

# Dossier Thématique

Investir dans le Capital Humain



agenda 2030  
by aiVP

*Depuis 30 ans, l'AIVP accompagne les villes portuaires pour les guider vers un avenir plus résilient, plus concerté et plus durable.*

*En 2018, l'AIVP a lancé l'Agenda AIVP 2030, la 1ère initiative mondiale qui adapte les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies au contexte spécifique des relations ville-port. Ce document, élaboré conjointement avec les membres de l'AIVP lors de la Conférence de Québec, fixe 10 objectifs pour 2030.*

*En février 2020, l'AIVP a signé un accord avec ONU-Habitat pour diffuser les bonnes pratiques liées à cet agenda.*

*À partir de septembre 2020, afin de répondre aux aspirations de nos adhérents, nous nous concentrons en profondeur sur un objectif de cet Agenda par mois.*

*Dans ce huitième dossier, nous nous concentrons sur la "Investir dans le Capital Humain". Nous vous souhaitons une bonne lecture!*

# Sommaire

Qu'est-ce que l'Agenda AIVP 2030 ?	04
Quel est l'objectif de la "Investir dans le Capital Humain" de l'Agenda 2030 de l'AIVP ?	05
Journée mondiale de la mer : L'importance du capital humain	06
EMPA – Le pilote maritime est une ressource humaine indispensable	10
Mersin (Turquie) : le capital humain pour atout	16
Investir dans le capital humain : l'exemple de SMMC, un manutentionnaire à Madagascar	22
Lorient Port center : le capital jeunesse, l'avenir portuaire	28
Escola Europea : comment former et sensibiliser aux enjeux portuaires du 21e siècle	31
Egalité des genres dans le secteur portuaire. Les ports italiens signent un accord en faveur de l'égalité des chances	37
Port Autonome de Kribi (Cameroun) : l'humain, un atout capital	41
Développer le capital humain dans les villes portuaires : stratégies, projets et résultats	47

# Qu'est-ce que l'Agenda AIVP 2030?

L'Agenda accompagne les acteurs des villes portuaires pour orienter leurs actions et leurs projets vers des relations durables Ville Port.

Les villes portuaires étant souvent en première ligne, elles subissent les conséquences les plus graves du changement climatique (submersions, inondations, ouragans, etc.), mais elles sont aussi les mieux placées pour expérimenter des solutions innovantes sur les 10 objectifs suivants:

- 1. L'adaptation au changement climatique**
- 2. La transition énergétique et économie circulaire**
- 3. La mobilité durable**
- 4. La gouvernance renouvelée**
- 5. Investir dans le capital humain des villes portuaires**
- 6. La culture et identité portuaires**
- 7. L'alimentation de qualité pour tous**
- 8. L'interface ville port**
- 9. La santé et qualité de vie**
- 10. Protéger la biodiversité**

Découvrez **l'Agenda AIVP 2030**

# Quel est l'objectif "Investir dans le Capital Humain" de l'Agenda 2030 de l'AIVP ?

**Investir dans le capital humain et permettre aux habitants, aux jeunes talents, aux professionnels et aux entrepreneurs, de trouver dans le développement des villes portuaires les emplois nécessaires à leur épanouissement personnel autant qu'à la compétitivité de la place portuaire en :**

- 1.** Mobilisant les acteurs publics et privés des filières portuaires pour favoriser la formation professionnelle et le développement personnel du citoyen tout au long de la vie.
- 2.** Amplifiant la mixité des profils et en favorisant les transferts de compétences, afin de permettre plus de flexibilité et de sortir d'une logique sectorielle, sans aucune discrimination.
- 3.** Mettant en place les formations visant au déploiement des technologies smartes et vertes dans les domaines urbains et portuaires.
- 4.** Favorisant les interactions et les projets entre écoles, instituts de formations et monde professionnel.
- 5.** Créant des espaces d'expérimentation collaboratifs : les halles technologiques, les espaces de co-working, les Learning Centers, les Port Centers etc., qui favorisent les interactions et l'émergence de nouveaux projets.

