



Rapport final

**Réunion tripartite d'experts chargés d'élaborer et d'adopter
des directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire**
(Genève, 21-25 novembre 2011)

Rapport final

**Réunion tripartite d'experts chargés d'élaborer et d'adopter
des directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire**
(Genève, 21-25 novembre 2011)

Copyright © Organisation internationale du Travail 2012

Première édition 2012

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.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Réunion tripartite d'experts chargés d'élaborer et d'adopter des directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire: rapport final, Genève, 21-25 novembre 2011 / Bureau international du Travail, Département des activités sectorielles. Genève, BIT, 2012.

1 v.

ISBN 978-92-2-226014-0 (imprimé)

ISBN 978-92-2-226015-7 (Web pdf)

Egalement disponible en anglais: *Tripartite Meeting of Experts for the Review and the Adoption of ILO Guidelines on Training in the Port Sector*, Geneva, 21-25 November 2011, *Final report*, ISBN: 978-92-2-126014-1 (imprimé), 978-92-2-126015-8 (Web pdf), Genève, 2012, et en espagnol: *Reunión tripartita de expertos para la elaboración y adopción de pautas de la OIT sobre la formación en el sector portuario*, Ginebra, 21-25 de noviembre de 2011, *Informe final*, ISBN: 978-92-2-326014-9 (impreso), 978-92-2-326015-6 (web pdf), Genève, 2012.

formation / formation à la sécurité / formation fondée sur la compétence / port / docker / rôle de l'OIT / bonnes pratiques / matériel d'enseignement
06.01

Données de catalogage 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.

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Examen du projet de <i>Directives sur la formation dans le secteur portuaire</i>	3
Section 1. Contexte	5
Section 2. L'environnement propice à la formation axée sur les compétences	8
Section 3. Formation des travailleurs portuaires	12
Activités de suivi	17
Observations récapitulatives	20
Questionnaire d'évaluation	23
Liste des participants	25

Introduction

1. La Réunion tripartite d'experts chargés d'élaborer et d'adopter des directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire s'est tenue à Genève du 21 au 25 novembre 2011, conformément à la décision prise par le Conseil d'administration du BIT à sa 304^e session (mars 2009).
2. La réunion était composée de 23 experts nommés après consultation des gouvernements, de sept experts nommés après consultation du groupe des employeurs et de neuf experts nommés après consultation du groupe des travailleurs du Conseil d'administration. Quatre observateurs d'organisations intergouvernementales et d'organisations internationales non gouvernementales ont également assisté à la réunion.
3. L'objet de la réunion était d'élaborer et d'adopter des directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire.
4. La réunion était saisie des directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire (TMEPS/2011), élaborées par le Bureau avec le soutien d'un groupe de travail tripartite informel composé d'opérateurs portuaires, de spécialistes présents à titre personnel et d'experts issus de syndicats du secteur portuaire, de gouvernements, d'organisations intergouvernementales et d'organisations internationales non gouvernementales concernées, de centres de formation dans le secteur portuaire, et d'autres institutions spécialisées. Ces directives fourniront un cadre axé sur les compétences appliqué à la formation des travailleurs portuaires.
5. Le bureau de la réunion était composé comme suit:

Président: M. Brian Thomas (Royaume-Uni)

Vice-présidents: M. Harri Halme (membre gouvernemental, Finlande)
M. Pierre du Randt (membre du groupe des employeurs)
M. Frank Leys (membre du groupe des travailleurs)

6. La secrétaire générale, M^{me} Alette van Leur, directrice du Département des activités sectorielles du BIT, explique que les *Directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire* seront soumises au Conseil d'administration en mars 2012 une fois examinées et adoptées par la réunion. Elle précise que la formation dans le secteur portuaire revêt une importance particulière pour l'OIT et rappelle que l'élaboration du projet de directives a été entreprise en 2009. Un groupe d'experts informel composé de plusieurs parties prenantes du secteur et d'experts portuaires a entrepris ce travail de rédaction. Le secteur portuaire est indispensable au développement économique et il a constamment besoin d'être amélioré en termes d'efficacité, de compétitivité et de sécurité. La mise en œuvre de programmes de formation appropriés pour les travailleurs portuaires est donc primordiale. La formation dans le secteur portuaire est bien développée dans certains pays et organisations portuaires. Cependant, il arrive fréquemment qu'elle ne réponde pas à l'évolution des besoins et des attentes du secteur portuaire. Les directives internationales sont nécessaires compte tenu des nouvelles exigences du secteur en matière de sécurité, de performance et de profil d'emploi. Elles faciliteront la reconnaissance des qualifications susceptibles d'accroître la mobilité des travailleurs portuaires. L'examen de la question de la formation dans le secteur portuaire contribuera à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs portuaires et à développer les opérations portuaires dans le monde entier.

-
7. Le président indique que le secteur du transport portuaire international connaît depuis peu une évolution technologique sans précédent, ce qui exige un éventail de compétences et de connaissances nouvelles ainsi que de meilleures dispositions de la part des travailleurs. Les dépenses de formation dans le secteur restent inférieures à 1 pour cent du chiffre d'affaires. Un grand nombre de travailleurs dans le secteur portuaire n'ont toujours pas accès à une formation suffisante pour leur permettre de s'acquitter de leurs tâches en toute sécurité et efficacité, comme l'énonce l'article 38 de la convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979. Le BIT a joué un rôle majeur dans ce processus grâce à ses programmes d'assistance technique, notamment le Programme de formation des travailleurs portuaires. Il reste encore beaucoup à faire pour établir des politiques et pratiques efficaces de mise en valeur des ressources humaines et offrir des prestations de formation de qualité dans le secteur. Pour conclure, l'orateur indique que le projet de directives constitue un guide pratique pour mettre en place des méthodes de formation axées sur les compétences, condition indispensable à la formation d'une main-d'œuvre compétente et motivée.
 8. Le secrétaire exécutif, M. Marios Meletiou, présente le projet de *Directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire*, qui serviront de base aux débats de la réunion. Ces directives reposent sur les résultats des recherches approfondies et des visites sur le terrain menées dans plusieurs ports et centres ou instituts de formation portuaire dans différents pays. L'intervenant explique que, dans la présentation du cadre axé sur les compétences appliqué à la formation des travailleurs portuaires, aucune référence explicite ou directe n'a été faite à aucun pays ou port en particulier. Le projet de directives vise à fournir des orientations générales en vue de son application dans le monde entier.
 9. Le vice-président employeur constate que le secteur portuaire a connu des changements considérables et que les exigences en matière de formation des travailleurs portuaires ont radicalement évolué. Il convient d'accorder de l'importance aux moyens permettant de former les travailleurs en vue de répondre aux besoins de l'industrie. L'orateur indique qu'un processus de normalisation, comme la conteneurisation, a été mis en place pour les opérations portuaires. Les directives de l'OIT permettront aux organisations de normaliser les pratiques en matière de formation. Il est important de faire preuve de souplesse dans un contexte de circonstances particulières. Le projet de directives tient compte de cette diversité. Le modèle de formation présenté permet de transférer la responsabilité de la formation de l'organisation à l'individu, ce qui correspond à la définition même de l'autonomisation. La normalisation des approches de formation à l'échelle internationale permettra de faciliter la concurrence entre les entreprises. Il convient d'envisager le dialogue social lorsque des prestataires privés de formation sont concernés afin de veiller à ce qu'ils dispensent aussi une formation axée sur les compétences. La validation des préacquis revêt une grande importance en raison des nombreuses compétences requises par le travail dans les ports et des compétences communes à d'autres secteurs d'activité.
 10. Le vice-président travailleur note que le monde change et que les ports connaissent une seconde révolution. La première a été marquée par la conteneurisation et la seconde par la mécanisation des opérations de manutention, qui n'a pas été sans incidence sur les travailleurs. L'intervenant soutient que les travailleurs portuaires exigent depuis longtemps d'être mieux formés parce que les ports sont des environnements de travail dangereux. La formation est indispensable pour l'ensemble des travailleurs, et quiconque pénètre dans l'enceinte d'un port pour y travailler devrait avoir suivi une formation. Dans l'intérêt de la santé, de la sécurité et de la productivité, les travailleurs portuaires devraient être des professionnels, et ceux qui ne le sont pas ne devraient pas travailler dans les ports. La formation devrait être conçue dans l'esprit et à l'aide du dialogue social, tout en évitant une approche «en cascade». Les résultats des travaux de la réunion contribueront à améliorer la sécurité et la santé des travailleurs dans les ports ainsi que l'efficacité dans l'intérêt des employeurs.

