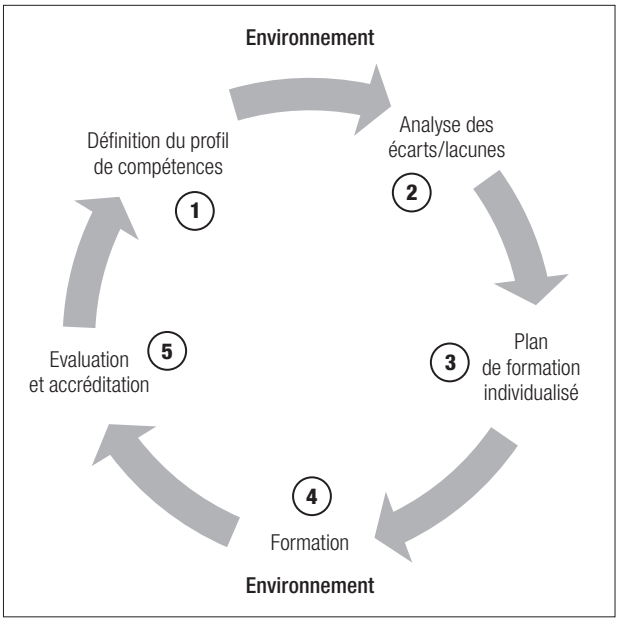
Cycle de formation des travailleurs portuaires

Le cycle de formation présenté initialement dans le cadre général de la formation axée sur les compétences dans le secteur portuaire (voir figure 1) est reproduit dans la figure 3. Chacune de ses étapes ont été numérotées et seront examinées successivement.

1. Définition du profil de compétences

C'est la première étape du cycle de formation. Le but est de constituer une grille de compétences permettant de comparer les compétences (aptitudes et connaissances) et le profil des différents emplois dans l'entreprise. Ce processus comporte plusieurs

Figure 3. Cycle de formation



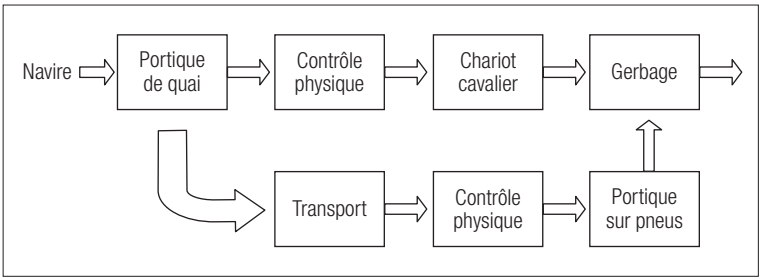
étapes: analyse du flux de travail → analyse de la délimitation des emplois → analyse des systèmes → analyse des tâches → analyse des résultats.

L'analyse du flux de travail est menée en consultation avec tous les intéressés (experts, représentants du personnel, responsables des services des finances et du contrôle de la qualité) dans le but de retracer (visuellement) tout le déroulement des opérations et de se représenter la procédure «idéale» et la procédure «réelle». Par exemple, un contrôle de la qualité peut être nécessaire (dans l'idéal) mais il n'est pas actuellement effectué (situation réelle)

parce que le personnel n'a pas les compétences voulues. Comme il arrive que le processus réel (actuel) diffère du processus requis (futur), il est impératif pour l'analyse du flux de travail de se fonder sur ce dernier plutôt que sur le premier. C'est la seule façon de s'assurer que les opérations portuaires seront sûres, efficaces et conformes aux attentes des usagers du port. Pour un terminal à conteneurs, cette analyse consiste simplement à «suivre le conteneur pour le transport des marchandises» depuis les cellules de stockage du navire jusqu'au lieu de gerbage au port (voir figure 4).

Une fois déterminé le déroulement élémentaire des opérations, on peut en établir les différents stades et les définir comme un processus partiel ou complet au cours duquel de la valeur est ajoutée au produit (par exemple, déchargement du navire, contrôle physique du conteneur, pointage de la cargaison à mesure que les conteneurs sont déchargés). L'équipement utilisé à chaque stade du processus doit être clairement spécifié, de même que les résultats obtenus et les ressources mises en œuvre dans le processus. Cela permettra de dresser la liste des besoins en matière de formation (compétences) correspondant à chaque

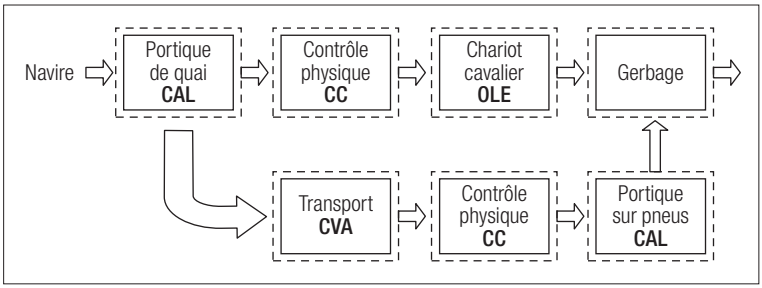
Figure 4. Analyse du flux de travail – terminal à conteneurs



stade du processus. En règle générale, les compétences sont libellées sous forme de phrases commençant par un verbe à l'infinitif, par exemple, «conduire un portique de quai», «coordonner le chargement de la cargaison» ou «effectuer un contrôle physique».

L'analyse de la délimitation des emplois met en rapport les compétences avec les profils des emplois correspondants. Il convient d'avoir toujours à l'esprit que les travailleurs pensent davantage en termes d'«emplois» que de compétences requises pour ces emplois. Les délimitations des emplois sont présentées (concrètement) dans le document sur le flux de travail (voir figure 5), où chaque opération doit être reliée à un ou plusieurs emplois faisant appel à différentes compétences. L'analyse en question vise à identifier les ensembles de compétences qui peuvent être constitués lorsqu'ils sont (ou pourraient être) réalisés par la même personne – un «coordonnateur de la cargaison» (CC dans la figure 5) pourrait pointer la cargaison, effectuer des contrôles physiques (inspection, par exemple) de conteneurs de transport de marchandises, et surveiller les activités à terre, et un conducteur d'appareils

Figure 5. Analyse de la délimitation des emplois – terminal à conteneurs



Note: CAL = conducteur d'appareils de levage; CC = coordonnateur de la cargaison; CVA = conducteur de véhicules articulés.

de levage (CAL) utiliser un chariot cavalier ou un portique de quai. Une fois l'analyse achevée, il est important que toutes les parties prenantes s'entendent sur l'analyse de la délimitation des emplois, notamment les représentants des travailleurs. En effet, ce processus détermine le contenu des emplois et peut avoir un impact considérable sur la rémunération, l'amélioration future des compétences et les possibilités de carrière.

L'analyse des systèmes est destinée à identifier les autres systèmes – informatiques, communications – qui sont essentiels pour le processus. Ces systèmes exigent d'autres compétences pour l'emploi (maîtrise des technologies de l'information, communication interpersonnelle). Là aussi, on peut s'appuyer sur le document du flux de travail, chaque système étant lié à un emploi. Par exemple, si les travailleurs qui effectuent des contrôles physiques de la cargaison utilisent un terminal portable, ils auront besoin d'une formation générale en informatique.

L'analyse des tâches sert ensuite à finaliser la liste des compétences et à déterminer les aptitudes qui les composent. Cette étape demande plus de temps car elle comporte une analyse détaillée de chaque compétence. La documentation existante est utile pour voir comment les personnes réalisent différentes tâches et pour avoir un entretien individuel avec elles, mais aussi pour analyser les tâches (descriptions des tâches, instructions de travail, manuels de sécurité, procédures d'exploitation normalisées, manuels d'entretien, conventions collectives, etc.). S'il est utile de décrire brièvement la tâche, il est important aussi d'énumérer les éléments de connaissances qui peuvent faciliter la réalisation de la tâche, ce qui permettra de délimiter les compétences en tenant compte de leur complexité et de leur rôle.

L'analyse des résultats complète l'ensemble en identifiant les critères de résultat qui s'appliquent à telle ou telle compétence. Les

Figure 6. Grille de compétences pour les opérations de conteneur

	Unités de compétence sur le lieu de travail							
	Compétences générales			Véhicules				
	Fonctions générales dans la zone de conteneurs	Coordonner la cargaison des conteneurs	Comprendre les opérations de conteneur	Conduire un gerbeur	Conduire un véhicule articulé	Conduire un balayeur	Conduire un camion-citerne ravitailleur	Conduire un chariot pour conteneurs vides
Profils des emplois	**COO-01**	**COO-02**	**COO-04**	**VLE-04**	**VLE-05**	**VLE-07**	**VLE-12**	**VLE-14**
Coordonnateur des opérations	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Superviseur des opérations	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Conducteur d'appareils de levage	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Coordonnateur de la cargaison	✓	✓	✓					
Conducteur de véhicules articulés	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Superviseur de la planification			✓					
Planificateur			✓					
Agent d'exploitation	✓		✓					

Note: Les compétences de supervision complètent cette grille mais elles ne sont pas répertoriées. Elles pourraient inclure, par exemple, les suivantes: «Coordination des équipes de travail», «Contrôle du chargement/déchargement de conteneurs», «Contrôle des opérations du parc de conteneurs (véhicules routiers)» et «Contrôle des opérations de conteneurs ferroviaires».

Unités de compétence sur le lieu de travail											
Appareils de levage							Systèmes				
Conduire un chariot cavalier	Conduire un portique sur rails	Conduire un portique de quai Liebherr	Conduire un portique de quai ZPMC	Conduire un portique de quai Noell	Conduire un portique sur pneus	Avoir des connaissances en informatique	Utiliser le logiciel SAP	Utiliser un terminal portable	Utiliser le système COSMOS	Utiliser le système NAVIS
OLE-07	OLE-08	OLE-09	OLE-10	OLE-11	OLE-12	SYT-01	SYT-02	SYT-04	SYT-05	SYT-06
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
								✓		
						✓	✓	✓	✓	✓
						✓	✓		✓	✓

résultats se fondent sur les exigences opérationnelles et doivent être mesurables (tonnes par heure, mouvements de grue par heure, temps de séjour des conteneurs au terminal). Les résultats sont mesurés (stade formatif) pendant la formation, au terme de celle-ci, puis après une certaine période dans l'emploi. Pour un conducteur de portique de quai, par exemple, l'évaluation au cours de la formation pourrait se fonder sur 20 mouvements par heure et 24 à l'issue de la formation; ensuite, le niveau «normal» de performance (26 mouvements par heure) sera escompté au terme d'une certaine période dans l'emploi.

La grille de compétences qui en résulte relie les différentes compétences aux différents profils des emplois, comme illustré par la figure 6 qui présente une grille pour les opérations de conteneur (il n'est pas rare qu'une grille complète de compétences contienne plusieurs centaines d'unités de compétence). Quatre grandes catégories de compétences sont énumérées – «compétences générales», «véhicules», «appareils de levage» et «systèmes» – ainsi que les codes et intitulés des compétences (sur la figure 7, par exemple, COO-01 est le code de l'unité intitulé «Réaliser des fonctions générales dans la zone de conteneurs»). Les intitulés des emplois sont répertoriés dans la colonne de gauche de la figure 6 sous la rubrique «profils des emplois», et «✓» indique si la compétence est utile pour l'emploi. Les agents d'exploitation, par exemple, ne doivent être compétents que pour les «fonctions générales dans la zone de conteneurs» (COO-01) et doivent démontrer qu'ils sont aptes à «comprendre les opérations de conteneur» (COO-04) (dernière ligne, figure 6), alors que le coordonnateur des opérations (en haut, figure 6) doit pouvoir maîtriser l'ensemble des unités de compétence.