Plus de détails sur **cet objectif**

# Journée mondiale de la mer : L'importance du capital humain

Equipe AIVP



IMO World Maritime Day

Depuis que le Covid-19 a commencé à perturber nos vies en début d'année 2020, il était évident que le secteur maritime devait rester actif, malgré les risques évidents pour la santé des travailleurs concernés. Des millions d'hommes et de femmes ont fait en sorte que les chaînes logistiques continuent de fonctionner, tandis que les citoyens étaient contraints de rester chez eux. L'OMI a décidé à juste titre de dédier l'édition 2021 de la Journée mondiale de la mer aux travailleurs maritimes qui ont joué un rôle clé dans cette crise mondiale en surmontant des défis majeurs pour que nous puissions continuer à vivre en vase clos et que les supermarchés, les pharmacies et les boutiques en ligne restent ouverts et bien approvisionnés.

Les villes portuaires ont fait l'objet d'une attention encore plus grande au cours des deux dernières années en raison de leur position de nœuds au cœur des réseaux commerciaux mondiaux, comptant sur le travail de toutes sortes de travailleurs portuaires. Lorsque l'AIVP a réalisé une série spéciale d'entretiens au cours du printemps et du début de l'été 2020 avec plusieurs dirigeants de villes portuaires, deux éléments communs sont ressortis : un énorme sentiment de gratitude et de reconnaissance envers ces travailleurs et un effort extraordinaire pour s'assurer que le lien social reste fort, que ce soit par des campagnes d'aide spéciales ou des initiatives culturelles pour les personnes soumises au couvre-feu, en particulier pour les jeunes générations.

Le capital humain des villes portuaires est à la base de la capacité de résilience affichée au cours de ces deux dernières années. Les difficultés ont montré de manière encore plus explicite que ce capital humain doit être chéri, protégé, valorisé et promu. Malgré toutes les technologies intelligentes que nous voyons se déployer dans les ports et les villes du monde entier, le facteur humain reste primordial, surtout en période de crise. C'est pourquoi le capital humain est l'un des dix objectifs de l'Agenda 2030 de l'AIVP et mérite tout le crédit de la Journée mondiale de la mer.



*Karla Figueroa Mex, Esperanza Reyes Gutierrez, Port of Progreso, Mexico. Photo from IMO*

## Développement du capital humain dans le réseau AIVP

Au cours de l'été, nous avons publié plusieurs articles et interviews de nos membres et experts sur le thème du développement du capital humain. L'un des défis est sans aucun doute la combinaison des outils numériques avec les compétences humaines, comme l'a indiqué le capitaine Erik Dalege, président de l'[Association européenne des pilotes maritimes \(EMPA\)](#). Selon lui, l'association des capacités humaines avec l'automatisation, la transmission et l'évaluation des données à bord est actuellement la meilleure norme possible.

L'apprentissage tout au long de la vie est devenu un besoin commun dans de nombreux contextes maritimes. Les nouvelles technologies exigent une mise à jour constante des compétences des travailleurs des villes portuaires. Comme nous pouvons le voir dans les entretiens avec M. Niriko Tsirenge, PDG de la Société de Manutention des Marchandises Conventionnelles (SMMC) et M. Cihat Lokmanoglu, Président de la Chambre de Navigation de Mersin (Turquie), ces demandes d'apprentissage sont couvertes par des programmes de formation, la coopération avec des institutions éducatives et des centres universitaires, comme celui de Toamasina (Madagascar).