-
11. Le vice-président gouvernemental relève que le projet de directives constitue un ensemble de bonnes pratiques et de connaissances utiles. Il espère que ces directives serviront à améliorer la formation dans le secteur portuaire pendant de nombreuses années.
 12. L'expert du gouvernement du Sénégal indique que l'initiative consistant à élaborer des directives sur la formation dans le secteur portuaire arrive à point nommé. Il relève que les employeurs du secteur portuaire dans le monde entier cherchent à garantir depuis longtemps la sécurité des équipements et des travailleurs. Il explique que, en raison de la compétitivité du secteur d'activité, les entreprises de transport maritime s'attendent à ce que les travailleurs portuaires aient les mêmes compétences partout. La normalisation de la formation est capitale. L'expert du gouvernement du Sénégal souhaite faire en sorte que les directives soient un outil clé pour la formation des travailleurs portuaires au Sénégal et il s'engage en ce sens.
 13. Le représentant de la Commission européenne souligne l'importance que son institution accorde à la question de la formation dans le secteur portuaire. Il note que les instruments de l'OIT, tels que la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), ont été transposés dans le droit européen par le biais d'une directive du Conseil de l'Union européenne. En mars 2011, un livre blanc soulignant que des travailleurs portuaires bien formés sont essentiels pour garantir la sécurité, la sûreté et l'efficacité de l'exploitation des ports a été publié. De la même manière, une proposition de réglementation a été formulée en vue de développer un réseau de transport transeuropéen pour relier les infrastructures européennes. Selon les prévisions, le transport maritime devrait augmenter et il est donc essentiel de pouvoir compter sur une main-d'œuvre professionnelle dans les ports. Des travailleurs qualifiés et motivés sont essentiels pour garantir la sécurité, la sûreté et l'efficacité de l'exploitation des ports. Il sera nécessaire de développer de nouvelles compétences par la formation pour répondre à de nouveaux types d'emploi. La formation permettra de rendre le travail dans les ports plus attractif et de résoudre les problèmes de pénurie de personnel en Europe. L'intervenant assure que les directives seront adaptées au niveau européen suite à leur examen et à leur adoption par les participants à la réunion.
 14. Un observateur de l'International Safety Panel de l'Association internationale pour la coordination de la manutention des marchandises (AICMM) indique que la présence de travailleurs bien formés a une incidence sur la sécurité et la santé ainsi que sur le nombre d'accidents dans les ports. Il se dit satisfait des travaux accomplis en ce qui concerne le projet de directives et estime que ces dernières peuvent être précieuses pour le secteur portuaire. Il ajoute que le projet de directives met fortement l'accent sur la sécurité et la santé.
 15. Un expert travailleur souligne que les participants à la réunion cherchent à élaborer un outil concret. Il précise qu'il est important que les participants aient une compréhension commune du produit escompté pour faire de cette réunion un succès.

Examen du projet de *Directives* sur la formation dans le secteur portuaire

Abréviations et sigles

16. Les participants décident d'inclure les sigles suivants dans la liste des abréviations et sigles: ID (identification), RO/RO (roulier), RPL (reconnaissance des préacquis) et OMI (Organisation maritime internationale).

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

Paragraphe 2

17. Le vice-président travailleur propose d'ajouter, à la quatrième ligne, les mots «et de la santé» après «sécurité». Le groupe des employeurs et le groupe gouvernemental souscrivent à cet amendement.
18. Les participants approuvent l'ajout systématique de «[et de la] santé» après «sécurité» dans l'ensemble du texte.

Paragraphe 4

19. Suite à un débat approfondi et aux propositions formulées par les experts des gouvernements du Sénégal et de la Papouasie-Nouvelle-Guinée ainsi que par plusieurs observateurs, le président propose de conserver le texte tel qu'il figure dans le projet de directives, au motif que le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs y sont favorables. Le seul amendement approuvé consiste à remplacer «s'appliquent de la même manière» par «sont applicables».
20. Un observateur de l'International Safety Panel de l'AICMM se dit préoccupé par l'utilisation des mots «conteneurs» et «d'empoter (de charger)» car il estime que cela peut prêter à confusion.
21. Le vice-président travailleur propose d'utiliser dans la version anglaise «packing of» plutôt que «loading», qui n'est pas clair, proposition sans incidence en français. Les participants approuvent l'emploi de «conteneurs de transport de marchandises» et, dans la version anglaise, de «packing and unpacking».
22. L'expert du gouvernement du Sénégal signale que les directives devraient être claires du point de vue juridique.
23. Si le président admet que le texte doit être suffisamment clair, il rappelle néanmoins que les directives ne sont pas obligatoires.

Paragraphe 5

24. Le président indique que le Bureau souhaite supprimer toute la phrase commençant par «De plus amples informations ...», qui fait référence aux informations figurant sur le site Web de l'OIT.
25. Le secrétaire exécutif explique que le site Web est susceptible d'évoluer à l'avenir et qu'il n'est pas réaliste de demander à l'OIT de se prononcer fermement sur le contenu de ses futures pages Web.
26. Après discussion, le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs conviennent de la nécessité de faire référence à l'OIT dans ce paragraphe. Il est convenu de remplacer le membre de phrase «sont disponibles sur la page Web de l'OIT consacrée aux directives (l'adresse complète sera insérée ici)» par «peuvent être obtenues en contactant l'OIT».

Paragraphe 8

27. Après discussion, il est convenu de remplacer, dans la deuxième phrase du paragraphe, «s’inscrit généralement» par «peut s’inscrire».

Paragraphe 10

28. Le vice-président employeur propose de supprimer, à la septième ligne du paragraphe, «du port en matière», de sorte que le nouveau libellé se lise comme suit: «la politique de formation».
29. Un expert employeur du Panama relève un problème de traduction dans la version espagnole des directives.
30. L’expert du gouvernement du Sénégal signale lui aussi des erreurs dans la version française des directives.
31. Le président indique que ces erreurs seront rectifiées dans la version finale des directives.

Section 1. Contexte

Paragraphe 13

32. Après un débat approfondi sur l’ajout du mot «sûres» à la suite de «pratiques» au premier point de l’énumération, et en ce qui concerne la normalisation de la formation telle que proposée par l’expert du gouvernement du Sénégal, le président recommande de n’apporter aucun changement au libellé mais précise que les membres du Bureau ont pris en considération ces questions et qu’ils essaieront de trouver où placer ces points dans les directives pour les mettre en valeur, selon ce qui sera approprié.

Paragraphe 14

33. Les participants débattent d’un autre libellé visant à remplacer le mot «révolution» employé à la première ligne de ce paragraphe.
34. Le président demande aux participants de proposer une autre solution et de réfléchir spécifiquement à la teneur de ce paragraphe afin de savoir s’il est question de technologies, de pratiques ou de compétences. Les participants conviennent finalement d’adopter le paragraphe, la première ligne étant amendée comme suit: «Partout dans le monde, il existe aujourd’hui des besoins de changements considérables en matière de développement des compétences dans les ports.»

Paragraphe 15 et tableau 1. Le monde du travail portuaire en pleine mutation

35. Le vice-président employeur commente l’expression «système de qualifications». Il estime que la deuxième phrase de ce paragraphe est peut-être inexacte car elle renvoie à différentes méthodes de travail. Il n’est pas ici question d’un changement dans le système de qualifications mais plutôt d’un changement dans l’approche. Il constate également que le libellé du tableau «Formation certifiée» n’est pas très descriptif car il ne dit rien sur l’entité chargée de certifier la formation, et cela pourrait prêter à confusion dans certains pays.