Chaque unité de compétence doit ensuite être décrite en détail, le plus souvent en termes de résultats, d'aptitudes et de

Figure 7. Unité de formation sur le lieu de travail

COO-01	**Réaliser des fonctions générales dans la zone de conteneurs**

	Résultats *qui doivent être produits, fournis ou assurés*
O-01	Fonctions effectuées

	Aptitudes *qui peuvent être démontrées et observées*
S-01	Identifier et préparer l'équipement pour certaines tâches
S-02	Participer aux activités opérationnelles de base
S-03	Mener les inspections habituelles des marchandises conditionnées dans des conteneurs
S-04	Veiller à l'entretien, l'ordre et la propreté de la zone de travail
S-05	Rendre quotidiennement compte des événements survenus au cours des opérations
S-06	Respecter les normes de sécurité

	Connaissances *qui doivent être assimilées et expliquées*
K-01	Quels sont les outils et équipements utilisés habituellement pendant les opérations courantes?
K-02	Quelles précautions faut-il prendre en utilisant ces outils/équipements?
K-03	Si les outils et équipements ne sont pas nettoyés, entretenus et rangés correctement, quelles en seront les conséquences?
K-04	Que devrait-on vérifier au cours d'une inspection normale de marchandises en conteneur?
K-05	Quelles précautions faut-il prendre lorsque l'on travaille sur des conteneurs ou à proximité?
K-06	Qu'est-ce qui constitue un risque pour la sécurité et pourquoi faut-il signaler immédiatement tout risque de ce type au superviseur?
K-07	Quelles précautions générales de sécurité devrait-on prendre lorsque l'on participe aux activités opérationnelles générales dans un terminal à conteneurs?
K-08	Pourquoi est-il important de veiller constamment à l'entretien, l'ordre et la propreté de la zone de travail?
K-09	Quel type d'équipement de protection individuelle faut-il porter pendant les opérations courantes?

Note: COO-01 est le code de cette unité de compétence. O, S et K (colonne de gauche) ceux des différentes compétences

connaissances. Ces éléments sont énumérés dans la figure 7 pour l'unité de compétence «Réaliser des fonctions générales dans la zone de conteneurs» (code COO-01 dans la figure 6). Un exemple analogue pour un terminal d'automobiles est présenté à l'annexe VI. On entend par «résultats du processus» ceux qui doivent être produits, fournis ou assurés. Il s'agit des résultats qui sont obtenus si le travailleur applique les connaissances utiles et démontre qu'il a les aptitudes requises. Les «aptitudes» sont celles qui peuvent être démontrées et observées, et qui doivent être mises en œuvre pour obtenir le résultat voulu. Les «éléments de connaissances» sont ceux qui doivent être compris et expliqués. Il s'agit des connaissances acquises et essentielles qui permettront au travailleur de mettre en œuvre les aptitudes nécessaires et d'obtenir ainsi les résultats voulus.

Outre la «formation fonctionnelle» – qui permet d'acquérir les aptitudes et connaissances directes qui sont utilisées pour définir les différentes compétences (voir figure 7) –, il faut prendre en compte les «attitudes souhaitées sur le lieu de travail» qui sont parfois spécifiées pour chaque unité de compétence. Les aptitudes relevant du domaine affectif que les employeurs du secteur portuaire recherchent en général sont énumérées dans l'encadré 7.

Une fois que la grille de compétences est en place et que chaque unité de compétence a été clairement définie, on devrait pouvoir comparer le profil de l'organisation et de la main-d'œuvre par rapport à cette grille, et identifier les écarts éventuels entre, d'une part, ce que l'organisation doit garantir pour que les opérations soient sûres, efficaces et conformes aux attentes des clients et, d'autre part, les compétences et autres ressources dont elle dispose réellement.

Encadré 7
Exemples des attitudes que les employeurs attendent d'un travailleur

- Toujours être prudent et méticuleux.
- Faire preuve d'autodiscipline.
- Etre fier de son travail.
- Ne pas compromettre la sécurité et la santé.
- Ne pas compromettre la qualité.
- Etre bien préparé pour le travail.
- Avant de terminer le service, faire en sorte que le lieu de travail soit propre, en ordre et exempt de tout danger.
- Utiliser le matériel en tenant dûment compte de sa propre sécurité et de celle des autres travailleurs.
- Respecter les droits des collègues.
- Respecter les biens publics.
- Respecter les biens de l'employeur.
- Respecter les biens des propriétaires de la cargaison.
- Faire preuve d'empathie.
- Respecter l'environnement.
- Signaler sans retard tout ce qui pourrait nuire à l'employeur ou à d'autres personnes.
- Etre patient.
- Faire de son mieux.
- Etre ponctuel.
- Reconnaître la valeur de la contribution des collègues sur le lieu de travail.
- Respecter les opinions et vues des autres personnes.
- Faire preuve d'esprit d'équipe.
- Aider les nouveaux collègues.
- Partager les informations susceptibles de rendre le travail des autres plus facile, plus productif et plus sûr.

2. Analyse des écarts/lacunes

Cette analyse vise à mettre en évidence les écarts/lacunes de formation pour les entreprises d'exploitation, les centres de formation et les travailleurs portuaires, mais elle porte principalement sur ces derniers. Dans certaines situations, l'analyse peut être très déstabilisante pour les travailleurs, surtout lorsqu'ils occupent leur emploi depuis de nombreuses années et/ou qu'ils travaillent dans un pays où l'apprentissage tout au long de la vie n'est pas une pratique établie. Parfois, il est pour le moins déconcertant, pour une personne qui occupe depuis longtemps

son emploi, de s'entendre dire qu'elle n'a pas les compétences nécessaires pour s'acquitter de ses tâches d'une façon sûre, productive ou conforme à la norme de qualité requise.

C'est donc avec tact, franchise et transparence que l'on fera part au travailleur des écarts/lacunes qui auront été décelées dans son profil de compétences, de préférence avec la pleine collaboration des représentants du personnel. Au lieu de lui dire qu'il est «incompétent», on devrait plutôt indiquer qu'il n'est «pas tout à fait compétent encore» à cause – c'est le cas le plus souvent – de l'introduction de nouvelles procédures d'exploitation, technologies ou réglementations sur la sécurité et la santé, ou de normes de service plus rigoureuses exigées par les clients, etc.

Il est assez fréquent, par exemple, que la législation exige au bout de quelques années une nouvelle «certification» des compétences des personnes qui conduisent certains types de matériel de levage. Comme le gabarit des navires augmente, il se peut que la compagnie maritime et l'entreprise portuaire concluent un nouveau contrat de service prévoyant des cadences plus élevées d'utilisation des grues, si bien que des cours de perfectionnement sont dispensés aux conducteurs pour qu'ils puissent atteindre les (nouveaux) objectifs consentis. Quand de nouveaux risques pour la sécurité et la santé sont signalés et compris (par exemple, le VIH/sida), il faut les prendre en compte dans les programmes de formation, ou ajouter éventuellement de nouveaux modules dans la grille de compétences. Dans les ports ayant une forte culture de la formation, toutes les parties s'attendent à ce que les compétences soient réactualisées en permanence. Dans ce contexte, on considérera une formation complémentaire comme un moyen d'améliorer la sécurité, la satisfaction au travail et la progression dans la carrière, et non comme un motif de préoccupation.

Une fois le profil de compétences du travailleur reporté sur la grille (voir figure 8), les écarts/lacunes (cases en grisé) apparaissent clairement. Ceux-ci doivent être comblés grâce à une formation complémentaire ou à un cours de perfectionnement. Ainsi, à l'étape suivante du cycle, ces informations serviront à élaborer un plan de formation individualisé.

3. Plans de formation individualisés

A l'étape 3 du cycle de formation, les données tirées de l'analyse des écarts/lacunes (voir figure 8) servent à élaborer un plan de formation individualisé pour chaque travailleur. Certaines lacunes concernent un emploi déterminé et, à l'évidence, il faut y remédier si l'on veut que le travailleur soit «compétent» et puisse s'acquitter de ses fonctions actuelles. Dans de nombreux cas toutefois, le travailleur effectue déjà son travail conformément à la norme requise mais n'a pas suivi de formation agréée ni une formation normalisée propre à l'unité.

On rappellera que la formation axée sur les compétences privilégie les effets ou les résultats escomptés de l'apprentissage, quel que soit le parcours suivi pour y parvenir. Les cadres de qualifications sont souvent suffisamment souples pour que les stagiaires acquièrent des qualifications fondées sur les connaissances et aptitudes qu'ils ont déjà. Ainsi, certains travailleurs ne seront pas tenus de suivre tous les éléments de la formation normalisée de l'unité correspondante. Dans d'autres cas, la performance du travailleur n'atteint pas le niveau escompté – il lui sera alors impératif de suivre la formation complète pour acquérir les compétences qui lui manquent. Dans le domaine de la sécurité et de la santé, on ne saurait faire ni compromis ni impasses. Même lorsque leur dossier professionnel est exemplaire et qu'il ne fait mention d'aucun accident, survenu ou évité de justesse,

Figure 8. Analyse des écarts/lacunes – Conducteurs d'appareils de levage

	Unités de compétence sur le lieu de travail – Conducteurs d'appareils de levage							
	Compétences générales			Véhicules				
	Fonctions générales dans la zone de conteneurs	Coordonner la cargaison des conteneurs	Comprendre les opérations de conteneur	Conduire un gerbeur	Conduire un véhicule articulé	Conduire un balayeur	Conduire un camion-citerne ravitailleur	Conduire un chariot pour conteneurs vides
	COO-01	COO-02	COO-04	VLE-04	VLE-05	VLE-07	VLE-12	VLE-14
Compétences requises	✓	○	✓	✓	✓	✓	✓	✓
M. Compton	✓	○	✓	✓	✓	✓	✓	✓
P. du Randt	✓	○	✓	✓	✓	✓	✓	✓
D. Eichenlaub	✓	○	✓	✓	✓	✓	✓	✓
V. Gasskov	✓	○	✓	✓	✓	✓	✓	✓
F. Leys	✓	○	✓	✓	✓	✓	✓	✓
M. Meletiou	✓	○	✓	✓	✓	–	–	✓
W. Ntshangase	✓	○	✓	✓	✓	✓	✓	✓
T. Soh Hoon	✓	○	✓	✓	✓	✓	✓	✓
B. Thomas	✓	○	✓	✓	✓	✓	✓	✓
P. Turnbull	✓	○	✓	✓	✓	✓	✓	✓
F. van de Laar	✓	○	✓	✓	✓	✓	–	✓

✓ = compétence acquise. ○ = compétence non requise. – = compétence non encore acquise.

Unités de compétence sur le lieu de travail – Conducteurs d'appareils de levage										
Appareils de levage						Systèmes				
Conduire un chariot cavalier	Conduire un portique sur rails	Conduire un portique de quai Liebherr	Conduire un portique de quai ZPMC	Conduire un portique de quai Noell	Conduire un portique sur pneus	Avoir des connaissances en informatique	Utiliser le logiciel SAP	Utiliser un terminal portable	Utiliser le système COSMOS	Utiliser le système NAVIS
OLE-07	OLE-08	OLE-09	OLE-10	OLE-11	OLE-12	SYT-01	SYT-02	SYT-04	SYT-05	SYT-06
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	○	○	○	○
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	○	○	○	○
✓	–	✓	–	✓	–	✓	○	○	○	○
✓	✓	✓	–	✓	✓	✓	○	○	○	○
✓	✓	–	–	✓	–	✓	○	○	○	○
✓	✓	–	✓	✓	✓	✓	○	○	○	○
✓	–	–	–	✓	–	✓	○	○	○	○
✓	✓	✓	✓	–	–	✓	○	○	○	○
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	○	○	○	○
✓	✓	✓	✓	–	–	✓	○	○	○	○
✓	✓	✓	✓	✓	–	✓	○	○	○	○
✓	–	–	✓	✓	–	✓	○	○	○	○

les travailleurs devraient être tenus de participer pleinement à tous les modules de la formation sur la sécurité et la santé.

Parfois, une formation complémentaire est souhaitable mais pas indispensable. Par exemple, il arrive que des travailleurs soient occupés à plein temps sur un type donné de grue et qu'ils n'aient pas besoin dans l'immédiat de conduire d'autres types d'équipement similaires. Toutefois, s'ils sont qualifiés pour conduire plusieurs types d'équipement, l'employeur pourra plus facilement les réaffecter, et le travail s'en trouvera plus varié – et sans doute plus intéressant – pour le travailleur. S'ils maîtrisent un éventail plus large de compétences, non seulement les travailleurs auront davantage de satisfaction au travail mais pourront aussi compter sur de nouvelles perspectives de carrière. Compte tenu des exigences opérationnelles et des attentes des clients dans un port moderne, le fait de posséder diverses qualifications est non seulement souhaitable, mais de plus en plus nécessaire.