Les jeunes générations constituent également l'un des principaux groupes cibles des programmes de formation et des centres éducatifs comme celui de Mersin. Après tout, les enfants et les adolescents seront le capital humain du futur. Cependant, les carrières portuaires et maritimes ne sont pas toujours un choix évident pour les citoyens vivant dans les villes portuaires. C'est pourquoi des initiatives telles que « Forma't al port » ou « YEP MED » de l'Escola Europea sont cruciales, car elles présentent ces opportunités aux adolescents et leur permettent de se familiariser avec l'environnement portuaire. Il s'agit du même objectif pour de nombreux Port Center, à savoir initier les habitants locaux au monde portuaire et maritime, en particulier les jeunes enfants. Dans l'article de Frank Antich y Amengual, nous pouvons apprendre qu'ils expliquent, au Port Center de Lorient, les différents métiers de la mer à des enfants âgés de 6 à 12 ans. Pas le public le plus facile !



Visites portuaires à Lorient

Enfin, on ne peut pas parler de développement du capital humain sans s'attaquer à des problèmes graves comme l'écart entre les sexes dans le secteur portuaire. Malheureusement, comme le rappelle Tiziana Murgia d'Assoporti, le nombre de femmes travaillant dans ce secteur reste très faible par rapport à leurs homologues masculins. Même si les changements sont lents et prennent trop de temps à se produire, il y a heureusement des mesures positives qui sont prises, comme le nouvel accord sur l'égalité des chances « Les femmes dans les transports » récemment signé par toutes les autorités portuaires italiennes pour offrir de meilleures conditions aux femmes dans les ports et réduire l'écart entre les sexes.

Ces initiatives soulignent l'importance croissante accordée par les membres et partenaires de l'AIVP au capital humain. C'est pourquoi notre organisation est également heureuse de soutenir le thème de la Journée mondiale de la mer proposé par l'OMI, qui met en avant les travailleurs du secteur maritime et reconnaît leur valeur en tant que composante essentielle du capital humain des villes portuaires.

# EMPA – Le pilote maritime est une ressource humaine indispensable

Erik Dalege



Capitán Erik Dalege, presidente de la Asociación Europea de Pilotos Marítimos

*Si la digitalisation est sans aucun doute une transformation majeure en cours dans l'industrie maritime, il ne faut pas oublier le rôle essentiel joué par les humains pour amener les navires à quai. Un pilote est capable d'accompagner un navire avec le niveau de sécurité adéquat, même si les moyens digitaux sont défectueux et si la météo est menaçante. Loin de mettre en opposition l'expertise humaine et les nouvelles technologies, l'AIVP veut mettre l'accent sur le travail analogique hautement qualifié fourni par les pilotes. Dans la manière dont nous imaginons le « port du futur », l'option la plus intelligente est de prendre en considération la complémentarité entre le pilotage sur le navire et l'automatisation de certaines opérations. Dans le cadre de notre série*

*de contenus sur le « capital humain », nous avons eu le plaisir de donner au Capitaine Erik Dalege, président de l'Association Européenne des Pilotes Maritimes (EMPA), la possibilité d'écrire un article d'opinion.*

**Erik Dalege** - Le mot « analogique » semble dépassé à une époque où tous les métiers connaissent des changements radicaux induits par la numérisation et l'automatisation, et ce même dans les secteurs les plus inattendus.

De nos jours, le mot « analogique » est généralement utilisé en opposition à « numérique ». Et puisque le mot « numérique » est assimilé à dynamique, moderne et progressif, le terme « analogique » est désormais synonyme de démodé, lent et rétrograde.

## Le pilote humain analogique

Les connaissances que les pilotes doivent acquérir au cours de leur formation sont décrites en détail dans le règlement de formation des pilotes maritimes. Ils doivent avoir une connaissance très précise de la législation applicable, des réglementations locales, de l'emplacement des chenaux, des bouées, des mouillages, des phares, des balises, etc., et ces connaissances doivent être évaluées au cours d'un examen homologué par l'État.