-
36. Le vice-président travailleur souligne que certains ports n'exécutent pas d'opérations spécialisées vu que le coût de la main d'œuvre est faible et qu'aucune pression n'est exercée pour offrir une spécialisation à ces travailleurs. Il indique aussi que le recrutement d'une main-d'œuvre occasionnelle (sans aucune formation) est toujours pratiqué dans les ports. Il fait ensuite référence au tableau et indique que l'expression «soumises à un encadrement» n'est pas claire.
37. Un expert du Bureau explique que tous les ports n'ont pas atteint le même niveau. Le tableau devra servir à représenter l'évolution progressive et indiquer les objectifs vers lesquels tendre dans la colonne de droite. Il propose de remplacer «to» par «towards» dans l'intitulé du tableau, ce qui est sans incidence en français. Il ajoute que l'expression «équipes soumises à un encadrement» signifie que les travailleurs portuaires exercent leurs tâches au sein d'équipes nécessitant un encadrement. Les membres travailleurs veulent traduire le chemin parcouru depuis l'époque du travail en «équipe d'ouvriers» («gangwork» en anglais) jusqu'à l'organisation actuelle du travail. S'agissant de la «Formation certifiée», l'intervenant signale que le libellé renvoie à des méthodes de «Formation officielle», par opposition à la formation informelle en cours d'emploi.
38. Au cours du débat concernant le tableau 1, le président propose que le tableau reflète une forme de progression de gauche à droite. Les ports se trouvent à des niveaux de développement différents et l'ajout de flèches pourra permettre d'introduire une notion d'évolution vers les éléments indiqués dans la colonne droite du tableau. D'autres propositions concernant des changements de libellé ainsi que d'ordre rédactionnel sont également formulées.

Paragraphe 16

39. Le vice-président employeur souligne une question mineure mais essentielle à la deuxième phrase de ce paragraphe. Il indique que l'analyse des tâches reste l'approche privilégiée de nombreux employeurs. Il peut donc être plus judicieux de dire que l'on accorde de plus en plus d'importance à cette approche. Il note également que le membre de phrase «ces dernières années» peut être supprimé étant donné que ce point peut prêter à controverse selon ce qu'il peut signifier pour les différents pays. Le paragraphe 16 est adopté compte tenu de ces modifications.

Paragraphe 18 et tableau 2. Dimensions de la compétence

40. Le vice-président travailleur attire l'attention sur le tableau 2. Il met en exergue le rôle joué par le dialogue social pour faciliter les consultations, les négociations et les accords relatifs aux compétences conclus par les partenaires sociaux, sans pour autant souhaiter apporter de modification au texte original.
41. L'expert du gouvernement du Sénégal souligne la nécessité de dispenser des formations professionnelles pratiques.
42. Le président souligne que l'évaluation est une composante essentielle de la formation axée sur les compétences. Elle devrait avoir lieu dans un cadre compatible avec l'environnement de travail ou comparable à celui-ci.
43. Le secrétaire général adjoint indique que le commentaire fait par l'expert du gouvernement du Sénégal est lié à la traduction en français du mot anglais «apprenticeship» (apprentissage). Ce point sera examiné.

Paragraphe 20 et figure 1. Cadre de formation axée sur les compétences dans le secteur portuaire

44. Le vice-président employeur ouvre un débat sur l'expression «politique du port en matière de formation» employée à la deuxième ligne du paragraphe 20 et dans le tableau 1.
45. Après discussion, les participants conviennent de remplacer «politique du port en matière de formation» par «politique de formation».

Paragraphe 21

46. Le vice-président travailleur note que les participants se préoccupent de savoir comment les travailleurs percevront l'expression «définition du profil de compétences», même si le groupe des travailleurs sait qu'il est nécessaire d'apporter des changements à la formation.
47. Les participants décident de conserver cette terminologie.

Paragraphe 23

48. Le vice-président employeur fait un commentaire au sujet de la note de bas de page 4 et de l'expression «pas tout à fait compétents encore»: une personne est compétente ou elle ne l'est pas.
49. Le secrétaire exécutif explique que ce libellé est employé pour éviter de donner une impression négative que véhiculerait le recours au mot «incompétent». En effet, toute personne se présentant à un test de compétences pourrait être découragée de se voir qualifiée d'«incompétente», étant donné qu'elle peut avoir quelques-unes des compétences requises et, donc, être partiellement compétente, sans pour autant être tout à fait compétente.
50. Un représentant du Département des compétences et de l'employabilité du BIT relève que l'emploi d'une terminologie appropriée dépendra du contexte d'utilisation du mot «compétence». Dans le contexte de la formation axée sur les compétences, il souscrit aux vues du secrétaire exécutif et indique que, s'il convient d'éviter «incompétent», l'emploi de l'expression «pas tout à fait compétent encore» a tout son sens. Il note que les employeurs peuvent mentionner le mot «compétence» dans un contexte différent. Par exemple, si le contexte ne renvoie pas aux connaissances, compétences et aptitudes, mais à la compétence en tant que moyen de réaliser une tâche de manière indépendante et globale, alors il peut être judicieux de dire «pas tout à fait compétent encore». Dans ce cas, il sera difficile de mesurer l'étendue de la compétence.
51. Le vice-président travailleur relève les changements considérables qui se sont effectivement produits pour bon nombre de travailleurs portuaires et salue les propos du secrétaire exécutif. Il note que là où des changements et une automatisation ont eu lieu, le fait de dire à un travailleur qu'il n'est plus compétent peut être source de conflit. En revanche, le libellé «pas tout à fait compétent encore» permet d'espérer devenir tout à fait compétent.
52. Selon le vice-président employeur, le mot «incompétent» ne devrait jamais être utilisé, sauf, éventuellement, dans les rares cas où une personne n'a pu être formée. Il dit lui aussi estimer que le mot «incompétent» n'a pas lieu d'être dans les présentes directives. Pour finir, il note que l'expression «pas encore compétent» est utilisée dans la plupart des systèmes d'enseignement et de formation professionnels et indique que les membres de son groupe ne sont pas opposés à l'emploi de l'expression «pas tout à fait compétent encore».

-
53. En ce qui concerne les notes de bas de page figurant dans le projet de directives, un expert du Bureau propose de ne conserver que celles qui mentionnent des sources, les autres devant être incorporées dans le corps du texte ou supprimées.
54. L'observateur employeur du Canada dit souscrire à cette proposition.
55. Les participants approuvent cette proposition.
56. Suite à un débat sur le rôle du dialogue social dans la formation, le président explique que le dialogue social fera partie de l'ensemble du processus, et il constate que le libellé faisant référence à la formation axée sur les compétences doit être manié avec précaution.
57. L'expert du gouvernement du Sénégal souligne un problème concernant l'emploi du mot «lacunes» dans l'ensemble de la version française du projet de directives.

Paragraphe 24

58. L'expert du gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée propose de remplacer, dans la première phrase du paragraphe, «physiques et humaines» par «humaines et en capital».
59. Le vice-président employeur relève que l'emploi de l'expression «en capital» serait trop restrictif.
60. Le libellé original est maintenu.

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

Introduction

Paragraphe 27

61. L'expert du gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée propose de remplacer, dans l'avant-dernière phrase du paragraphe de la version anglaise, la première occurrence du mot «dockworkers» par «portworkers», ce qui est sans incidence en français.
62. Le président explique que le mot «dockers» figurant dans l'avant-dernière phrase du paragraphe est extrait d'une citation d'un document de l'OIT qui a été adopté il y a des années. Il est convenu de remplacer systématiquement dans l'ensemble du document «dockers» par «travailleurs portuaires», sauf lorsqu'il s'agit de citations de documents, tels que les conventions de l'OIT.

Paragraphe 28

63. L'expert du gouvernement du Sénégal exprime des réserves quant à l'emploi du mot «aptitude» dans la figure 2 de la version française du projet de directives.
64. Le représentant de l'Association internationale des ports (AIP) souligne que la référence figurant dans la première phrase du paragraphe concerne la figure 2 et non le tableau 2, et il propose de procéder au changement nécessaire dans le texte.

-
65. Il est convenu de modifier le paragraphe en conséquence.

Paragraphe 31

66. Le vice-président employeur propose de remplacer, dans la version anglaise des directives, l'expression «inter alia» par un libellé plus simple, ce qui est sans incidence en français.
67. Il est convenu d'utiliser une formulation plus appropriée.
68. L'expert du gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée propose de qualifier le mot «compétence» dans la figure 2.
69. Le président explique que la figure s'intitule «Dimensions de la compétence» et que ce libellé provient d'un document de l'OIT. Il est décidé de ne pas modifier la figure 2.

Paragraphe 33

70. Le vice-président travailleur précise que, lorsque l'expression «différentes parties prenantes» est employée, il faut comprendre qu'elle inclut à la fois les représentants des employeurs et ceux des travailleurs.
71. Le président explique que «parties prenantes» s'entend de toute organisation qui entretient des relations avec le port, y compris les représentants des employeurs et ceux des travailleurs. Il propose d'ajouter l'expression «parties prenantes» dans le glossaire.
72. Le vice-président travailleur propose aussi d'ajouter, dans la liste des abréviations et sigles, «PPE», qui signifie, en anglais, «personal protective equipment» (équipement de protection individuelle).
73. Les participants approuvent ces propositions.