Un modèle de plan de formation individualisé est reproduit à la figure 9. Il est généralement rempli par le supérieur hiérarchique du travailleur et/ou l'examinateur agréé du centre de formation. Tenir un registre des formations requises et effectuées, signé par toutes les parties, contribue à garantir la transparence et l'engagement de tous les signataires. Il s'agit en fait d'une bonne pratique de gestion des ressources humaines.

4. Formation

Les ressources matérielles et humaines recommandées pour la formation dans le secteur portuaire ont été examinées à la section 2 (voir, par exemple, l'annexe VIII). S'ils ne disposent pas tous d'installations de formation, les ports peuvent parfois recourir à d'autres structures au niveau national ou s'attacher les services d'organismes internationaux. Le fait de ne pas disposer

des installations recommandées à la section 2 ne saurait justifier l'inaction, en particulier en ce qui concerne des domaines essentiels de la formation des travailleurs portuaires, tels que la sécurité et la santé.

Les centres de formation modernes élaborent des programmes complets et intégrés qui visent spécifiquement à garantir une performance optimale dans le milieu de travail. Par exemple, un apprentissage axé sur les tâches (par opposition à l'apprentissage classique par matière) comporte un enseignement théorique et des exercices pratiques. Il est important que les connaissances qu'ils ont acquises récemment et l'expérience qu'ils appliquent pendant les séances de formation aident les stagiaires à résoudre les problèmes qui sont posés, conformément aux principes de l'«apprentissage actif». En général, les stagiaires gardent plus facilement à l'esprit le sujet de la formation et en comprennent mieux les objectifs et l'application lorsque l'on utilise cette méthode «parallèle» ou en «deux volets» (c'est-à-dire enseignement théorique et application pratique). Comme le dit un proverbe chinois, «J'entends et j'oublie, je vois et je me souviens, je fais et je comprends». Un exemple d'enseignement efficace est présenté à l'annexe X.

La phase du cycle qui correspond à la formation doit reposer sur les principes suivants:

- résultats escomptés clairement définis pour chaque activité de formation;
- intégration de l'apprentissage actif sous forme d'un enseignement théorique et d'exercices pratiques;
- alignement strict sur les procédures normalisées du port/terminal;
- évaluation continue des progrès;
- évaluation sommative intégrée lorsque des critères de performance sont appliqués.

Figure 9. Modèle de plan de formation individualisé

Division opérationnelle:				
Nom et initiales du salarié:				
Intitulé du poste:				
Supérieur hiérarchique du salarié:				
Plan de formation individualisé				
Ecarts de compétences/ performance	**Résultat escompté des compétences/ de la prestation**	**Activités de perfectionnement proposées (auto-observation, en cours d'emploi, formation officielle, accompagnement individualisé, etc.)**	**Aide requise (par exemple tutorat)**	
Signature du salarié		Signature du supérieur hiérarchique		

	Numéro de matricule du salarié:				
	Port/Département:		Centre de formation:		
	Date:		Du:		
			Au:		
	Plan de formation individualisé				
	Calendrier proposé	**Possibilité d'application de l'apprentissage/des compétences (congé payé de formation, rotation des postes, etc.)**	**Informations en retour sur les résultats obtenus**	**Fin de la période – Validation (examen et évaluation)**	**Activités futures de perfectionnement**
	Date:	Dossier personnel ☐		Ressources humaines ☐	Tuteur ☐

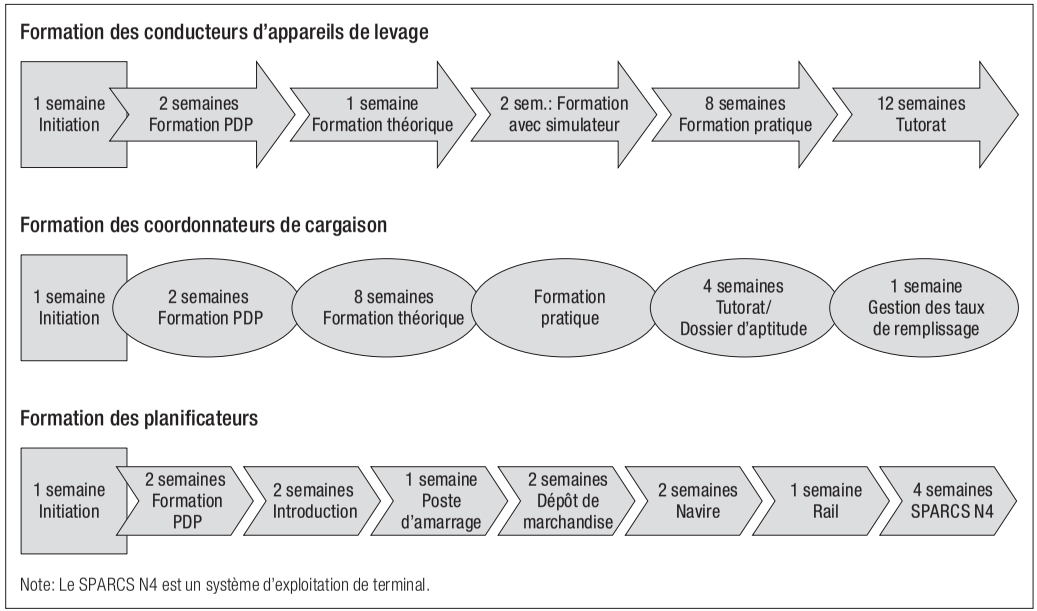
Par exemple, pour l'unité de formation sur le lieu de travail intitulée «Réaliser des fonctions générales dans la zone de conteneurs» (voir figure 7), les connaissances (ce que le stagiaire devrait savoir) sont améliorées dans un premier temps au moyen d'une formation théorique (en classe); les aptitudes (ce qu'il faut être capable de faire) le sont par une formation pratique (par exemple, simulateur et procédures d'exploitation normalisées); et les résultats (ce qui doit être obtenu) sont suivis et améliorés grâce au tutorat. La figure 10 décrit un exemple de formation destinée aux conducteurs d'appareils de levage, aux coordonnateurs de cargaison et aux planificateurs, en se fondant sur le PDP.

La figure 10 montre bien que la formation des travailleurs portuaires suppose un investissement considérable en temps et en argent. Dans cet exemple, la formation dure 26 semaines (ce qui n'est pas inhabituel) pour les conducteurs d'appareils de levage, 16 semaines pour les coordonnateurs de cargaison et 15 semaines pour les planificateurs. Pour être compétitifs dans une économie mondialisée, les ports modernes consacrent des millions de dollars aux équipements et aux installations. Pour que cet investissement dans les infrastructures matérielles soit le plus rentable possible, ils investissent aussi beaucoup de temps et d'argent dans les ressources humaines.

5. Evaluation et accréditation

L'évaluation continue est une bonne pratique de formation, qui donne en retour des informations tant aux formateurs qu'aux stagiaires. Ainsi, les formateurs peuvent adapter le contenu et l'utilisation du matériel de formation pour prendre en compte les besoins et la capacité d'apprentissage des stagiaires (par exemple, en changeant le rythme de la formation ou la composition des

Figure 10. Formation fonctionnelle – terminaux à conteneurs



groupes d'apprenants, ou en donnant plus d'informations spécifiques ou générales sur des procédures et règlements moins connus que ce que l'on avait supposé au départ). Afin de maintenir le niveau de l'enseignement, les formateurs devraient être dûment qualifiés et évalués périodiquement par la direction ou le personnel supérieur.

Autant que possible, les programmes de formation devraient intégrer une évaluation formative (pendant la formation) puis sommative (à son terme), ainsi que des commentaires et des appréciations pendant la période de tutorat (souvent prolongée). Les bonnes pratiques indiquent que toute évaluation devrait être:

- pertinente;
- juste;
- gérable;
- fiable;
- authentique;
- systématique;
- cohérente;
- appropriée;
- intégrée;
- valable;
- franche/transparente;
- suffisante.

Il est également important de s'assurer que les critères d'évaluation existants sont équitables et adaptés à l'emploi et qu'ils ne sont en aucun cas appliqués pour exclure certains groupes. L'évolution de la composition de la main-d'œuvre fait que l'équité et l'adéquation des critères d'évaluation seront vraisemblablement soumises à un examen de plus en plus rigoureux.

Autre point essentiel: l'utilité d'une évaluation préalable à la formation. Par exemple, pour savoir quels candidats sont aptes à des emplois de grutier, on dispose maintenant de logiciels qui permettent de procéder à une première évaluation d'éléments tels que la minutie, la précision, la vitesse, etc. Compte tenu du coût de la formation à l'utilisation d'équipements de manutention sophistiqués, il est important de déterminer quels sont les meilleurs candidats avant tout investissement majeur dans la formation proprement dite.

En classe, l'évaluation des connaissances des stagiaires peut se faire à l'oral ou à l'écrit. A l'oral, il peut s'agir de questions, d'entretiens, de présentations, de tables rondes ou de jeux de rôle. A l'écrit, elle peut prendre la forme d'un questionnaire à choix multiples (répondre par vrai ou faux et mettre des éléments en correspondance), de «phrases à compléter» (le stagiaire doit trouver les mots manquants ou terminer la phrase), de dissertations/réponses courtes, de rapports. Il peut s'agir également de tenir un journal ou un carnet d'apprentissage et de faire des études de cas.

L'évaluation des compétences pratiques du stagiaire devrait se baser principalement, voire exclusivement, sur l'observation: un évaluateur qualifié utilisera des listes de points à vérifier, un barème de notation, ou examinera les travaux réalisés, notamment les registres établis par un vérificateur du fret. Par exemple, au moyen d'une fiche d'évaluation et de notation, l'évaluateur attribue des points en fonction des critères de performance non respectés et des erreurs, et il les additionne ensuite pour déterminer le niveau de compétence. Le nombre total des points de pénalité déduits pour certains critères (par exemple le temps de conduite) et leur pourcentage ne peuvent pas dépasser certaines limites préétablies.

Seuls des examinateurs qualifiés devraient être autorisés à effectuer des évaluations pratiques. Tous les prestataires de formation – établissements et personnes – devraient être agréés par une organisation ou un organisme qui veille à la qualité de l'enseignement et de la formation. Pour que les qualifications soient largement reconnues sur le marché du travail, l'évaluation – et surtout l'agrément – devront normalement être conformes aux directives nationales.

A l'issue du cycle de formation, les travailleurs portuaires devraient recevoir une qualification reconnue (par exemple, un certificat de compétence), et les registres du personnel devraient être mis à jour en conséquence. L'annexe XI fournit une liste des informations généralement consignées dans le cadre de ce processus.

Stratégie de mise en œuvre

Compte tenu de la diversité des contextes portuaires aux niveaux national et sectoriel, il est important que les partenaires sociaux élaborent une stratégie appropriée de mise en œuvre. Pour certains ports, cela n'ira guère au-delà d'une adaptation des programmes existants de formation des travailleurs portuaires au cadre national de qualifications déjà en place selon une approche axée sur les compétences. D'autres, en revanche, devront repartir sur de nouvelles bases et commencer par un programme de sensibilisation pour expliquer les méthodes de formation des travailleurs portuaires axées sur les compétences. Le but principal des directives est d'aider les ports dans cette entreprise.

Il est recommandé de mettre en œuvre une formation axée sur les compétences de façon progressive plutôt que de tout bouleverser du jour au lendemain et de commencer par les principaux

grands domaines tels que la sécurité et la santé, les fonctions générales[9] et l'arrimage de la cargaison[10]. Ainsi, toutes les parties tireront avantage de l'apprentissage expérientiel, la formation s'appliquant à l'ensemble de la main-d'œuvre et aux nombreux emplois du port. Le fait de suivre le cycle de formation[11] permettra aux ports de débuter par certaines opérations de manutention (chariots élévateurs à fourche, matériel de levage lourd, roulier) et certaines catégories de chargement (marchandises en conteneurs, marchandises en vrac, marchandises dangereuses). De cette façon, les profils de compétences peuvent être élaborés graduellement, les unités de compétence s'appliquer, le cas échéant, à différentes catégories d'opérations et de chargements, et les ports parvenir peu à peu à leur objectif: réaliser des opérations sûres et efficaces pour répondre aux attentes des clients, ainsi qu'à l'aspiration des travailleurs à occuper un emploi de qualité qui offre des possibilités de perfectionnement professionnel et des perspectives de carrière. Il va sans dire que les unités de compétence devraient être régulièrement réexaminées et actualisées à la lumière des progrès technologiques et des innovations concernant les processus. Un suivi et une évaluation continus par les partenaires sociaux et autres parties prenantes (par exemple, les instituts de formation) font partie intégrante du cycle de formation recommandé dans les directives.