Peinture du 19ème siècle illustrant des pilotes

*“Mais quelles autres compétences sont-elles encore requises ? Pourquoi ce métier nécessite-t-il de telles « capacités humaines analogiques » ?”*

Un pilote doit être capable d'identifier les ressources dont il dispose, sélectionner celles qui lui seront nécessaires et savoir compenser d'éventuelles lacunes par ses propres compétences et son expérience. Il doit commencer par évaluer les connaissances linguistiques de l'équipage de pont. La connaissance de la langue anglaise dans le transport maritime est très inégale et, dans la plupart des cas, loin d'être exhaustive.

Un pilote doit être capable d'identifier les ressources dont il dispose, sélectionner celles qui lui seront nécessaires et savoir compenser d'éventuelles lacunes par ses propres compétences et son expérience. Il doit commencer par évaluer les connaissances linguistiques de l'équipage de pont. La connaissance de la langue anglaise dans le transport maritime est très inégale et, dans la plupart des cas, loin d'être exhaustive.

C'est là l'une des missions principales du pilote : il est un intermédiaire indispensable dans les échanges qui s'effectuent entre le navire, le centre de gestion du trafic et les autres bateaux en circulation (des bateaux de plaisance aux gros pétroliers et remorqueurs, en passant par les embarcations fluviales). Il doit pouvoir s'exprimer en des termes que tous seront en mesure de comprendre de manière sûre et certaine, même dans les situations extrêmes.



*Vue de Hambourg, Allemagne.*

En cas de dysfonctionnement ou d'urgence, la communication revêt un caractère encore plus important. Le pilote devient alors un « communicant de terrain ». Il prend les dispositions nécessaires avec la police portuaire, les pompiers, les services de recherche et de sauvetage, les navires de remorquage de secours, etc. Il traduit et explique la situation au capitaine et lui délivre des conseils avisés en se basant sur ses connaissances de terrain et son savoir-faire professionnel.

## **La cognition spatiale : une faculté analogique**

En matière de pilotage, la cognition spatiale est une faculté très importante. La perception spatiale est la capacité à comprendre la relation existante entre deux objets, c'est-à-dire le navire sur lequel se trouve le pilote et un autre navire en mouvement ou bien une installation portuaire, tandis que l'un ou l'autre ou les deux se déplacent.

La distance d'arrêt des navires étant de plusieurs kilomètres, il faut savoir anticiper et faire preuve de beaucoup d'intuition pour déterminer à quel moment déplacer le levier de commande pour ajuster la vitesse de sorte à dépasser un point défini à une vitesse préprogrammée.

Faire pivoter un navire sur une voie d'eau pour qu'il se retrouve correctement placé au mouillage à la fin de la manœuvre exige une excellente perception spatiale. Définir à l'avance à quelle distance croiser un autre bâtiment, et surtout déterminer si celle-ci sera la bonne dans les circonstances données, c'est tout un art.



*Grands porte-conteneurs sur le canal de navigation de l'Elbe. Photo by Hummelhummel used under CC BY-SA 3.0. Available in wikipedia.org*

## **S'adapter à différentes cultures, modes de socialisation et comportements**

Le pilote est le premier représentant du pays de destination à monter à bord du bateau, et il compte parmi les dernières personnes avec qui les officiers et les capitaines peuvent échanger des informations.

Il doit effectuer des manœuvres d'accostage d'une grande complexité ou guider le bateau dans des passages étroits secondé par des « employés » aux qualifications imprécises qu'il rencontre pour la première fois. Les feuilles de route décrivent grossièrement les tâches à accomplir et sont signées à la va-vite avant d'être immédiatement rangées dans un dossier dans l'attente du prochain audit.

Mais ce qui importe le plus c'est de « penser tout haut » : le pilote doit en permanence exprimer à voix haute les étapes à suivre pour les porter ainsi à la connaissance de tous. C'est la seule manière de permettre au commandant de bord, qui reste le seul maître à bord, de suivre et évaluer la situation.

Il arrive que le commandant fasse escale dans un port pour la première fois et soit un peu anxieux face à une situation nouvelle. Le pilote, qui la vit pour la énième fois, garde tout son calme. Il relève donc de sa responsabilité de faire en sorte que le commandant puisse faire son travail en toute sérénité et le plus calmement possible.