Paragraphe 35

74. Le vice-président employeur pose la question de savoir si «la connaissance des outils informatiques» est une compétence non technique. Les compétences informatiques ne sont plus des compétences non techniques et elles constituent une partie essentielle du travail dans les ports. L'intervenant propose soit de supprimer «compétences non techniques», soit d'employer une autre expression. Il s'agit de compétences qui reposent sur des préacquis et qui sont transférables d'un emploi et d'un secteur à l'autre.
75. Un expert du Département des compétences et de l'employabilité du BIT explique que l'OIT utilise fréquemment l'expression «aptitudes fondamentales» pour faire référence à la fois aux compétences non techniques et aux compétences informatiques.
76. L'expert du gouvernement du Sénégal indique que d'autres compétences peuvent être qualifiées de «compétences complémentaires».
77. Le vice-président travailleur propose de supprimer «(compétences non techniques)» étant donné que le texte qui suit mentionne des compétences, qu'elles soient techniques ou non.
78. Le président fait observer que les compétences énumérées seraient une preuve des connaissances préalablement acquises. Il est convenu de supprimer «(compétences non techniques)».

-
79. Le vice-président employeur se demande si «l'esprit d'initiative et d'entreprise» est une notion qui peut s'apprendre.
80. L'expert du gouvernement du Sénégal propose de remplacer «également souhaitables» par «nécessaires».
81. Le vice-président travailleur fait observer que le mot «nécessaires» élève la norme et limite l'employabilité.
82. Le président explique que cette proposition peut vouloir signifier que les compétences devraient être incluses dans la formation, et non qu'une personne est tenue de les posséder. Il est convenu de supprimer «l'esprit d'initiative et d'entreprise» et de remplacer «également souhaitables» par «nécessaires».
83. Le paragraphe 35 est adopté avec les deux premières phrases amendées comme suit: «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.»

Paragraphe 36, 37 et 38

84. Il est proposé de réorganiser les paragraphes 36, 37 et 38 sous forme de tableau afin d'améliorer la présentation et de faciliter la lecture. La présentation exacte du tableau sera laissée à l'appréciation du Bureau.
85. Le représentant de l'AIP relève que l'engagement des participants est décisif dans le succès de la formation axée sur les compétences. Il propose d'amender le paragraphe 36 comme suit: «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).»
86. Le vice-président travailleur et l'expert du gouvernement du Sénégal notent que le libellé proposé fait peser une lourde responsabilité sur le participant. L'engagement tant des participants que des formateurs contribue au succès de la formation, et il conviendrait de le mentionner.
87. Le vice-président employeur convient que l'engagement des personnes concernées à tous les niveaux est requis, mais il note que l'apprenant est le point central de la formation. Il propose d'ajouter le membre de phrase «l'engagement total de l'employeur et du participant» et de supprimer le deuxième point de l'énumération du paragraphe 38 concernant l'engagement pris par les chefs d'entreprise. Les participants approuvent cette proposition.
88. Le vice-président employeur propose d'accoler l'adjectif «reconnu» ou «pertinent» à l'expression «congé-formation payé» dans le paragraphe 38.
89. Le vice-président travailleur appuie cette proposition mais propose d'utiliser un autre mot.
90. Le secrétariat recommande d'utiliser «approprié». Les participants en conviennent et les paragraphes 36, 37 et 38 sont adoptés tels qu'amendés.

Paragraphe 39

91. L'expert du gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée propose de remplacer «installations qui sont consacrées aujourd'hui à la formation professionnelle» par «moyens de formation actuels».
92. Le président et le vice-président travailleur estiment que cette proposition permettra de faire en sorte que les directives restent d'actualité. Cette modification est approuvée et il est convenu de faire attention aux prochaines occurrences dans le texte lors du travail d'édition.
93. Le vice-président employeur estime qu'il serait plus pertinent de placer les encadrés 2 et 3 dans les annexes aux directives.
94. Le vice-président travailleur estime que le texte encadré est nécessaire car il donne des précisions sur les installations de formation et les formateurs.
95. Un observateur employeur du Canada indique qu'il ne connaît pas la source du texte encadré et qu'il ne comprend pas pourquoi ce libellé figure dans un encadré.
96. Le secrétariat souligne l'importance de choisir un style cohérent pour la mention des références. Le paragraphe est adopté tel qu'amendé et les encadrés seront déplacés en annexe.

Paragraphe 40

97. Une experte employeuse de Singapour propose d'ajouter «Les formateurs classiques devront suivre une formation pour comprendre le concept de la formation axée sur les compétences. Ils doivent aussi savoir comment évaluer les compétences des participants durant la session de formation.» Elle propose que ces phrases soient également incorporées dans l'encadré 3.
98. L'expert du gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée estime qu'il faut remplacer «formateurs classiques» par «tous les formateurs». Le paragraphe 40 est adopté tel qu'amendé.
99. Un expert travailleur du Mexique propose d'ajouter «Etre capable de déceler les difficultés liées à l'apprentissage» comme point dans la liste de l'encadré 3. Il relève l'importance de déceler les difficultés d'apprentissage et de savoir enseigner à des personnes ayant des difficultés d'apprentissage. Il est nécessaire de comprendre les difficultés liées à l'apprentissage, les différents modèles et les différentes formations pour pouvoir déceler diverses difficultés d'apprentissage. L'enseignement nécessite d'acquérir une spécialisation et une formation en vue d'assurer un travail de qualité. «L'apprentissage par la pratique» est l'une des méthodes d'apprentissage les plus efficaces.
100. Le président indique que le point devra mentionner les difficultés d'apprentissage des participants à la formation et la nécessité pour les formateurs d'avoir les compétences nécessaires pour accompagner ceux qui ont des difficultés d'apprentissage. Toute bonne formation comprend un processus d'évaluation intégrée qui permet de vérifier l'efficacité des stratégies et des matériels de formation. L'intervenant propose que le point soit séparé en deux avec, d'un côté, l'analyse des difficultés d'apprentissage et, de l'autre côté, l'évaluation de la qualité.

-
101. L'expert du gouvernement de l'Argentine approuve ce point et fait observer que l'aptitude à déceler les difficultés est une compétence primordiale en matière de diagnostic et une composante essentielle d'une formation efficace. L'encadré 3 est adopté tel qu'amendé et déplacé en annexe.

Section 3. Formation des travailleurs portuaires

Paragraphe 58

102. Le vice-président employeur s'inquiète de ce que la référence aux deux instruments de l'OIT dans l'encadré 4 confère au texte un caractère trop prescriptif, tout en admettant que ces instruments peuvent être considérés comme des exemples de bonnes pratiques.
103. Le secrétaire exécutif fait observer que ces instruments ont été adoptés par la Conférence internationale du Travail et que l'application de leurs dispositions n'est pas subordonnée à leur ratification. Les deux instruments ont été utilisés dans le secteur de manière sélective et sur une base volontaire, même lorsqu'ils n'ont pas été ratifiés.
104. Un observateur employeur du Canada relève que très peu de pays ont ratifié ces instruments. Il propose d'insérer, à la troisième ligne de l'encadré, «les dispositions pertinentes de» avant «la convention», afin de préciser la référence aux normes dans les instruments. Cette proposition est soutenue par le représentant de l'AIP.
105. Le vice-président travailleur propose d'insérer, à la fin de l'encadré, «la direction et» avant «le personnel», au motif qu'il est important qu'à la fois employeurs et travailleurs soient sensibilisés à la sécurité et concernés par la formation à la sécurité et à la santé au travail. Le paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 61

106. Le président indique qu'il est du ressort de l'OIT de traiter, entre autres, les questions relatives au VIH/sida sur le lieu de travail.
107. Le vice-président travailleur note qu'au cours de la préparation du projet de directives il a été convenu de conserver le texte relatif au VIH/sida ainsi qu'une description de la politique de l'OIT à cet égard.
108. Le vice-président gouvernemental se dit favorable à l'insertion du développement consacré au VIH/sida.
109. Le vice-président employeur, bien que reconnaissant l'importance de la question du VIH/sida, propose de faire figurer en annexe le texte qui s'y rapporte. Le paragraphe est adopté sans changement, sa présentation et l'endroit où le placer étant laissés à l'appréciation du Bureau.