Résumé

Une politique de formation clairement définie, largement diffusée, tenant compte de l'environnement extérieur et appliquée

9. Voir figure 7.

10. Voir annexe IV.

11. Voir figure 3.

dans le cadre d'un programme systématique, garantit un travail dans les ports sans risque et gratifiant, des opérations portuaires efficaces et rentables ainsi qu'un bon service aux clients. Il existe dans le monde de nombreux programmes de formation des travailleurs portuaires qui sont d'excellente qualité, mais aussi de trop nombreux ports dans lesquels la formation ne répond pas aux normes internationales en la matière. L'objet des *Directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire* est de relever le niveau des normes et de promouvoir les bonnes pratiques sur la base d'une approche pédagogique (multidimensionnelle) axée sur les compétences et profitable à tous.

Glossaire des termes utilisés dans les directives

Accréditation Reconnaissance officielle et approbation des formations, programmes et institutions.

Agrément Reconnaissance et approbation officielles de cours, de programmes et d'organismes de formation.

Apprentissage tout au long de la vie Toute activité d'acquisition de connaissances entreprise pendant toute la durée de l'existence en vue du développement des compétences et qualifications.

Assurance de la qualité Processus planifié et systématique qui garantit que les exigences de l'évaluation, les normes de compétence et tout autre critère pertinent sont appliqués d'une façon cohérente.

Cadre de qualifications Système consistant à organiser des qualifications, conformes à certaines normes de qualité, en une série de niveaux hiérarchiques.

Certification Assurance formelle que le titulaire du certificat a atteint un ensemble défini de résultats d'apprentissage.

Compétence Connaissances, aptitudes et attitudes nécessaires et utiles à une personne dans l'exercice de son métier ou de sa profession; elles doivent être à la fois observables et mesurables.

Contexte d'application Volet d'une norme de compétence. Il définit les types de contexte auxquels s'appliquent les critères de performance ainsi que les éléments qui interviennent dans l'exécution du travail (par exemple, type d'équipement à utiliser, de produits à réaliser, de clients à servir).

Crédit Unité de mesure affectée à des cours ou à un apprentissage équivalent.

Critère de performance Critère définissant les activités, les aptitudes, les connaissances et le niveau de compréhension qui attestent d'une exécution compétente des tâches pour chaque élément de compétence.

Données de référence Données permettant d'adapter, après comparaison, le système en place pour faire en sorte qu'il soit au moins au niveau des meilleures pratiques recensées. Elles servent d'éléments de référence pour mesurer la comparabilité.

Eléments attestant la compétence Données collectées qui permettent, lorsqu'elles sont confrontées aux critères de performance, de démontrer l'acquisition d'une compétence.

Employabilité Compétences et qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des possibilités d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi, et s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail.

Enseignement et formation professionnels Enseignement et formation – ultérieurs à l'enseignement obligatoire mais ne relevant pas d'un cursus universitaire – qui permettent d'acquérir des connaissances et aptitudes professionnelles ou en rapport avec l'exercice d'un métier.

Evaluation Toute méthode d'appréciation de la compétence consistant à rassembler des éléments qui attestent que l'apprenant, le formateur ainsi que les méthodes, programmes et organismes de formation satisfont aux normes requises.

Evaluation (de la formation) Processus consistant à déterminer l'adéquation, l'intérêt, les résultats et l'incidence de la formation et de l'apprentissage.

Formateur Personne qui présente les aptitudes pédagogiques et professionnelles ainsi que l'expérience appropriées, et dispense une formation pratique et théorique dans un établissement d'enseignement et de formation professionnels ou dans une entreprise.

Formation Processus, ou procédure, planifié qui vise à perfectionner les connaissances ou les aptitudes au moyen d'exercices d'apprentissage précis. La formation peut également se traduire par un changement d'attitude vis-à-vis du travail, des collègues, de l'entreprise ou du secteur.

Grille de compétences Tableau synoptique résumant le type de compétences requises dans un secteur d'activité. Permet de se référer rapidement aux catégories de compétences, à l'intitulé des normes de compétences et aux éléments constitutifs de la qualification. Une grille de compétences peut être utilisée pour illustrer l'évolution d'une carrière.

Guide des éléments attestant la compétence Volet d'une unité de compétence visant à fournir des orientations sur l'évaluation de l'unité dans le lieu de travail ou l'environnement de formation.

Norme de performance Définition expresse de ce que l'apprenant doit faire pour démontrer qu'il possède les compétences correspondant à un niveau donné d'une norme de compétence.

Parcours de formation Processus d'acquisition de connaissances ou d'expérience qui doit être suivi pour maîtriser une compétence.

Parties prenantes Individus et organisations ayant un intérêt légitime pour la (ou les) question(s) à l'étude.

Personne compétente Personne qui: *a)* possède certaines connaissances, aptitudes et attitudes dont elle peut se servir *b)* pour exécuter des tâches précises *c)* conformément à une

norme de performance souhaitée *d)* dans un lieu de travail défini et *e)* dans des conditions incertaines et évolutives.

Qualification Certificat délivré à un individu dont il est reconnu qu'il a acquis des connaissances, aptitudes ou compétences déterminées. Se réfère également à l'expression formelle des aptitudes professionnelles d'un travailleur reconnue aux niveaux international, national ou sectoriel.

Ressources de formation Ressources dont dispose le formateur (matériel pédagogique, équipement, installations, etc.).

Résultat de l'apprentissage Ensemble de connaissances, d'aptitudes ou de compétences qu'un individu a acquises, ou dont il peut faire preuve, à l'issue d'un processus d'apprentissage, formel, non formel ou informel.

Validation des préacquis Reconnaissance du savoir et des aptitudes qu'une personne a acquis antérieurement dans le cadre d'une formation, de son travail ou de son expérience.

Annexe I

Instruments de l'OIT relatifs au secteur portuaire

Conventions et recommandations propres au secteur:

- convention (n° 137) sur le travail dans les ports, 1973;
- recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973;
- convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979;
- recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979.

La convention n° 137 traite des nouvelles méthodes de travail dans les docks et de leurs effets sur l'emploi et l'organisation de la profession. Les instruments répondent à deux principaux objectifs: tout d'abord, celui d'offrir une protection aux dockers dans leur vie professionnelle par des mesures concernant les conditions d'accès à l'emploi et celles dans lesquelles le travail s'effectue; et, ensuite, celui de prévoir et gérer au mieux, par les mécanismes appropriés, les variations de travail et des contingents nécessaires.

La convention n° 137, en son article 6, dispose que les Etats Membres «feront en sorte que les règles appropriées concernant la sécurité, l'hygiène, le bien-être et la formation professionnelle des travailleurs soient appliquées aux dockers», et la recommandation n° 145, qui s'y rapporte, préconise la mise en place de programmes complets de formation professionnelle permettant aux dockers de s'acquitter de plusieurs tâches connexes, pour garantir la sécurité sur le lieu de travail, et les aider à trouver un emploi dans d'autres industries en leur assurant des moyens de recyclage et le concours des services publics d'emploi.

En toute logique, la convention n° 152 et la recommandation n° 160 qui s'y rapporte accordent une place importante à la formation pour ce qui est des mesures visant à garantir la protection des travailleurs contre les risques d'accident ou d'atteinte à la santé résultant de leur emploi ou survenant au cours de celui-ci. L'article 38 de la convention n° 152 prévoit ce qui suit: «Aucun travailleur ne devra être employé à des manutentions portuaires sans avoir reçu une instruction ou une formation suffisantes quant aux risques potentiels inhérents à son travail et quant aux principales précautions à prendre.» L'article 35 de l'instrument préconise ce qui suit: «En prévision d'accidents, des moyens suffisants, y compris un personnel qualifié, devront être facilement disponibles pour sauver toute personne en danger, administrer les premiers secours et évacuer les blessés dans toute la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable sans aggraver leur état.»

Les autres instruments de l'OIT relatifs au secteur portuaire sont notamment les suivants:

- Recueil de directives pratiques sur la sûreté dans les ports (OIT-OMI, 2004);
- Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les ports (2005);
- Manuel d'audit de sécurité et de santé dans le secteur portuaire (2005);
- Dialogue social dans le processus d'ajustements structurels et participation du secteur privé dans les ports, guide pratique (2006).

Des études et de nombreux outils pédagogiques viennent appuyer et compléter ces instruments, notamment:

- Etude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 137) et la recommandation (n° 145) sur le travail dans les

ports, 1973, Conférence internationale du Travail, 90e session, Genève, 2002;

- Portworker Development Programme – PDP (Programme de formation des travailleurs portuaires);
- matériels de formation portant sur la mise en œuvre du Recueil de directives pratiques sur la sûreté dans les ports (OIT-OMI);
- matériels de formation portant sur le Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les ports (dont le manuel d'audit correspondant);
- matériels de formation portant sur la mise en œuvre du guide pratique sur le dialogue social dans les ports.

Le Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les ports (2005) souligne que tous les travailleurs portuaires devraient être formés pour améliorer leurs connaissances, leurs réflexes psychomoteurs, leurs aptitudes et leurs comportements, toutes choses qui leur seront nécessaires pour effectuer leur travail de façon efficace et en toute sécurité, ainsi que pour développer, d'une manière générale, leur vigilance par rapport à la sécurité (section 2.6.2.1). En outre, une formation préparatoire générale devrait être dispensée à toute personne appelée à travailler dans un port. Cette formation devrait porter sur la dangerosité générale des manutentions portuaires, cette dernière étant souvent très différente de celle qui est liée à d'autres domaines d'activité (section 2.6.3.1).

Toutes ces informations sont disponibles à l'adresse: www.ilo.org.

Annexe II

Exemple de normes professionnelles nationales pour les opérations portuaires

Liste d'unités

1. Manutention de charges

1.1. Entreprendre des opérations de manutention manuelle
- 1.1.1. Vérifier et marquer la cargaison
- 1.1.2. Arrimer la cargaison
- 1.1.3. Transférer des charges par élingage et en recourant à la signalisation
- 1.1.4. Charger et décharger des engins de transport
- 1.1.5. Recevoir, entreposer et expédier des cargaisons
- 1.1.6. Manipuler des charges manuellement
- 1.1.7. Appuyer les opérations de manutention associées à des navires rouliers

1.2. Manipuler des charges à l'aide de matériel de levage
- 1.2.1. Déplacer des charges à l'aide d'un chariot élévateur
- 1.2.2. Déplacer des conteneurs à l'aide de matériel de levage à quai
- 1.2.3. Soulever et positionner des charges à l'aide d'une grue
- 1.2.4. Elaborer et appliquer un plan de levage
- 1.2.5. Transférer des charges à l'aide des appareils de bord
- 1.2.6. Manipuler des cargaisons sèches en vrac à l'aide de matériel automatisé

1.3. Conduire des véhicules à quai
- 1.3.1. Conduire des véhicules tracteurs à quai

1.3.2. Conduire des véhicules tracteurs à bord de navires rouliers
1.3.3. Embarquer et débarquer de navires rouliers avec des véhicules légers
1.3.4. Embarquer et débarquer de navires rouliers avec des véhicules lourds
1.3.5. Niveler les cargaisons sèches en vrac et vider les cales

1.4. Transférer des cargaisons liquides en vrac
1.4.1. Utiliser les équipements pour déplacer des marchandises en vrac liquide

2. Appui aux opérations portuaires

2.1. Conduire des navires portuaires
2.1.1. Manœuvrer des embarcations portuaires
2.1.2. Piloter des embarcations portuaires
2.1.3. Manœuvrer des embarcations portuaires non motorisées

2.2. Appuyer les opérations à bord de navires
2.2.1. Amarrer des navires
2.2.2. Installer le dispositif d'accès aux navires
2.2.3. Approvisionner les navires en carburant