## La faculté d'intuition

Pour un commandant de bord, naviguer consiste, en fonction de la position actuelle de son bateau, à calculer l'itinéraire qui lui permettra d'arriver au port de destination. Il surveille ensuite le déroulement du voyage. Dans le même temps, le navire doit se déplacer en toute sécurité, tenir compte du trafic maritime alentour et respecter les spécificités et réglementations locales.

Le pilote, quant à lui, ne navigue pas, ou plutôt si, mais il navigue, ou pilote, de manière intuitive. Il conduit les opérations dans une concentration extrême, sans en être lui-même tout à fait conscient et sans que cela soit réellement perceptible par son entourage. Un pilote est capable de déterminer mentalement la position d'un navire en l'apercevant du coin de l'œil.



*Pilotage d'un porte-conteneurs. Photo: Capitaine Bernhard Ixmeier, Elbe Pilot*

Fort de nombreuses années d'expérience et grâce à la présence physique de marques et repères de navigation analogiques, un pilote est en mesure d'accompagner un navire jusqu'à son poste d'amarrage en toute sécurité, et ce, même en cas de défaillance des supports numériques.

## Conclusion et perspectives

Les décideurs politiques et administratifs ont raison d'affirmer qu'un pilote de bord équipé d'outils numériques et travaillant en collaboration avec le centre de trafic maritime de l'administration maritime demeure actuellement la première et la meilleure option. Puisque les navires qui fréquentent nos zones de pilotage sont dotés d'un équipage humain, seul un être humain est capable de les amener à quai. L'alliance entre compétences humaines, automatisation, transmission et analyse des données à bord se présente actuellement comme la combinaison optimale.

Le navire autonome est en route, mais est-ce qu'il pourra vraiment fonctionner sans équipage ? La transition vers des navires autonomes sera, selon moi, davantage évolutionnaire (et lente) que révolutionnaire. Plusieurs stade d'avancement coexisteront simultanément selon les zones maritimes.

La plupart des opérations de navigation se dérouleront de manière autonome, l'observation depuis le pont n'aura plus besoin d'être continue, la présence d'un équipage considérablement réduit et dédié aux interventions d'urgence, à la réparation des incidents ainsi qu'à la maintenance éventuelle au cours de la traversée sera toujours nécessaire, et un commandement composé d'une à deux personnes (le pilote et le copilote) ayant des compétences techniques et maritimes sera toujours présent à bord.

*“Le pilote doit rester à bord !”*

# Mersin (Turquie) : le capital humain pour atout

Interview par Denis Davoult



M. Cihat Lokmanoğlu, Président de la Chambre de la marine marchande de Mersin

Développer en permanence les compétences de ses employés et leur motivation, mais aussi préparer et anticiper sur les emplois de demain : en Turquie, pour Cihat Lokmanoğlu, cette double nécessité sonne comme une évidence. La chambre de la marine marchande de la ville portuaire de Mersin déploie toute une palette d'actions et de coopérations avec différents établissements éducatifs pour y répondre.

Un entretien de l'AIVP avec **M. Cihat Lokmanoğlu, Président de la Chambre de la marine marchande de Mersin**, centré sur l'engagement n°5 de l'Agenda AIVP 2030 : « Investir dans le capital humain »

La CHAMBRE DE LA MARINE MARCHANDE DE MERSIN est membre de l'AIVP depuis 2020.

## Former et motiver

**AIVP |** La formation et l'éducation sont explicitement mentionnées comme étant dans vos missions : que ce soit pour « Assurer la formation et la motivation de nos collaborateurs » ou pour « Contribuer à l'économie du pays en soutenant le besoin d'éducation dans le secteur maritime ». Comment concevez-vous cette double mission et son rôle social ?