Paragraphe 66

110. Le vice-président travailleur fait observer qu'il ne saurait y avoir de dialogue social sans syndicats reconnus.
111. Le président propose que le texte mentionne les «parties prenantes». Le paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 71

112. Le vice-président employeur explique que la participation des représentants des travailleurs au processus d'approbation pose problème. Il estime que les représentants des travailleurs doivent être dûment consultés.
113. Le vice-président travailleur souligne que l'accent a été mis sur les représentants des travailleurs car il est important qu'ils soient impliqués. Il s'inquiète de ce que les compétences requises pour un emploi puissent changer au point qu'un travailleur ne soit plus en mesure d'y satisfaire. C'est pourquoi le dialogue social et les accords sont importants.
114. L'expert du gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée estime que le texte pourrait être rédigé de façon à concilier les besoins des employeurs et ceux des travailleurs.
115. Le vice-président travailleur explique qu'en anglais «shall» est contraignant, tandis que «should» offre une certaine souplesse, remarque qui n'a pas d'incidence sur la version française. Il estime que le libellé «toutes les parties prenantes s'entendent sur» répondra aux réserves émises par le groupe des employeurs.
116. Le vice-président employeur propose en outre de remplacer «aura un impact» par «peut avoir un impact», conformément à l'esprit qui prévaut dans le reste du paragraphe. Le paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 85

117. Le vice-président employeur fait observer qu'une habilitation est un document généralement délivré par un gouvernement. Il propose d'employer plutôt les mots «certifications» ou «qualifications».
118. Le vice-président travailleur énonce que l'utilisation du mot «certificats» pose des difficultés suite aux problèmes rencontrés au sein de l'Union européenne. D'autres problèmes pourraient surgir en raison de la notion de transférabilité liée aux certificats.
119. Le président note qu'une personne peut être qualifiée mais pas nécessairement certifiée, c'est pourquoi l'emploi du mot «qualifiés» serait mieux approprié.
120. Le vice-président gouvernemental dit préférer l'emploi de «qualifications» à celui de «certifications» car, souvent, un certificat implique un coût.
121. Le vice-président employeur relève que le mot «qualifications» a été utilisé dans un contexte différent dans certains systèmes d'enseignement et de formation professionnels, mais qu'il peut s'appliquer aux présentes directives. Le paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 86

122. Le vice-président travailleur se demande si, dans le cas où une évaluation révélerait des lacunes, le travailleur serait en mesure de faire appel de la décision prise. L'évaluation des compétences doit être effectuée de bonne foi.

-
123. Le vice-président employeur reconnaît que la procédure d'appel est liée au processus d'évaluation, et que tout bon système d'évaluation doit s'y soumettre. Il souligne que la modération et la vérification devraient faire partie de la politique de formation et d'évaluation.
124. Le président fait observer qu'en principe le résultat de l'évaluation est communiqué et que l'intéressé a le droit de faire appel. Cela dépasse la portée du modèle de plan de formation individualisé.
125. Le vice-président employeur note que la figure 9 devrait s'intituler «Modèle de plan de formation individualisé». Les participants approuvent cet ajout et le paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 90

126. Le vice-président employeur estime que l'énoncé devrait préciser que la figure 10 décrit un modèle de formation. Le paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 92

127. Le vice-président employeur propose de supprimer la mention «du centre de formation portuaire» au motif qu'il n'existe pas de centre à même de former à toutes les opérations portuaires. Le paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 93

128. Le vice-président travailleur se dit préoccupé par le mot «systématique». Il propose l'ajout d'une autre puce pour indiquer que l'évaluation doit être cohérente afin d'éviter toutes pratiques irrégulières. Le paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 94

129. Une experte employeuse des Etats-Unis propose de modifier le texte comme suit: «les critères d'évaluation sont équitables et adaptés à l'emploi et [...] ils ne sont en aucun cas appliqués pour exclure certains groupes». Elle ajoute que ce libellé peut être renforcé en remplaçant «sont» par «devraient». Le paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 95

130. Le vice-président travailleur se dit préoccupé par le fait que le processus d'identification des «candidats aptes» ait pu conduire à l'exclusion injuste de certains travailleurs. L'objectif est de choisir le meilleur candidat ayant les qualifications et les compétences les plus appropriées.
131. Le vice-président employeur appuie le principe selon lequel les employeurs doivent pouvoir déterminer qui sont les candidats aptes avant tout investissement majeur dans la formation.
132. Un expert travailleur donne un exemple qui montre l'importance qu'il y a à sélectionner un candidat apte. Si la sélection devait reposer sur un seul paramètre, les travailleurs qui peuvent effectuer le travail mais qui ne sont pas pressentis dès le départ pourraient être écartés. Il est nécessaire de procéder à une identification large des candidats.

-
133. Le président explique que ce point a été défendu dans différentes parties du texte et que cela ne signifie pas que le processus d'identification et de sélection ait une portée limitée. Il note également que le paragraphe 94 met déjà en évidence un principe de non-exclusion, et que les paragraphes 94 et 95 doivent être interprétés conjointement. Le paragraphe est adopté sans modification.

Paragraphe 97

134. Le vice-président employeur estime qu'il est plus judicieux d'indiquer que l'évaluation des compétences pratiques «devrait» se baser sur l'observation. Le paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 98

135. Le vice-président employeur propose d'utiliser de préférence examinateurs «qualifiés» plutôt qu'examineurs «agréés». Il propose ensuite d'ajouter le mot «organisation» pour avoir une solution de remplacement lorsque les circonstances indiquent qu'il n'existe pas d'organisme chargé de veiller à la qualité de l'enseignement et de la formation.
136. Le vice-président gouvernemental et le président notent que l'application des orientations relatives aux agréments sera coûteuse. Le paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 99

137. Le vice-président employeur propose d'apporter deux changements à ce paragraphe. Il propose tout d'abord d'amender la première phrase du paragraphe comme suit: «A l'issue du cycle de formation, les travailleurs portuaires devraient recevoir une certification officielle de leurs qualifications (par exemple, un certificat de compétence), et les registres du personnel devraient être mis à jour en conséquence.» Il propose ensuite de transférer tous les points de l'énumération dans une annexe. Le paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 100

138. Le vice-président travailleur et le vice-président employeur conviennent tous deux que la question des cartes d'identification leur pose problème.
139. Le vice-président employeur indique qu'en raison des différentes pratiques existantes dans les ports du monde entier les directives ne devraient pas imposer le recours à des cartes d'identification. Il note que cette question relève plutôt de la responsabilité des services des ressources humaines dans les ports.
140. Les participants conviennent donc de supprimer le paragraphe 100 puisque le problème soulevé dans ce paragraphe peut être résolu par le dialogue social au niveau de chaque port.
141. Le vice-président travailleur attire l'attention sur le fait que, comme les participants ont décidé de supprimer le paragraphe 100, il convient de retirer l'expression «carte d'identification» de la liste des abréviations et sigles.
142. Le vice-président employeur attire l'attention sur la figure 9 et relève que le numéro utilisé ici correspond simplement au matricule du travailleur et qu'il n'a rien à voir avec les cartes d'identification.

143. Le président signale que ce point sera changé.

Paragraphe 101

144. Le vice-président employeur propose de supprimer le membre de phrase «de préférence avec l'assistance et le soutien des pouvoirs publics». Le paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Glossaire des termes utilisés dans les directives

145. Les participants ouvrent un débat concernant les définitions présentées dans le glossaire et la possibilité d'en ajouter de nouvelles.

146. En raison du grand nombre d'expressions relatives au secteur portuaire, le vice-président employeur propose d'insérer à la fin du glossaire ou en note de page une référence au glossaire du PDP, ce qui pourrait se révéler utile.

147. Le président fait observer que le glossaire du PDP n'est accessible qu'après achat d'une licence. Il n'appartient donc pas au domaine public, et des limites s'imposent à son utilisation. Les participants sont également informés du fait que le glossaire du PDP n'existe pas en version française.

148. L'expert du gouvernement du Sénégal propose d'ajouter les nouveaux mots suivants: sûreté, santé, sécurité et travailleur portuaire.

149. Le président recommande aux participants de se référer aux conventions ou recueils de directives pratiques de l'OIT pour la définition de ces expressions.