2.3. Contribuer à la sécurité de la navigation en zone portuaire
2.3.1. Positionner le poste de mouillage et mettre en place les coffres d'amarrage
2.3.2. Veiller à ce que le chenal et le plan d'eau du port soient libres de tout obstacle
2.3.3. Déterminer la profondeur de l'eau en divers points

2.4. Assurer le fonctionnement des écluses et des ponts
2.4.1. Faire fonctionner des systèmes d'écluse
2.4.2. Faire fonctionner des ponts

3. Appui aux passagers

3.1. Fournir une aide et des informations aux passagers
3.1.1. Donner à la clientèle une bonne image de vous-même et de votre organisation
3.1.2. Maîtriser les déplacements de véhicules
3.1.3. Résoudre les problèmes de service à la clientèle
3.1.4. Assurer le transfert de passagers à destination et en provenance de petites embarcations

3.2. Assurer le traitement des documents
3.2.1. Assurer le traitement des titres de voyage

3.3. Assurer la gestion des bagages
3.3.1. Assurer la gestion des bagages

4. Sécurité et Santé

4.1. Travailler en toute sécurité
4.1.1. Prendre des mesures pour réduire les risques en matière de sécurité et de santé dans un environnement portuaire
4.1.2. Travailler en toute sécurité lors de la manipulation de marchandises dangereuses
4.1.3. Travailler en toute sécurité à proximité d'un plan d'eau
4.1.4. Survivre dans l'eau
4.1.5. Travailler seul en toute sécurité
4.1.6. Travailler en toute sécurité en hauteur

4.1.7. Travailler en toute sécurité dans des espaces confinés
4.1.8. Effectuer des inspections à des fins de sécurité

4.2. Gérer les incidents
4.2.1. Faire face à des situations d'urgence à terre
4.2.2. Faire face à un événement de pollution
4.2.3. Administrer les premiers secours
4.2.4. Faire face à des situations d'urgence à bord de navires

5. Appui au maintien de la sécurité

5.1. Prendre des mesures en vue d'assurer la sécurité
5.1.1. Prendre des mesures en vue d'assurer la sécurité dans les ports

6. Entretien et réparation des installations et du matériel

6.1. Assurer l'entretien et les réparations
6.1.1. Planifier et coordonner les opérations d'entretien périodique des installations et du matériel portuaires
6.1.2. Assurer l'entretien courant des véhicules
6.1.3. Entretenir les équipements maritimes
6.1.4. Nettoyer et entretenir les embarcations portuaires
6.1.5. Effectuer des réparations mineures sur les infrastructures portuaires

7. Relations de travail

7.1. Diriger des équipes de travailleurs
7.1.1. Assurer la direction de votre équipe
7.1.2. Répartir et vérifier les tâches des membres de votre équipe

7.2. Instaurer de bonnes relations de travail avec les collègues
  7.2.1. Instaurer des relations de travail fructueuses avec les collègues
  7.2.2. Nouer et entretenir des relations professionnelles avec des tiers

8. Contribution à l'efficacité du travail

8.1. Etre autonome
  8.1.1. Gérer vos propres ressources

8.2. Utiliser le matériel de communication
  8.2.1. Utiliser le matériel radioélectrique
  8.2.2. Utiliser le matériel radar maritime

8.3. Tenir des registres
  8.3.1. Tenir les registres des mouvements de cargaisons
  8.3.2. Tenir les registres des mouvements de navires

8.4. Utiliser les systèmes informatiques
  8.4.1. Utiliser les systèmes informatiques

8.5. Préserver l'environnement
  8.5.1. Suivre des pratiques soucieuses de l'environnement dans les ports

Source: Port Skills and Safety (PSS): *Port operations: National occupational standards for port operations* (Londres, 2005).

Annexe III

Exemple d'unité de compétence: charger et décharger des engins de transport

Objectif

1. La présente unité concerne le déchargement d'un engin de transport ainsi que l'empotage ou le rempotage de marchandises. Il est vrai que les travailleurs portuaires manutentionnent souvent les conteneurs et autres engins de stockage sans les décharger. Ils peuvent toutefois être amenés à les vider et à les remplir dans certains cas, par exemple:

- pour les besoins de l'inspection par l'administration des douanes et de l'accise ou autres autorités;
- dans le cadre d'un service de chargement partiel, consistant à traiter des marchandises classiques et à les empoter dans des conteneurs.

2. Le fait de vider ou de remplir des engins de stockage suppose souvent une manutention manuelle, et il est donc recommandé d'étudier la présente unité en parallèle avec l'unité 1.1.6 «Manipuler des charges manuellement».

Personnes concernées

3. La présente unité s'adresse à toute personne dont le travail consiste à décharger, empoter ou rempoter des marchandises.

Sécurité et santé

4. Il est extrêmement important d'assurer en permanence l'hygiène et la sécurité lorsque l'on travaille en milieu portuaire.

Il est recommandé à toute personne travaillant en milieu portuaire d'étudier l'unité 4.1.1 «Prendre des mesures pour réduire les risques en matière de santé et de sécurité dans un environnement portuaire», qui complète la présente unité. Par ailleurs, les unités ci-après portent également sur les meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité au travail: unité 4.1.2 (marchandises dangereuses), unité 4.1.3 (travailler à proximité d'un plan d'eau), unité 4.1.4 (survivre dans l'eau), unité 4.1.5 (travailler seul), unité 4.1.6 (travailler en hauteur) et unité 4.1.7 (travailler dans des espaces confinés).

Eléments tendant à démontrer l'acquisition d'aptitudes clés ou fondamentales

5. Les critères à remplir pour obtenir la présente unité ne comprennent pas d'aptitudes clés ou fondamentales, mais la maîtrise des compétences requises pour charger et décharger des engins de transport sera vraisemblablement un élément de plus pour démontrer que l'on a acquis les aptitudes clés et les aptitudes fondamentales suivantes:

Aptitudes clés	Niveau	Aptitudes fondamentales	Intermédiaire supérieur
Communication	1	Communication	1
Aisance en calcul	1	Résolution de problèmes	1
Résolution de problèmes	1		

6. Ces informations sont données à titre indicatif aux employeurs et aux personnes souhaitant développer des aptitudes clés ou fondamentales. Toutefois, comme indiqué plus haut, ces aptitudes ne font pas partie des critères visés ici, et l'intention n'est donc pas, en les mentionnant, de laisser entendre qu'elles sont nécessaires pour obtenir la présente unité.

Résultats d'un travail efficace – Ce que vous devez faire

1. Vous donnez suite rapidement, conformément aux exigences de votre organisation, aux demandes d'enlèvement ou d'inspection de marchandises.

2. Vous déterminez correctement les engins de transport à décharger, vous confirmez que les verrous et les scellés des portes sont intacts et vous vous assurez que les engins de transport sont disposés correctement dans les aires de déchargement.

3. En cas d'engins de transport réfrigérés, vous vous assurez que l'alimentation électrique est coupée avant le déplacement de l'engin de transport.

4. Vous ouvrez l'engin de transport avec précaution pour éviter la chute de colis non arrimés et vous inspectez la disposition des marchandises en consignant dûment tous dégâts éventuels.

5. Vous détectez correctement l'éventuelle présence de fumigants dans l'engin de transport et, le cas échéant, vous prenez les dispositions voulues avant d'y pénétrer.

6. Les marchandises sont déchargées conformément aux procédures convenues et aux exigences de votre organisation, dans un esprit de totale coopération avec les autorités ayant ordonné le travail.

7. Vous déterminez correctement quand un éclairage d'appoint est nécessaire pour garantir un travail sans risque, et vous l'obtenez rapidement.

8. Lorsque la séparation des marchandises déchargées est demandée, vous vérifiez auprès des autorités compétentes si du matériel ou des services de secours sont nécessaires et, le cas échéant, vous les obtenez avant de transférer correctement les marchandises concernées vers le site d'inspection adéquat.

9. Vous rempotez les marchandises en les arrimant fermement et correctement, compte tenu de la nature de la cargaison et de la capacité maximale de l'engin de transport, et en veillant à bien répartir la charge.

10. Le matériel que vous utilisez pour accéder à la marchandise et l'empoter est compatible avec ce type de cargaison.

11. Une fois les engins de transport chargés, vous les scellez conformément aux prescriptions légales en vigueur.

12. Vous signalez dûment et sans délai toute difficulté éventuelle, ainsi que toute défectuosité de l'équipement et du matériel.

Connaissances et compréhension – Ce que vous devez savoir

Connaissances et compréhension générales

1. Vous connaissez et comprenez les dangers liés aux fumigants et autres gaz toxiques, et vous êtes conscient qu'il est important de prendre les mesures de précaution requises pour assurer correctement la ventilation des zones de stockage avant d'y pénétrer.

Connaissances et compréhension des spécificités du secteur

2. Vous connaissez et comprenez les caractéristiques essentielles des principales catégories de marchandises, et vous savez si elles sont dangereuses ou non.

3. Vous connaissez et comprenez les capacités du matériel, y compris la capacité et la résistance des principaux équipements de saisissage, ainsi que les conséquences de l'utilisation d'un matériel défectueux ou défaillant.

4. Vous connaissez et comprenez les principales méthodes et les principaux systèmes utilisés pour assujettir différents types

de marchandise, et vous savez comment utiliser les points d'arrimage.

5. Vous savez et comprenez comment manipuler sans risque les dispositifs d'alimentation électrique.

Connaissances et compréhension des spécificités de votre organisation

6. Vous connaissez et comprenez les politiques et procédures de votre organisation qui concernent l'empotage et le dépotage des engins de transport et qui s'appliquent à votre domaine d'activité, y compris les politiques et procédures qu'il faut suivre pour détecter et ventiler les fumigants avant de pénétrer dans un engin de stockage.

7. Vous connaissez et comprenez les procédures de votre organisation qui concernent le respect des conditions fixées par la loi en matière d'empotage et de dépotage et qui s'appliquent à votre domaine d'activité, et vous connaissez les parties pertinentes de cette législation.

8. Vous connaissez et comprenez les limites de vos responsabilités et vous savez à qui vous adresser lorsqu'une situation n'est pas de votre ressort.

Source: Port Skills and Safety (PSS): *Port operations: National occupational standards for port operations* (Londres, 2005).

Annexe IV

Exemple d'une unité de compétence – «Arrimer la cargaison»

1. La présente unité porte sur les aptitudes et connaissances requises pour arrimer la cargaison, notamment sur les tâches suivantes: préparer l'arrimage de la cargaison ou des conteneurs, saisir et dessaisir la marchandise, la protéger des conditions climatiques et procéder à l'empotage et au dépotage. Le travail fait l'objet d'un contrôle, généralement dans le cadre d'une équipe. Il suppose l'application des procédures propres au lieu de travail et des dispositions réglementaires relatives au processus d'arrimage des marchandises dans le cadre d'activités professionnelles relevant de la manutention portuaire, des transports, de la distribution et de secteurs connexes. Les critères de performance retenus pour la présente unité sont les suivants:

Elément	Critères de performance
1. Préparer l'arrimage de la cargaison ou des conteneurs	1.1. La zone de travail est préparée et entretenue conformément aux normes nationales, aux codes de sécurité applicables et aux procédures d'exploitation du site. 1.2. Les méthodes de travail et l'équipement dangereux sont signalés au personnel compétent. 1.3. Le choix des vêtements et de l'équipement de protection ainsi que du matériel de fixation est approprié. 1.4. En l'absence de points d'arrimage, un coffrage est dressé. 1.5. Le plan d'arrimage est lu et interprété.
2. Saisir et dessaisir la marchandise	2.1. Le travail est effectué conformément aux normes sectorielles, aux prescriptions légales, aux codes de sécurité, aux conditions d'exploitation du site et à toute prescription particulière concernant la marchandise. 2.2. Les points d'arrimage sont localisés, et le matériel de fixation et de saisissage qui est utilisé pour chacun d'eux est approprié.