**M. Cihat Lokmanoğlu, Président de la Chambre de la marine marchande de Mersin** | Les ressources humaines sont pour nous le premier facteur de réussite. Nous avons donc mis l'accent sur la formation afin de développer les connaissances professionnelles et technologiques de nos employés, et cela a un impact direct sur leur motivation ainsi que sur nos performances. Dans une « démarche de perfectionnement continu », inscrite dans notre politique de Quality Management, notre personnel est invité chaque année à suivre une formation professionnelle. Par ailleurs, nous proposons diverses activités et programmes destinés à renforcer la cohésion des équipes et développer la motivation et l'esprit d'entreprise de nos employés. Par exemple, dernièrement tous nos employés ont suivi 16 heures de formation à la pratique de la voile.

Mersin est une ville à fort potentiel maritime dotée de lycées et d'écoles navales dispensant un enseignement universitaire de premier cycle, de ports et de spécialistes du commerce international et du transport maritime. La Chambre soutient les établissements d'enseignement qui forment les futurs marins aux exigences du secteur grâce à l'intervention de professionnels issus du monde maritime et technologique. Par ailleurs, nous coordonnons des programmes et des séminaires de formation destinés aux armateurs afin de développer leurs connaissances et leurs compétences techniques dans divers domaines (formation STCW, transport maritime, logistique et langues étrangères, code IMDG, fumigation, pesée du navire, etc.) afin que leurs produits et services contribuent de manière substantielle à l'économie nationale.

## Anticiper

**AIVP** | *Former, c'est répondre aux besoins d'aujourd'hui, mais c'est aussi anticiper sur les compétences et les métiers qui seront nécessaires demain. Comment identifiez-vous les évolutions et les besoins futurs, notamment pour définir le contenu des séminaires de formation que vous proposez ?*

**M. Cihat Lokmanoğlu – Chambre de la marine marchande de Mersin** | Comme vous le savez, l'industrie maritime est soumise à la réglementation internationale que ce soit en matière commerciale ou en matière de formation. L'industrie maritime est régie par les conventions, les politiques, la réglementation et les codes de sécurité de l'Organisation maritime internationale (OMI). La Chambre donne son avis et formule des propositions sur des sujets divers, y compris sur l'enseignement maritime, au Ministre du Transport et des infrastructures. On participe aussi à des différents comités sectoriels. Les efforts déployés au sein de ces comités permettent de dégager les tendances de l'industrie et de prévoir ses besoins futurs.

Cependant, outre la collaboration et la coopération avec les universités et les professionnels, les demandes émanant de nos membres sont également déterminantes dans les programmes de formation.

**AIVP |** Un lycée maritime, le « Mersin Chamber of Shipping Vocational and Technical Anatolian High School » a ouvert ses portes au cours de l'année scolaire 2009-2010. Quels étaient ses objectifs initiaux ? et plus de 10 ans après sa création, quel bilan en feriez-vous ?

**M. Cihat Lokmanoğlu – Chambre de la marine marchande de Mersin |** Le lycée maritime (MDTO MTAL) fonctionne depuis 11 ans avec l'ambition de former des marins qualifiés et hautement compétitifs sur le marché maritime turc et international dans le strict respect des normes de l'OMI. Notre structure a choisi de doter notre système éducatif d'une telle structure dans l'objectif de répondre aux besoins du secteur maritime en marins qualifiés, bien formés aux exigences de notre époque, et de permettre à Mersin de franchir une marche supplémentaire en matière d'enseignement.



MDTO MTAL © Mersin Chamber of Shipping

Le MDTO MTAL, sélectionné comme établissement pilote dès les étapes initiales du projet, bénéficie depuis sa création du soutien de la Chambre. Centre de simulation, atelier, laboratoire et bourses d'études font partie des outils dont dispose l'école pour permettre à ses élèves d'embrasser des carrières maritimes.