150. Le secrétaire exécutif indique que les directives portent sur la formation et non sur la définition d'expressions relatives au secteur portuaire. Si les membres du Bureau doivent définir des mots comme «sécurité», ils devront alors consulter d'autres départements du BIT pour s'assurer que leurs définitions sont compatibles. L'intervenant ne juge pas nécessaire de tout indiquer car il estime que tout lecteur potentiel de ces directives est sensé connaître ces expressions. En outre, il indique que l'annexe I fournit une liste de l'ensemble des sources utiles, auxquelles on peut se référer pour obtenir des définitions.

151. Le président note que le mot «partie prenante» a été employé au cours de cette réunion et qu'une définition devra en être donnée. Les participants conviennent que ce sera la seule nouvelle entrée du glossaire.

152. Le vice-président employeur attire l'attention sur la définition d'«évaluation», qui manque de précision. La définition stricte de ce libellé demande de remplacer «performance» par «compétence», puisque ce mot englobe à la fois les aspects relatifs à la performance et les aspects comportementaux. C'est là un point très important à noter.

153. Un expert du Département des compétences et de l'employabilité du BIT souscrit aux vues du groupe des employeurs. En effet, il estime que, si l'on parle d'«évaluation», il serait judicieux de remplacer «performance» par «compétence», étant donné que les directives renvoient à la formation axée sur les compétences. Cependant, il note que, dans d'autres contextes, lorsqu'il n'est pas question de formation axée sur les compétences, le mot «performance» convient bien car son acception est plus générale. Le glossaire est adopté tel qu'amendé.

Annexe I

154. La mention de références à d'autres sources a donné lieu à un débat approfondi.
155. Un observateur de l'International Safety Panel de l'AICMM demande s'il est possible de faire référence à d'autres directives internationales portant sur le secteur et notamment à celles élaborées par l'Organisation maritime internationale (OMI).
156. Le secrétaire exécutif rappelle aux participants que le Conseil d'administration a décidé qu'aucune référence à des documents élaborés par d'autres organisations ne devrait être faite puisque ces documents ne résultent pas d'un processus tripartite. Il admet qu'une liste de documents serait fortement appréciée et indique qu'il conviendrait de demander des conseils juridiques si une quelconque référence y était faite, afin de garantir la conformité des documents mentionnés avec les normes de l'OIT.
157. Les participants conviennent qu'il sera utile d'ajouter une liste de références en tant que nouvelle annexe et que, si des renvois à d'autres orientations ou sources devaient être faits, il serait nécessaire de demander des conseils juridiques avant d'incorporer ces amendements dans les directives.
158. Un observateur de l'International Safety Panel de l'AICMM précise que son intention était de proposer l'ajout, en tant que nouvelle annexe, d'une liste de sources, par exemple une liste d'organisations internationales pertinentes susceptibles de fournir des données supplémentaires, et non une liste de documents.
159. Le président indique qu'il est possible d'ajouter une telle liste si les participants s'entendent sur son utilité. Il propose qu'une liste d'organisations pouvant fournir de la documentation utile soit ajoutée dans une note de bas de page associée au paragraphe 2.
160. Le vice-président employeur note que le paragraphe 2 de l'annexe I est absolument hors de propos et qu'il n'est pas en adéquation avec les normes de l'OIT. Il est d'avis d'associer d'autres références à ce paragraphe et propose qu'une référence au site Web de l'OIT soit mentionnée.
161. Le président indique que le texte suivant sera ajouté à l'encadré 4: «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.» L'annexe I est adoptée telle qu'amendée.

Annexe VII

162. Le vice-président employeur rappelle aux participants que le contenu de l'encadré 9 figurant aux pages 43 et 44 sera déplacé en annexe. Il propose donc d'insérer le contenu de l'annexe VII dans l'encadré 9.

Activités de suivi

163. La séance portant sur les activités de suivi et l'assistance technique pour l'application des directives a fait l'objet d'un vif débat entre les délégués et donné lieu à plusieurs propositions concrètes concernant les activités futures. Les propositions spécifiques formulées par les participants au sujet des activités futures sont mentionnées ci-après sous les titres «Diffusion et promotion», «Assistance technique», «Formation», «Matériel de soutien» et «Financement et ressources».

Diffusion et promotion

- 164.** Le vice-président travailleur signale que l'adoption des directives ne constitue pas la fin du processus. Le succès des directives dépendra de la manière dont elles seront diffusées et promues. Il conviendrait de mettre en place une campagne d'information, à la quelle participerait le secteur.
- 165.** Le vice-président gouvernemental estime que la promotion devrait commencer à l'échelon national et que les gouvernements ont un rôle important à jouer à cet égard.
- 166.** Le vice-président travailleur note que la diffusion et la promotion des directives proprement dites peuvent s'effectuer de plusieurs façons, par exemple via un site Web ou un bulletin d'information. L'OIT devrait jouer un rôle dans la fourniture d'outils et d'orientations supplémentaires concernant l'adaptation des ressources disponibles qui sont consacrées à la formation et la promotion des bonnes pratiques.
- 167.** Le secrétaire général adjoint convient qu'un site Web sur la formation dans les ports serait utile. Il pourrait héberger des supports et servir de plateforme pour établir un lien entre toutes les parties prenantes et échanger des informations pertinentes. La réactivité et la souplesse d'un tel outil supposent qu'il doit être indépendant de l'OIT.
- 168.** Un expert employeur des Pays-Bas relève que la Conférence internationale sur la formation portuaire est un lieu qui offre la possibilité d'améliorer la diffusion des directives et de débattre de la mise en place de bonnes pratiques.
- 169.** Un observateur de l'International Safety Panel de l'AICMM déclare que son organisation diffusera les directives à tous ses membres et que le soutien de l'OIT dans cette entreprise serait bénéfique.
- 170.** Le vice-président employeur indique que le succès du PDP est dû à son système de formation des formateurs, à ses informations actualisées et à sa capacité de communiquer avec d'autres opérateurs portuaires par l'intermédiaire de l'OIT, ce qui est plus important que le contenu technique du PDP à proprement parler. Les directives ne sauraient porter leurs fruits si l'OIT ne fournit pas le même type de soutien que le PDP en termes d'assurance de la qualité et d'assistance.
- 171.** L'expert du gouvernement du Sénégal convient qu'un outil de portée mondiale tel que le PDP est le type d'outil requis pour les directives.
- 172.** Le secrétaire exécutif reconnaît que des enseignements peuvent être tirés du PDP, bien qu'il traite exclusivement des travailleurs portuaires dans les terminaux à conteneurs.
- 173.** Un observateur employeur du Canada indique que le meilleur moyen de diffuser et de promouvoir les directives est de mettre à profit la crédibilité et la position de l'OIT.
- 174.** Le vice-président employeur souligne l'importance du rôle que jouent l'OIT et son agenda social dans les activités de suivi des directives.

Assistance technique

- 175.** Le vice-président employeur indique que c'est aux petits ports des petits pays qu'il convient de rappeler quand planifier les activités de suivi.

-
- 176.** L'intervenant estime que la fourniture d'une assistance technique aux gouvernements est une partie essentielle du suivi, en particulier dans les pays où l'activité portuaire est importante. Si les méthodes de formation traditionnelles exigent temps et expérience, la formation doit faire appel au dialogue social. Il convient que l'OIT participe à des activités tripartites et à des séminaires nationaux et qu'elle fournisse une assistance technique aux gouvernements et au secteur portuaire.
- 177.** Les experts des gouvernements de la Gambie et du Sénégal recommandent que l'OIT et ses mandants adoptent une approche régionale. L'accent est mis sur le fait que l'assistance favorisera l'engagement de toutes les parties prenantes, la formation des formateurs et la mise en place d'infrastructures indispensables, comme les outils et les installations de formation.

Matériels de soutien

- 178.** L'experte employeuse de Singapour note que l'attrait de la formation axée sur les compétences tient à son objectivité. La structure modulaire implique qu'un pays peut assembler les éléments appropriés en fonction de sa situation. L'intervenante signale que la formation axée sur les compétences est un processus long, dont l'efficacité pourrait être améliorée si l'on créait une «bibliothèque commune», où l'on pourrait emprunter des unités de formation, ce qui permettrait d'économiser du temps et de l'argent.
- 179.** Plusieurs orateurs s'entendent sur le fait que, malgré les difficultés et les coûts, la mise en place d'une formation axée sur les compétences est bénéfique pour le secteur portuaire. Compte tenu de la longueur du processus de mise en place de la formation axée sur les compétences, il est important que la formation soit conçue sous forme de petites étapes faciles à organiser et que les partenaires sociaux et les entreprises du secteur œuvrent conjointement au renforcement des capacités.