Elément	Critères de performance
2. Saisir et dessaisir la marchandise *(suite)*	2.3. La cargaison est calée et assujettie aux points d'arrimage de façon à ce que le poids soit bien réparti le long des saisines et que celles-ci soient dûment fixées, accrochées et tendues. 2.4. Les tendeurs sont solidement fixés. 2.5. Lors du dessaisissage, les fixations sont désengagées, décrochées et enlevées de la cargaison. 2.6. Le matériel de saisissage est disposé dans des espaces d'entreposage prévus à cet effet ou en dehors de la zone de travail. 2.7. Les opérations de saisissage et de dessaisissage n'entraînent aucun risque de blessure pour le personnel ni d'endommagement de l'outillage ou des marchandises. 2.8. Le saisissage est effectué conformément au plan d'arrimage.
3. Protéger la marchandise des conditions climatiques	3.1. La cargaison est couverte ou découverte avec soin de façon à garantir un bâchage et un saisissage appropriés et l'absence de risques de blessure pour le personnel ou d'endommagement pour la cargaison et le matériel. 3.2. Le travail est effectué conformément aux prescriptions énoncées dans les normes nationales, les codes de sécurité et les procédures d'exploitation du site.
4. Procéder à l'empotage et au dépotage	4.1. Les marchandises endommagées sont répertoriées et font l'objet d'un rapport conformément aux procédures de l'entreprise. 4.2. Les marchandises sont triées et empilées avant l'empotage ou après le dépotage, et les marchandises sont empilées dans le lieu prévu à cet effet conformément aux normes nationales, aux codes de sécurité et aux procédures d'exploitation du site. 4.3. La nature des marchandises est déterminée grâce à l'interprétation de leur marquage ou de leur numéro d'identification. 4.4. Les marchandises restent solidement arrimées. 4.5. Les conditions de manutention des marchandises ne présentent aucun risque de blessure pour le personnel ni d'endommagement pour la cargaison ou le matériel.

2. Les aptitudes et les connaissances requises dans le cadre de cette unité sont les suivantes:

Aptitude à

- Communiquer efficacement avec d'autres personnes pendant l'arrimage de la cargaison ou du fret.
- Lire et interpréter les instructions, les procédures, les informations et les étiquettes ayant trait à l'arrimage de la cargaison ou du fret.
- Identifier le type de cargaison, de conteneurs et de marchandises, connaître la signification des codes, le marquage régi par le Code maritime international des marchandises dangereuses (Code IMDG) et, le cas échéant, les panneaux signalant un danger.
- Interpréter et suivre les instructions opérationnelles, hiérarchiser les tâches en fonction des priorités.
- Recevoir des messages et en accuser réception, et envoyer des messages en utilisant les moyens de communication disponibles.
- Etablir la documentation relative à l'arrimage de la cargaison ou du fret.
- Travailler en collaboration avec d'autres personnes pendant l'arrimage de la cargaison ou du fret.
- S'adapter aux différences culturelles sur le lieu de travail, y compris aux différentes façons de se comporter et d'interagir avec les autres.
- Signaler et/ou rectifier rapidement les éventuels problèmes, défaillances ou dysfonctionnements relevés, conformément aux dispositions réglementaires et aux procédures propres au lieu de travail.

- Appliquer des plans de secours en cas d'imprévus.
- Appliquer les mesures de précaution et autres mesures requises pour réduire, maîtriser ou supprimer les risques susceptibles de survenir au cours des opérations.
- Superviser l'avancement du travail par rapport au programme prévu.
- Modifier les activités en fonction des impondérables liés au travail, des situations à risque et de l'environnement.
- Appliquer les techniques de gestion de la fatigue.
- Travailler de façon systématique en apportant l'attention requise aux détails sans s'exposer, ni exposer des tiers, à des blessures et sans endommager les marchandises ou le matériel.
- Identifier, choisir et utiliser l'équipement, les procédés et procédures appropriés pendant l'arrimage de la cargaison ou du fret.
- Manœuvrer différents engins de manutention des marchandises et s'adapter à leurs spécificités, conformément aux procédures d'exploitation conventionnelles.
- Utiliser le matériel de saisissage et de protection.
- Choisir et utiliser des équipements de protection individuelle qui soient conformes aux normes sectorielles et aux normes de sécurité et de santé au travail.

Connaissance

- Des procédures de gestion et de maîtrise des situations dangereuses au travail.
- Des systèmes de marquage et de numérotage des marchandises.
- Des problèmes susceptibles de survenir lors de l'arrimage de la cargaison ou du fret et des mesures correctives appropriées.

- Du fonctionnement des systèmes et de l'équipement professionnels ainsi que des systèmes de gestion et d'exploitation du site intervenant dans l'arrimage de la cargaison ou du fret.
- Des procédures et politiques propres au lieu de travail concernant l'arrimage de la cargaison ou du fret.
- Des normes, codes et réglementations aux niveaux national et international applicables à l'arrimage des marchandises ou du fret, y compris le Code IMDG.
- Des conditions fixées par la loi concernant la mise sous douane ou en quarantaine et autres dispositions applicables.
- Des codes de manutention et de sécurité applicables.
- Des normes de sécurité et de santé au travail ainsi que des procédures et réglementations environnementales applicables.

3. Du point de vue de l'environnement de travail, le contexte d'application est défini comme suit:

On peut être amené à travailler:	• dans divers environnements de travail; • de jour ou de nuit.
Les clients peuvent être:	• internes à l'entreprise ou non.
Les lieux de travail peuvent être:	• des sites de toutes dimensions.
On peut être amené à travailler:	• dans des espaces exigus ou restreints; • par tous les temps; • dans un environnement contrôlé ou ouvert; • en hauteur; • sur des plates-formes de travail ou dans des nacelles.
Les marchandises peuvent inclure:	• des marchandises assorties de prescriptions spéciales, y compris des denrées devant être conservées à une certaine température ou des marchandises dangereuses.

Le matériel de saisissage des conteneurs peut comprendre:	• des verrous tournants; • des crochets pélican; • des barres de saisissage; • des poignées de serrage pivotantes (clés); • des ridoirs à vis; • des brides de serrage; • des cônes.
Le matériel d'arrimage peut comprendre:	• des cales; • des bâtis; • des saisines; • des cordes; • des chaînes.
Les bâches peuvent comprendre:	• des bâches antipluie ou antipoussière.
Dans la zone de travail, les risques existant peuvent inclure une exposition:	• à des produits chimiques; • à des substances dangereuses ou potentiellement dangereuses; • à des équipements, des marchandises et des matériaux en mouvement.
Les personnes présentes dans la zone de travail peuvent être:	• le personnel travaillant sur le site; • des visiteurs; • des sous-traitants; • des représentants des autorités.
L'équipement de protection individuelle peut comprendre:	• des gants; • des protections de la tête et des pieds; • des lunettes de protection; • des talkies-walkies; • des vêtements de protection; • des vêtements à haute visibilité; • des harnais de sécurité complets.
Dans la zone de travail, la communication peut se faire:	• par téléphone; • par radio; • par la voix, des sons ou des signaux.

Selon le type d'organisation concernée et la terminologie utilisée, les procédures sur le lieu de travail peuvent inclure:	• des procédures de sociétés; • des procédures de l'entreprise; • des procédures organisationnelles; • des procédures établies.
Les informations ou la documentation peuvent être:	• des numéros et des codes d'identification de marchandises; • des manifestes, des codes-barres et le numéro d'identification ou de série du conteneur; • des réglementations et des recueils de directives pratiques nationaux et internationaux concernant l'arrimage des cargaisons; • des réglementations et des recueils de directives pratiques nationaux et internationaux concernant la manutention et le transport de marchandises dangereuses et de substances potentiellement dangereuses; • des manuels d'utilisation, des cahiers des charges et des documents d'information; • les spécifications de l'équipementier; • les procédures et politiques appliquées sur le lieu de travail; • les instructions du fournisseur ou du client; • des déclarations de transport de marchandises dangereuses et des fiches de données de sécurité (le cas échéant); • des décisions de justice, un accord d'entreprise ou d'autres accords de branche; • des normes nationales ou sectorielles et les conditions d'agrément; • des procédures concernant l'assurance de la qualité; • des procédures d'urgence.
La réglementation et la législation applicables peuvent comprendre:	• les codes et réglementations ayant trait à l'arrimage des marchandises; • les réglementations et recueils de directives pratiques nationaux et internationaux concernant la manutention et le transport de marchandises dangereuses et de substances potentiellement dangereuses; • les dispositions convenues en matière de licence, de brevet ou de droit d'auteur;

La réglementation et la législation applicables peuvent comprendre: *(suite)*	• des accords en matière d'utilisation des voies navigables et routières et des accords de licence; • des prescriptions en matière d'exportation/importation/de mise en quarantaine/de mise sous douane; • des ordonnances maritimes; • des normes et conditions d'agrément applicables au niveau national; • des normes de sécurité et de santé au travail et la législation de la protection de l'environnement applicables à l'échelle de l'Etat ou du territoire; • la réglementation sur les relations au travail; • la réglementation sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

4. Pour évaluer le niveau du stagiaire, on utilisera le «guide des éléments attestant la compétence» suivant:

Aspects fondamentaux de l'évaluation et éléments probants à réunir pour démontrer que les compétences sont acquises dans le cadre de cette unité:	• Les éléments probants qu'il faut réunir pour démontrer l'acquisition des compétences dans le cadre de cette unité doivent correspondre et satisfaire à toutes les exigences découlant des éléments et des critères de performance. Ils doivent notamment attester de la mise en application: – des aptitudes et connaissances sous-jacentes; – de la législation pertinente et des procédures sur le lieu de travail; – d'autres paramètres du contexte d'application.
Contexte de l'évaluation et ressources particulières à utiliser:	• La maîtrise des compétences est démontrée de façon systématique pendant une durée déterminée et dans divers contextes. • Les ressources utilisées aux fins de l'évaluation comprennent: – une série d'exercices et d'études de cas pertinents ainsi que d'autres contrôles des connaissances et simulations pratiques; – la possibilité de recourir à diverses mises en situation sur le lieu de travail.

Contexte de l'évaluation et ressources particulières à utiliser: *(suite)*	• Que les exercices se déroulent en conditions réelles ou non, il faut avoir accès: – au matériel et à l'équipement appropriés; – à la documentation concernée (procédures sur le lieu de travail, réglementations, recueils de directives pratiques et manuels d'utilisation).
Méthodes d'évaluation:	• L'évaluation de l'unité doit être effectuée par un organisme de formation agréé. • Le contrôle des connaissances doit prévoir au moins des épreuves écrites et orales appropriées. • L'évaluation pratique doit donner lieu à: – des exercices de simulation organisés dans les locaux de l'organisme de formation agréé; – des mises en situation appropriées sur le lieu de travail.

Source: *Transport and Logistics Skills Council*, Melbourne, Australie: www.tlisc.com.au.

Annexe V

Exemple de parcours de formation «Manutention portuaire» (opérations portuaires générales, niveau 2)

Neuf unités sont exigées pour obtenir la qualification:

Unités obligatoires

4.1.1. Prendre des mesures pour réduire les risques en matière de sécurité et de santé dans un environnement portuaire

5.1.1. Prendre des mesures en vue d'assurer la sécurité portuaire

Groupe A – Au moins deux unités, pas plus de trois

4.1.2. Travailler en toute sécurité lors de la manipulation de cargaisons dangereuses

4.1.3. Travailler en toute sécurité à proximité d'un plan d'eau

4.1.4. Survivre dans l'eau

4.1.5. Travailler seul en toute sécurité

4.1.6. Travailler en toute sécurité en hauteur

4.1.7. Travailler en toute sécurité dans des espaces confinés

4.1.8. Effectuer des inspections à des fins de sécurité

4.2.1. Faire face à des situations d'urgence à terre

4.2.2. Faire face à un événement de pollution

4.2.3. Administrer les premiers secours

4.2.4. Faire face à des situations d'urgence à bord de navires

8.5.1. Adopter des pratiques soucieuses de l'environnement dans les ports

Groupe B – Au moins une unité, pas plus de deux

3.1.1. Donner à la clientèle une bonne image de vous-même et de votre organisation

7.2.1. Instaurer des relations de travail fructueuses avec les collègues

7.2.2. Nouer et entretenir des relations professionnelles avec des tiers

8.1.1. Gérer vos propres ressources

Groupe C – Au moins deux unités, pas plus de quatre

1.1.1. Vérifier et marquer la cargaison

1.1.2. Arrimer la cargaison

1.1.3. Transférer des charges par élingage et en recourant à la signalisation

1.1.4. Charger et décharger des engins de transport

1.1.5. Recevoir, entreposer et expédier des cargaisons

1.1.6. Manipuler des charges manuellement

1.1.7. Appuyer les opérations de manutention associées à des navires rouliers

1.2.1. Déplacer des charges à l'aide d'un chariot élévateur

1.2.2. Déplacer des conteneurs à l'aide de matériel de levage à quai

1.2.3. Soulever et positionner des charges à l'aide d'une grue

1.2.4. Elaborer et appliquer un plan de levage

1.2.5. Transférer des charges à l'aide des appareils de bord

1.2.6. Manipuler des cargaisons sèches en vrac à l'aide de matériel automatisé

1.3.1. Conduire des véhicules tracteurs à quai

1.3.2. Conduire des véhicules tracteurs à bord de navires rouliers

1.3.3. Embarquer et débarquer de navires rouliers avec des véhicules légers

1.3.4. Embarquer et débarquer de navires rouliers avec des véhicules lourds

1.3.5. Niveler les cargaisons sèches en vrac et vider les cales

1.4.1. Utiliser les équipements pour déplacer des marchandises en vrac liquide

2.1.1. Manœuvrer des embarcations portuaires

2.1.2. Piloter des embarcations portuaires

2.1.3. Manœuvrer des embarcations portuaires non motorisées

2.2.1. Amarrer des navires

2.2.2. Installer le dispositif d'accès aux navires

2.2.3. Approvisionner les navires en carburant

2.3.1. Positionner le poste de mouillage et mettre en place les coffres d'amarrage

2.3.2. Veiller à ce que le chenal et le plan d'eau du port soient libres de tout obstacle

2.3.3. Déterminer la profondeur de l'eau en divers points

2.4.1. Faire fonctionner des systèmes d'écluse

2.4.2. Faire fonctionner des ponts

3.1.2. Maîtriser les déplacements de véhicules

3.1.3. Résoudre les problèmes de service à la clientèle

3.1.4. Assurer le transfert de passagers à destination et en provenance de petites embarcations

3.2.1. Assurer le traitement des titres de voyage
3.3.1. Assurer la gestion des bagages
6.1.1. Planifier et coordonner les opérations d'entretien périodique des installations et du matériel portuaires
6.1.2. Assurer l'entretien courant des véhicules
6.1.3. Entretenir les équipements maritimes
6.1.4. Nettoyer et entretenir les embarcations portuaires
6.1.5. Effectuer les réparations mineures sur les infrastructures portuaires
8.2.1. Utiliser le matériel radioélectrique
8.2.2. Utiliser le matériel radar maritime
8.3.1. Tenir les registres des mouvements de cargaisons
8.3.2. Tenir les registres des mouvements de navires
8.4.1. Utiliser les systèmes informatiques

Source: Port Skills and Safety (PSS): *Port operations: National occupational standards for port operations* (Londres, 2005), http://www.portskillsandsafety.co.uk/skills/standards_and_qualifications/national_and_scottish_vocational_qualifications/level_2_general_.

Annexe VI

Exemple d'unité de formation sur le lieu de travail

CON-02	Coordination des opérations dans un terminal d'automobiles

	Résultats *qui doivent être produits, fournis ou assurés*
O-01	Automobiles réceptionnées
O-02	Automobiles expédiées
O-03	Informations communiquées

	Aptitudes *qui peuvent être démontrées et observées*
S-01	Préparer la réception/l'expédition de la marchandise
S-02	Pointer les automobiles à réception
S-03	Coordonner la réception des automobiles et les placer dans la zone qui leur est réservée
S-04	Coordonner l'expédition des automobiles à partir de leur zone de stationnement
S-05	Pointer les automobiles au fur et à mesure de leur expédition
S-06	Vérifier que les automobiles réceptionnées ou à expédier ne sont pas endommagées
S-07	Vérifier si la cargaison reçue et le manifeste concordent
S-08	Faire le nécessaire pour l'expédition de la cargaison
S-09	Faire le nécessaire en cas de cargaison non conforme aux documents
S-10	Veiller à l'entretien, l'ordre et la propreté de la zone de travail
S-11	Rendre compte quotidiennement des événements survenus au cours des opérations
S-12	Respecter les normes de sécurité

	Connaissances *qui doivent être assimilées et expliquées*
K-01	Quelle est la fonction du coordonnateur de cargaison dans un terminal d'automobiles?

K-02	Quels sont les principaux types de navires de charge et quel genre de cargaisons transportent-ils?
K-03	Quels sont les principaux types de véhicules utilisés dans un terminal d'automobiles et quelles précautions faut-il prendre lors de leur utilisation?
K-04	Quels sont les préparatifs à effectuer avant de réceptionner des automobiles ou de les expédier depuis leur zone de stationnement?
K-05	Quels sont les préparatifs à effectuer avant de charger ou décharger des automobiles?
K-06	Quels documents sont utilisés pour pointer les automobiles à réception?
K-07	Quels documents sont utilisés pour pointer les automobiles à l'expédition?
K-08	Quelles précautions faut-il prendre pour faire en sorte que le pointage soit juste?
K-09	Quelles conséquences peut avoir le fait de ne pas dûment enregistrer ou contrôler le pointage?
K-10	Quelles précautions faut-il prendre lorsque l'on dirige le chargement d'automobiles sur des wagons ou leur déchargement?
K-11	Quelles précautions faut-il prendre lorsque l'on dirige le chargement d'automobiles sur des camions ou leur déchargement?
K-12	Quelles précautions faut-il prendre lorsque l'on dirige le chargement d'automobiles sur des navires ou leur déchargement?
K-13	Quels types de dégâts susceptibles d'être causés aux véhicules faut-il repérer et signaler?
K-14	Quelle procédure faut-il appliquer lorsque l'on vérifie si la cargaison et le manifeste concordent, et pourquoi est-ce important?
K-15	Quels documents faut-il remplir et contrôler lorsque l'on vérifie si la cargaison et le manifeste concordent?
K-16	Quelle procédure faut-il appliquer lorsque l'on effectue les opérations d'expédition de la cargaison, et pourquoi est-ce important?
K-17	Quels documents faut-il remplir et vérifier lorsque l'on effectue les opérations d'expédition de la cargaison?
K-18	Qu'est-ce qu'une cargaison non conforme, et que faut-il faire en pareil cas?
K-19	Quelle procédure faut-il appliquer lorsque l'on constate que la cargaison est non conforme?

K-20	Quels sont les principaux signaux manuels utilisés pour communiquer avec des conducteurs?
K-21	Quelles précautions générales faut-il prendre en matière de sécurité et de santé?
K-22	Quel type d'information faut-il transmettre et à qui?
K-23	Dans quel but faut-il entretenir et nettoyer le matériel et les locaux, et quelles seront les conséquences si cela n'est pas fait régulièrement?

Note: CON-02 est le code de cette unité de compétence; O, S et K (colonne de gauche) ceux des différentes compétences.

Annexe VII

Installations de formation dans le secteur portuaire

Le nombre de classes et autres espaces de travail doit être suffisant pour répondre à la demande de cours prévue. Dans l'idéal, l'objectif devrait être d'accueillir plusieurs petits groupes de 15 à 20 participants à la fois. Des bureaux doivent également être mis à la disposition des formateurs et du personnel d'appui chargé des tâches administratives et de secrétariat. Compte tenu de la nature concrète du travail portuaire, il faut prévoir un atelier pour les exercices pratiques ainsi qu'un espace extérieur se prêtant à la formation de conducteurs et de techniciens (personnel chargé de la maintenance) appelés à manœuvrer des engins de manutention de grande dimension. Un centre de documentation et d'apprentissage ouvert est extrêmement souhaitable et des salles devraient être mises à la disposition d'informaticiens et de techniciens audiovisuels pour qu'ils puissent élaborer des supports didactiques, éditer des DVD ou des cassettes vidéo et assurer l'entretien du matériel pédagogique.

L'espace dans lequel la formation a lieu ne doit pas être exposé à des nuisances sonores provenant de l'extérieur ou de pièces et couloirs avoisinants. L'atmosphère ne doit pas être surchauffée ni confinée; on veillera au contraire à maintenir une température confortable ainsi qu'à assurer la qualité et la circulation de l'air. Une source de lumière naturelle dans une salle de classe est toujours préférable à un éclairage uniquement artificiel. Les projections depuis un ordinateur ou un rétroprojecteur ne nécessitent aucunement une obscurité totale, mais il faudrait pouvoir créer une certaine pénombre dans la salle et, en tout cas, éviter la lumière directe du soleil sur l'écran de projection.

Les diverses salles doivent être convenablement équipées. Dans l'idéal, les salles de classe devraient être dotées du matériel suivant: plusieurs tableaux blancs et écrans, un ordinateur, un rétroprojecteur et un projecteur de diapositives, des lecteurs de DVD et de cassettes vidéo et des moniteurs vidéo. L'équipement de l'atelier devrait comprendre des établis, des outils à main et des machines-outils, des machines de démonstration et d'entraînement, un espace de rangement des outils et du matériel, etc. Il faut également des planches murales, des pièces de démonstration, du matériel de création de supports audiovisuels, des photocopieurs et du matériel bureautique (ordinateurs et systèmes de publication assistée par ordinateur).

Ces dernières années, il est apparu de plus en plus important que les centres de formation dans le secteur portuaire disposent d'un laboratoire multimédia, qui offre à tous les travailleurs portuaires la possibilité de se familiariser avec la formation assistée par ordinateur et les outils de gestion informatisés, et de bénéficier d'un mode d'apprentissage souple et créatif. Grâce à l'électronique, il est plus facile de concevoir des cours sur mesure, même s'il faut que les formateurs et les administrateurs soient eux aussi formés en informatique de façon à adapter le support didactique sans compromettre la qualité du contenu et de la présentation. Un centre de formation moderne devrait également disposer d'une large collection de matériels pédagogiques électroniques, conçus en interne ou acquis auprès d'entreprises privées.

Le matériel de formation devrait toujours être élaboré avec le plus grand soin possible. En effet, il donne aux travailleurs une première indication sur la qualité et le professionnalisme de la formation qu'ils s'apprêtent à suivre. Des supports didactiques de mauvaise qualité peuvent démotiver les participants et nuire

à l'efficacité de la formation des travailleurs portuaires. Leur utilisation est d'ailleurs inexcusable, compte tenu de la grande qualité du matériel de formation disponible dans le secteur portuaire, tel que le PDP par exemple.

De nombreux ports et opérateurs font un excellent usage des simulateurs, notamment des simulateurs de chariot cavalier ou de portique. Ces systèmes ne sont pas nécessairement très coûteux ou complexes. Dans certains ports, des entreprises en ont même construits en faisant appel au savoir-faire de leur personnel et en utilisant le matériel disponible dans leur département informatique ou technique. Une autre solution consiste à louer un simulateur mobile à un opérateur de terminal mondial. Il est désormais communément admis dans le secteur que ces dispositifs présentent un grand intérêt pour la formation des opérateurs. Les avantages des simulateurs sont les suivants:

- les grues qui étaient monopolisées pour la formation sont de nouveau disponibles;
- la formation est facilitée au niveau mondial (même élément de référence pour tous les ports);
- possibilité de simuler des conditions météorologiques locales ou extrêmes et des modèles de marée;
- tous les participants sont évalués sur la même base;
- réduction du nombre d'accidents grâce à la formation (notamment grâce à la reconstitution d'accidents réels à des fins pédagogiques);
- les participants gagnent en confiance dans un environnement dénué de stress;
- utilisation plus efficace du temps et du personnel (les simulateurs peuvent être utilisés 24 heures sur 24, sept jours sur sept);

- les simulateurs offrent une formation de base (initiation) et permettent à des conducteurs confirmés de se familiariser avec le maniement de nouveaux engins.

Si un centre d'apprentissage ouvert est créé, il doit proposer en libre accès des dispositifs de formation sur support audiovisuel ou sur ordinateur, notamment des modules de cours qui peuvent être suivis individuellement ou en petits groupes et de façon autonome. La formation en libre accès est une méthode très efficace qui contribue grandement à la satisfaction professionnelle, au développement personnel et à la promotion des carrières, autant de raisons pour lesquelles elle doit être encouragée. Les revues spécialisées sont souvent disponibles en ligne et les ports devraient envisager de permettre à l'ensemble du personnel d'accéder à ces ressources à partir du réseau Intranet de l'organisation.