Formation

- 180.** Le vice-président employeur et le vice-président travailleur déclarent que la formation des travailleurs portuaires est importante pour le secteur afin de garantir sécurité et rentabilité. Au cours du débat, les participants ont identifié certains aspects essentiels à prendre en considération en ce qui concerne les activités de formation: compréhension de la formation axée sur les compétences, formation des formateurs, mise en place de réseaux entre les ports, et diversité des opérations portuaires.

Financement et ressources

- 181.** Les participants ont conscience de l'impact financier de l'application des directives et de l'amélioration de la formation dans le secteur portuaire en général. Les participants sont conscients que les ressources financières de l'OIT sont limitées, mais que l'appui de l'Organisation est important pour mettre en œuvre ces directives.
- 182.** Le vice-président travailleur et un observateur employeur du Canada s'inquiètent de ce que l'OIT pourrait ne pas être en mesure de soutenir les activités de suivi des directives.
- 183.** Une experte employeuse des Etats-Unis déclare que les ports doivent envisager sérieusement la formation axée sur les compétences ainsi que la mise en œuvre des directives. En outre, le succès des directives dépendra de l'appui de l'OIT, en particulier dans les pays en développement.

-
- 184.** Le secrétaire exécutif explique que le BIT fournit depuis longtemps une assistance technique précieuse lorsque les Etats Membres de l'OIT concernés ou les donateurs lui en donnent les moyens budgétaires nécessaires. L'OIT est obligée de tenir compte de ses contraintes financières et en matière de ressources humaines. L'intervenant se dit confiant quant au fait que les ressources nécessaires au financement de la formation dans le secteur portuaire seront disponibles, même dans les pays en développement.
- 185.** La secrétaire générale indique aux participants que la valeur ajoutée de l'OIT tient à ce que l'Organisation rassemble les mandants tripartites dans le but de promouvoir le travail décent, y compris dans le secteur portuaire, ce qui implique l'élaboration de normes, de directives, d'outils et d'activités de suivi, ainsi que de mesures de mise en œuvre. L'intervenante note qu'il existe déjà des mécanismes de contrôle pour l'application des normes et que l'OIT compte sur ses mandants tripartites pour mettre en œuvre les directives au niveau national. Au cours du débat, les participants ont évoqué la possibilité de recourir au CIF-OIT pour faciliter la diffusion d'informations et la formation. La faisabilité de la participation de l'OIT à la mise en œuvre des directives n'est pas une question de financement ou de ressources mais de mandat. L'oratrice note que le Bureau continuera de promouvoir le travail décent pour les travailleurs portuaires et que les directives seront portées à l'attention du Conseil d'administration.

Observations récapitulatives

- 186.** Le président clôt la séance en résumant les principales conclusions issues du débat. En bref, les principales préoccupations des délégués sont: l'identification de moyens efficaces pour faire connaître les directives auprès des parties prenantes dans le secteur portuaire; le besoin d'appui et d'assistance en vue de renforcer les capacités de formation aux niveaux des pays, des ports et des terminaux; et la fourniture de matériels pédagogiques appropriés et de services d'assistance afin de revaloriser les compétences des formateurs locaux en matière de formation axée sur les compétences.
- 187.** Plus particulièrement, les délégués prient l'OIT d'explorer toutes les possibilités de faire connaître les directives auprès d'un public mondial (par exemple, via les organisations internationales, des bulletins d'information, des ateliers), y compris la création et la maintenance d'un site Web de l'OIT visant à rassembler, à compiler et à distribuer les matériels pertinents. Les participants appuient fortement l'élaboration et la distribution de guides pratiques, de matériels pédagogiques pertinents et d'autres outils (en ayant éventuellement recours à l'esprit et à la méthodologie du PDP), pour aider au renforcement des capacités dans le secteur portuaire et à l'organisation d'ateliers régionaux et locaux. Enfin, les délégués demandent à l'OIT d'explorer toutes les possibilités de lever des fonds en provenance de sources externes afin de soutenir ces activités.

Adoption des directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire

- 188.** Un projet révisé de Directives sur la formation dans le secteur portuaire a été soumis aux participants pour considération. Deux amendements ont été proposés.
- 189.** Le vice-président employeur et le vice-président travailleur formulent tous deux un commentaire sur l'omission du mot «équipes» au tableau 1, page 6.
- 190.** Le vice-président gouvernemental souhaite obtenir des éclaircissements au sujet du libellé «Travail sous instruction en temps réel» figurant à la cinquième ligne du tableau.

-
191. Le président explique que le secteur évolue, passant d'une organisation en groupe plutôt souple et adaptée aux besoins à un travail en équipe structuré dans un terminal, autrement dit d'un travail dans un périmètre très réduit à un travail en équipes disséminées dans un vaste terminal, sans contact visuel ni communication électronique. Il constate les particularités des groupes («gangs») et des équipes («teams») et relève un problème de traduction dans la version française des directives.
 192. Le secrétariat explique qu'en français les mots «gang» et «team» ont sensiblement le même sens, tandis qu'en anglais il existe une distinction entre les deux.
 193. Les participants conviennent de supprimer le membre de phrase «Travail sous instruction en temps réel» à la cinquième ligne du tableau.

Clôture de la réunion

194. Le vice-président employeur souligne l'importance des directives, tout en insistant sur le fait que seul un véritable changement de comportement des intéressés dans le secteur pourra permettre à la formation axée sur les compétences de porter ses fruits. Si l'enjeu n'est pas décourageant pour les grandes organisations, il l'est pour les petits opérateurs portuaires. L'intervenant se félicite de la valeur ajoutée et de la contribution apportées par les participants issus de petits ports. Il indique avoir constaté certaines préoccupations au sujet de l'absence de mesures pour faire suite à l'enthousiasme initial. Le rôle de l'OIT et des experts sera déterminant dans la mise en œuvre des dispositions des directives et de l'évolution du mode de fonctionnement du secteur.
195. Le vice-président travailleur indique que la production des directives a été un processus long et difficile. Ces dernières visent à encourager les ports à se muer en un environnement de travail plus sûr et plus productif. L'intervenant estime qu'il s'agit d'une étape positive en vue d'attirer la main-d'œuvre dans des ports plus sûrs, qu'il s'agisse de grands ports mondialement connus ou de ports plus petits, où il y reste encore beaucoup à faire. L'OIT a un rôle important à jouer à cet égard.
196. Le vice-président gouvernemental affirme que la promotion de la formation décente fait partie intégrante du travail décent. Il salue l'excellente qualité des travaux ainsi que les efforts déployés par les membres de son groupe et souhaite que les directives soient un vif succès.
197. La secrétaire générale note que l'adoption des directives par les participants est une grande réussite, étant donné que les directives constituent le premier document du genre dans l'industrie portuaire. Elle explique que les directives permettront de promouvoir davantage le travail décent dans ce secteur et que, en ce sens, cette réunion marque le début et non la fin des efforts. Elle signale aux participants que le texte sera soumis à l'attention du Conseil d'administration en mars 2012 pour approbation en vue de sa publication. Elle explique également que l'approbation par le Conseil d'administration contribuera certainement à faire connaître le document. En outre, elle précise que l'OIT se réjouit avec impatience que les directives soient pleinement mises en œuvre et prie donc instamment les mandants d'assurer un suivi des recommandations décidées. Elle explique que, bien que l'OIT souhaite apporter son concours, assurer des formations va au-delà de son champ d'activité. Elle apporte son soutien et approuve les propositions de suivi formulées par les mandants en ce qui concerne la création d'un site Web et la poursuite des campagnes d'information.
198. Le président reconnaît que les directives sont le résultat de discussions approfondies et dirigées de manière professionnelle et qu'elles sont la marque tangible du dialogue social.

Les programmes de formation structurée et systématique pour les travailleurs portuaires doivent s'insérer dans un cadre solide de développement des ressources humaines s'appuyant sur des qualifications et des programmes de développement de carrière reconnus. Une formation efficace repose sur des stratégies d'enseignement appropriées, bien conçues et éprouvées.

- 199.** Les participants soulignent les mérites et les nombreux avantages de la formation axée sur les compétences, de sa pertinence et de son applicabilité dans le secteur portuaire. Les directives, si elles sont appliquées, contribueront grandement à améliorer la qualité de la formation dans le secteur portuaire et à revaloriser les compétences et le statut des travailleurs portuaires. Si elles reçoivent l'appui et l'engagement nécessaires ainsi que les ressources adéquates, les directives constitueront une importante contribution à la formation dans le secteur portuaire.

Questionnaire d'évaluation

Un questionnaire destiné à recueillir l'opinion des participants sur divers aspects du forum a été distribué pendant la réunion. Leurs réponses ainsi que les statistiques sur la participation sont résumées ci-dessous.

1. Comment jugez-vous le forum selon les différents critères ci-dessous?

	5	4	3	2	1	
	Excellent	Bon	Satisfaisant	Médiocre	Insuffisant	Score moyen
Choix de la question à l'ordre du jour (sujets traités)	14	11	–	–	–	4,56
Choix des points pour discussion	9	13	3	–	–	4,23
Niveau de la discussion	10	12	3	–	–	4,28
Intérêt de la réunion pour le secteur	12	10	1	1	–	4,38
Conclusions	8	12	3	1	–	4,33
Possibilité de créer des réseaux	9	8	6	–	–	4,13

2. Comment jugez-vous la qualité du rapport selon les différents critères ci-dessous?

	5	4	3	2	1	
	Excellent	Bon	Satisfaisant	Médiocre	Insuffisant	Score moyen
Qualité de l'analyse	11	12	1	–	–	4,42
Objectivité	12	11	1	1	–	4,36
Portée	7	14	3	–	–	4,17
Présentation et clarté	12	9	4	–	–	4,32
Volume et pertinence de l'information	10	15	–	–	–	4,40

3. Comment jugez-vous le temps alloué à la discussion?

	Trop long	Suffisant	Trop court
Discussion du rapport	4	20	1
Présentations	4	21	–
Réunions des groupes	7	17	1

4. Comment jugez-vous les dispositions pratiques et administratives (secrétariat, documents, traduction, interprétation)?

5	4	3	2	1	
Excellent	Bon	Satisfaisant	Médiocre	Insuffisant	Score moyen
16	7	1	–	–	4,63

5. Réponses au questionnaire

Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Observateurs	Pas d'indication	Total	Taux de réponse (%)
10	8	5	1	1	25	83

6. Participants à la réunion (y compris conseillers techniques)

	Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Observateurs
Total	12	8	6	4
Hommes	11	5	6	4
Femmes	1	3	0	0

Site Web du Département des activités sectorielles (www.ilo.org/sector)

7. Savez-vous que le Département des activités sectorielles met à votre disposition un site Web qui contient des informations sur les activités de l'OIT s'y rapportant?

Oui 16 Non 8

8. Dans l'affirmative, comment évaluez-vous la présentation et le contenu de ce site?

5	4	3	2	1
Excellent	Très bien	Bien	Pourrait être amélioré	Insatisfaisant
2	6	6	–	–

9. Si vous avez déjà consulté ce site, avez-vous téléchargé des documents?

Oui 5 Non 6 Consultation sans téléchargement 6

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson
Président
Presidente

Dr Brian Thomas, Cardiff, United Kingdom.

Government experts
Experts des gouvernements
Expertos de los gobiernos

ARGENTINA ARGENTINE

Dr. Víctor Antonio Solazzo, Coordinador fiscalización trabajo portuario y marítimo, Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina, Buenos Aires.

FINLAND FINLANDE FINLANDIA

Mr Harri Halme, Senior Safety Officer, Ministry of Social Affairs and Health, Valtioneuvosto.

JORDAN JORDANIE JORDANIA

Mr Walid Fahad Qaramseh, Manager of Training and Development Department, the Ports Corporation AQABA-JORDAN, Aqaba.

**PAPUA NEW GUINEA PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE
PAPUA NUEVA GUINEA**

Mr Kamit Nanadai Koia, Deputy Chief Operations Officer (Policy and Planning), PNG Ports Corporation Limited, Operations Department, Port Moresby.

SENEGAL SÉNÉGAL

M. Amadou Yaya Sarr, Chef du Département des Ressources Humaines, Port Autonome de Dakar (PAD), Dakar.

Employer experts
Experts des employeurs
Expertos de los empleadores

Ms Soh Hoon Chua, Training Manager, Leadership and Organisation Development Manager, PSA Corporation Ltd, Singapore.

Mr Pierre du Randt, Capacity Planning Manager, Transnet Port Terminals, Durban, South Africa.

Sr. Aurelio Linero Mendoza, Asesor de la Comisión Laboral, Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), Ciudad de Panamá, Panamá.

Mr Peter van der Sluis, Senior Advisor, Working Conditions and Labour Relations AWWN (General Employers Organization), Barendrecht, Netherlands.

Ms Susan Winfree, Director of Workforce Development & Safety, New York Shipping Association (NYSA), Elizabeth, United States.

Employers' advisers
Conseillers techniques des employeurs
Consejeros técnicos de los empleadores

Mr John Beckett, Vice President, Training, Safety & Recruitment, British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA), Vancouver, Canada.

Mr Stéphane Morency, Director, Labour Relations and Manpower, Maritime Employers Association, Montreal, Canada.

Ms Yelitza Suarez, General Secretary, Venezuelan Shipowners' Chamber, Caracas, Venezuela.

Worker experts
Experts des travailleurs
Expertos de los trabajadores

Sr. Marco Antonio Cervantes Quinto, Presidente, Unión de Estibadores y Jornaleros del Puerto de Veracruz, Veracruz, México.

Mr Frank Leys, Section Secretary, International Transport Workers' Federation, London, United Kingdom.

Mr Mohammed Haneef Panduvallil Moosakutty, Working President/General Secretary, the Cochin Port Staff Association, All India Port & Dock Workers Federation, Kerala, India.

Mr Joost van der Lecq, Representative, FNV Bondgenoten, Rotterdam, Netherlands.

Mr Charles Wambui, Executive Board Member, Dock Workers' Union, Mombasa, Kenya.

Workers' advisers
Conseillers techniques des travailleurs
Consejeros técnicos de los trabajadores

Mr Theo Serraarens, Union Representative, FNV Bondgenoten, Rotterdam, Netherlands.

Governments participating as observers
Gouvernements participant en qualité d'observateurs
Gobiernos que participan en calidad de observadores

CROATIA CROATIE CROACIA

Mr Ivan Čule, Executive Secretary Port Association, Croatian Chamber of Economy, Association of Ports, Rijeka.
Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr Arsen Randić, Human Resources and Legal Department Manager, Rijeka.

GAMBIA GAMBIE

Mr Ousman Jobarteh, Director of Traffic Operations, Gambia Ports Authority, Banjull.

GREECE GRÈCE GRECIA

Ms Aimilia Papachristou, Adviser, General Secretary of Ports and Port Policy, Ministry of Development, Competitiveness and Shipping, Piraeus.

KAZAKHSTAN KAZAJSTÁN

Mr Bakhtiyar Omarov, Specialist, Aktau International Sea Trade Port, Astana.

**PAPUA NEW GUINEA PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE
PAPUA NUEVA GUINEA**

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Mulai Ninihili-Vui, Human Resources Manager, PNG Ports Corporation Limited, Human Resources Department, Port Moresby.

**UNITED REPUBLIC OF TANZANIA RÉPUBLIQUE-UNIE DE TANZANIE
REPÚBLICA UNIDA DE TANZANÍA**

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Lucas P. Mganga, Human Resources Development Manager of the Tanzania Ports Authority, Dar es Salaam.

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations

Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles

Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

**European Commission
Commission européenne
Comisión Europea**

Mr Roberto Ferravante, Deputy Head of Unit, Directorate General for Mobility and Transport, Ports and Inland Navigation, Brussels, Belgium.

Representatives of non-governmental international organizations

Representants d'organisations internationales non gouvernementales

Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

**International Safety Panel (ISP) of ICHCA International Ltd
International Safety Panel (ISP) de l'Association internationale
pour la coordination de la manutention des marchandises
Plan Internacional de Seguridad de la Asociación Internacional
de Coordinación del Transporte de Carga (ICHCA)**

Mr Mike Compton, Technical Advisor and Chairman, International Safety Panel, ICHCA International Ltd, Romford Essex, United Kingdom.

International Association of Ports and Harbours (IAPH)

Association internationale des ports (AIP)

Asociación Internacional de Puertos (AIP)

Mr Ferdinand van de Laar, Managing Director, International Association of Ports and Harbors, Tokyo, Japan.

International Organisation of Employers (IOE)

Organisation internationale des employeurs (OIE)

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

M. Jean Dejardin, Conseiller, Organisation internationale des employeurs (OIE), Genève, Suisse.