Annexe VIII

Profil général du formateur

- Avoir une expérience pertinente dans le secteur portuaire.
- Avoir les qualifications appropriées.
- Savoir créer un climat de confiance et de respect.
- Savoir percevoir la dynamique du groupe et réagir en conséquence.
- Avoir d'excellentes aptitudes interpersonnelles.
- Etre capable d'animer des groupes de participants d'horizons très divers.
- Avoir acquis une expérience de travail dans différents environnements et contextes d'apprentissage.
- Savoir valoriser les idées et suggestions.
- Savoir valoriser la collaboration.
- Pouvoir prendre du recul ou un temps de réflexion et faire preuve de souplesse.
- Etre disposé à demander l'aide ou l'avis de collègues.
- Etre capable de déceler les difficultés d'apprentissage des participants et d'adopter les matériels et méthodes pédagogiques appropriés ou d'en référer au personnel compétent.
- Savoir poser des questions qui vont au fond des choses et avoir une écoute active et efficace.
- Etre créatif et plein de ressources.
- Avoir le sens de l'humour.

Annexe IX

Informations supplémentaires sur le VIH et le sida

Le VIH est le virus de l'immunodéficience humaine, lequel porte atteinte au système immunitaire. Le sida est le syndrome d'immunodéficience acquise. Il résulte d'une infection au VIH qui en est à un stade avancé et qui se caractérise par l'apparition d'infections opportunistes ou de cancers liés au VIH, ou des deux.

Aux termes de la section «Principes généraux» de la recommandation (nº 200) sur le VIH et le sida, 2010, adoptée par l'OIT en 2010, «le VIH et le sida devraient être reconnus et traités comme étant une question affectant le lieu de travail qui devrait constituer l'un des éléments essentiels de la réponse nationale, régionale et internationale à la pandémie, avec la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs».

Les travailleurs du secteur des transports sont particulièrement vulnérables au VIH/sida en raison de la nature du travail qu'ils accomplissent, en particulier du fait qu'ils passent beaucoup de temps loin de chez eux dans des conditions pénibles et difficiles. Bien que la plupart des travailleurs du secteur portuaire soient des travailleurs des transports non mobiles, des éléments indiquent qu'ils peuvent eux aussi être très vulnérables à l'infection par le VIH, étant donné que la prévalence est élevée dans les communautés situées sur les principaux itinéraires empruntés. Les ports sont à l'intersection géographique de plusieurs modes de transport – maritime, ferroviaire et routier – où la prévalence du VIH est particulièrement élevée.

La discrimination et la stigmatisation des personnes vivant avec le VIH ou le sida entravent les efforts de prévention dans

ce domaine. La recommandation nº 200 de l'OIT énonce que «Le statut VIH réel ou supposé ne devrait pas être un motif de discrimination empêchant le recrutement ou le maintien dans l'emploi, ni la recherche de l'égalité de chances, conformément aux dispositions de la convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958».

Annexe X

Exemple de formation efficace des travailleurs portuaires

Les principales caractéristiques d'une formation de qualité peuvent être regroupées en quatre grandes rubriques.

1. Contenu et stratégies de la formation

Les formateurs doivent s'assurer que le contenu des programmes de formation est pertinent, conforme aux besoins des stagiaires et qu'il est de niveau approprié. Le meilleur moyen d'y parvenir est de mettre à l'essai et de dûment valider le matériel de formation avec des groupes cibles représentatifs. Analyser les besoins de formation et concevoir un matériel de formation qui réponde à ces besoins est difficile. Le mieux est de suivre le «modèle du système de formation», qui compte sept étapes:

- analyser les besoins du stagiaire et du port/terminal;
- définir le contenu et les buts de la formation;
- identifier les objectifs de la formation et de l'évaluation;
- choisir les stratégies et outils de formation;
- mettre en œuvre la formation;
- en évaluer l'efficacité;
- améliorer le matériel de formation si nécessaire.

Le matériel de formation doit se fonder sur des stratégies de formation et des méthodes d'enseignement appropriées – cours magistraux, exercices pendant les cours ou travaux pratiques, simulations, discussions, jeux de rôle – et être conçu pour inciter les stagiaires à apprendre puis à appliquer sur le lieu de travail les connaissances et compétences fraîchement acquises. Une

formation efficace modifie le comportement du stagiaire parce que celui-ci fait l'expérience d'un apprentissage direct.

2. Organisation

Le matériel de formation devrait être structuré, de façon logique et systématique; par exemple, le contexte devrait être clairement exposé et les objectifs comportementaux bien définis. Les formateurs doivent maîtriser leur sujet et être en mesure d'exploiter des exemples pris au niveau local, des anecdotes et leur expérience personnelle. Pour un bon déroulement du cours, le formateur doit en comprendre pleinement le contenu et savoir l'organiser. La salle de classe et les sièges doivent être disposés en fonction des stratégies de la formation – moyens audiovisuels, activités en groupe plus ou moins restreint, travaux pratiques. Il faut veiller tout particulièrement à prendre les dispositions nécessaires pour tenir compte de la place croissante de l'informatique et d'autres médias interactifs dans l'apprentissage individuel.

3. Aptitudes à présenter le sujet de la formation

Le formateur joue un rôle déterminant pour ce qui est de transmettre l'information et le savoir, que ce soit en donnant des cours magistraux, en utilisant des moyens audiovisuels, en facilitant les discussions ou les exercices en classe, ou en donnant des appréciations aux stagiaires. Cours magistraux et démonstrations pratiques constituent encore une part substantielle des programmes classiques de formation des travailleurs portuaires. Il est donc essentiel que les formateurs perfectionnent leur aptitude à présenter le sujet de la formation de façon logique, claire et intéressante. Pour qu'un cours soit réussi, il doit notamment reposer sur les éléments suivants:

- des matériels de formation bien structurés;

- la clarté de la procédure «préparer, dialoguer et conclure»:
  - Préparer: Cette première étape consiste à procéder à la préparation du cours avec le groupe cible, à définir les objectifs, à situer la classe dans son contexte et à mettre en place l'environnement d'apprentissage. A ce stade, le formateur doit s'assurer que l'environnement de formation est approprié (moyens audiovisuels fonctionnels et idéalement situés, sièges et éclairage adéquats). Il lui faudra vérifier ces aspects matériels de la préparation avant l'arrivée des participants (la veille si nécessaire). Lorsqu'il définit les buts et objectifs du cours, le formateur doit soigneusement en expliquer la finalité et la structure et en souligner les principaux objectifs. A ce stade, les apprenants doivent savoir à quoi s'attendre, surtout s'ils doivent participer activement à des séances de questions-réponses et à des exercices.
  - Dialoguer: Cette discussion peut être menée soit par le formateur à mesure qu'il donne le cours, soit par les participants à mesure qu'ils répondent aux questions posées par le formateur. L'équilibre entre les deux protagonistes du dialogue dépendra de la façon dont le formateur aura décidé de structurer son cours. C'est à ce stade que l'essentiel des connaissances ou aptitudes sera traité.
  - Conclure: Il s'agit de clore la discussion, de récapituler les principaux points évoqués et de faire une synthèse de ce qui s'est passé. Il est impératif à ce stade d'inviter les participants à poser des questions et à faire des commentaires. Si le cours porte sur un sujet complexe, il sera peut-être structuré en plusieurs séances clairement définies. Dans ce cas, il y a lieu de prévoir une série de brèves séquences visant à répéter plusieurs fois la présente procédure lors de l'exposé général.

- des moyens audiovisuels adéquats;
- une remise en question des techniques utilisées afin de stimuler la participation des stagiaires;
- une élocution claire et précise;
- un bon contact visuel avec les stagiaires.

4. Aptitude à gérer le groupe

Ce dernier ensemble de compétences porte sur la capacité du formateur de gérer le groupe de stagiaires, en particulier les personnes sceptiques et indifférentes (voire réfractaires), et de maintenir la discipline dans la classe. Le formateur doit créer une atmosphère détendue et faire en sorte que tous les stagiaires participent au cours. Comme on l'a vu précédemment, une bonne conception pédagogique favorise un apprentissage centré sur le stagiaire et non dominé par le formateur. Définir clairement le rôle des stagiaires et les mettre à l'aise pendant les cours y contribue: bien sûr, on doit les encourager à participer activement et à poser des questions. Le formateur doit savoir poser des questions ouvertes et stimulantes et laisser aux participants assez de temps pour y répondre correctement.

Le formateur doit veiller à ce que tout soit prêt et à sa place lorsque les stagiaires arrivent en cours et l'aménagement de la salle est approprié. Cela permet de créér un climat propice d'entrée de jeu. Pour susciter l'intérêt, les cours doivent commencer sans retard et les activités doivent être dynamiques. Le formateur doit aussi s'assurer que tous les stagiaires sont attentifs et participent à toutes les activités en classe. Pendant les discussions de groupe, il arrive que des stagiaires posent problème en accaparant ou en détournant l'attention du groupe, ou en ne participant pas aux activités. Le formateur doit pouvoir reconnaître les types de «stagiaire à problème» que l'on rencontre le

plus souvent et disposer de tout un éventail de techniques pour faire face à la situation. Enfin, il joue un rôle essentiel dans l'évaluation du travail du groupe, de sa propre performance et des connaissances des stagiaires – éléments qui font partie intégrante de l'apprentissage. Le fait de vérifier et d'évaluer la façon dont le cours est dispensé présente trois avantages:

- un test de diagnostic permet au formateur de savoir si les candidats à la formation ont les préacquis voulus et de cerner leurs écarts/lacunes en matière d'aptitudes, de connaissances ou d'attitudes, l'objectif étant de proposer ou de prendre des mesures correctives;
- l'évaluation des apprenants au moyen de tests ou d'examens permet au formateur de suivre leur progrès. L'analyse des résultats obtenus de la sorte lui permet aussi de passer en revue les différents types de problèmes et d'aider les stagiaires en difficulté. Le formateur doit faire preuve de compétences dans la gestion, l'évaluation, l'analyse et l'interprétation de ces résultats;
- l'évaluation des cours et du matériel didactique permet au formateur de recueillir des informations sur les effets du programme de formation, et d'en évaluer l'intérêt. Cette évaluation porte sur le matériel d'apprentissage, les stratégies, la performance du formateur, etc.

Les responsabilités d'un bon formateur ne se limitent pas à l'évaluation du cours et du matériel didactique. Il doit rester en contact avec les stagiaires, veiller à ce qu'ils mettent en pratique les connaissances et les notions qu'ils ont acquises, et assurer un suivi une fois qu'ils sont de retour au travail.

Source: BIT: Portworker Development Programme (PDP) chief instructor's manual (Genève, version révisée, 2004).

Annexe XI

Exemple d'informations consignées en vue de la qualification des travailleurs portuaires

- nom et logo du prestataire agréé ou de l'organisme habilité;
- domicile du prestataire agréé;
- numéro d'identification du prestataire;
- numéro d'identification ou de série du certificat;
- indication de la législation applicable, le cas échéant;
- nom et initiales du titulaire;
- numéro d'identification du titulaire;
- code de l'appareil de levage, code de l'équipement et indication de ses accessoires et de sa capacité;
- restrictions d'utilisation;
- numéro d'enregistrement du facilitateur et de l'examinateur;
- code et valeur, exprimés en crédits, de l'unité de compétence;
- dates de délivrance et d'expiration, le cas échéant;
- signature autorisée.

Les directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire fournissent un cadre axé sur les compétences appliqué aux méthodes de formation des travailleurs portuaires, qui vise à:

- protéger et à promouvoir la sécurité et la santé dans les ports
- améliorer le processus de développement des compétences des travailleurs portuaires et à accroître le statut et le bien-être professionnels de ces derniers
- retirer les plus grands avantages sociaux et économiques possibles de méthodes de manutention sophistiquées et autres opérations portuaires
- améliorer l'efficience des opérations de manutention et la qualité des services offerts aux clients du port
- protéger l'environnement naturel de la zone portuaire et de ses abords
- promouvoir le travail décent et des emplois durables dans le secteur portuaire.

Ces directives sont aussi les premières du genre qui portent sur la formation dans un secteur spécifique. Elles ont été élaborées à l'intention de toutes les organisations et personnes impliquées dans tout aspect de la formation des travailleurs portuaires.

ISBN 978-92-2-226845-0

9 789222 268450