*Session de formation. Chambre de navigation de Mersin*

Dans le cadre du protocole fixant le programme de collaboration et de formation professionnel signé en 2019 entre le Ministère de l'Éducation nationale (MEB), l'Union des Chambres de Commerce et des Bourses de Turquie (TOBB) et l'Université d'Economie et de Technologie du TOBB, le MDTO MTAL a été sélectionné comme « école pilote », s'inscrivant parmi les écoles dispensant un enseignement spécifique dans le cadre d'un projet particulier. Les élèves sont recrutés via une épreuve au niveau national. Suite à cette signature, d'importantes réformes ont été entreprises au sein de l'école avec le soutien de la Chambre. Les ateliers et les laboratoires ont été rénovés et mieux équipés, un programme linguistique intensif a été développé et un cours d'anglais renforcé est dispensé par un enseignant étranger en soutien du corps enseignant existant.

Ce lycée est le seul établissement scolaire turc disposant de deux navires-écoles. Et suite aux ajustements réalisés dans l'objectif d'améliorer la qualité des installations et de l'enseignement, notre lycée a obtenu 100 points lors de l'audit qualité réalisé par le Ministère de l'Education Nationale, le seul au niveau national. 37 formations ont également été validées dans le cadre dudit audit. Le ministère du Transport et des infrastructures contrôle systématiquement les ateliers, l'équipement ainsi que les formateurs des lycées où travaillent des enseignants qu'il a agréés.



Formation de jeunes étudiants. Chambre de navigation de Mersin

En plus de cela, pour compléter nos formations et motiver nos élèves, nous proposons des formations à la voile et à la natation. La motivation accrue et la réussite de nos élèves, fruits des investissements réalisés, nous remplit de joie. Leur projet « manœuvre automatique d'amarrage des navires » a même remporté le premier prix du concours « Bus à idées interlycées pour l'entrepreneuriat et les projets innovants » le mois dernier.

Notre lycée maritime donne dorénavant aux élèves la possibilité de recevoir un enseignement maritime et technique moderne, et l'on peut dire que ces améliorations lui auront permis de retrouver son dynamisme.

## Coopérer

**AIVP |** *Et pour finir pouvez-vous nous en dire plus sur la manière dont vous collaborez avec les organismes d'enseignement et de recherche, notamment l'Université de Mersin et son Département des Affaires maritimes, mais aussi avec les acteurs privés ?*

**M. Cihat Lokmanoğlu – Chambre de la marine marchande de Mersin |** Faciliter l'accès à l'enseignement maritime à Mersin est l'une des missions principales de la Chambre de la marine marchande. Nous avons toujours mis un point d'honneur à aider les établissements d'enseignement à former des marins qualifiés, prêts à parcourir les océans, et à développer la qualité de l'enseignement maritime à Mersin. Nous nous sommes emparés du projet de construction du Département des Affaires maritimes de l'Université de Mersin, après avoir fondé le lycée maritime en 2010 et favorisé la création du centre de simulation au sein de la « Mersin University Maritime Vocational School of Higher Education ».

Le projet intitulé « MDTO Maritime Faculty », dont la construction devrait être achevée dans deux ans, sera livré clefs en main à l'Université de Mersin. Il prévoit 14 000 m<sup>2</sup> d'espace couvert comprenant des salles de classe, un laboratoire, un réfectoire, une bibliothèque, une salle de conférences et d'expositions, une piscine couverte, un parking et des locaux administratifs ; et 8000 m<sup>2</sup> à l'air libre comprenant un espace de rassemblement et une aire de stationnement.



*MDTO maritime faculty © Mersin Chamber of Shipping*



*MDTO maritime faculty © Mersin Chamber of Shipping*

# Investir dans le capital humain : l'exemple de SMMC, un manutentionnaire à Madagascar

Interview par José M P Sánchez



Mr. Niriko Tsirenge, Directeur général  
de la Société de Manutention des  
Marchandises Conventionnelles  
(SMMC)

*Des professionnels qualifiés et bien préparés sont indispensables à la réussite de toute entreprise. Il est fondamental de promouvoir la formation tout au long de la vie pour tous les employés ce qui leur permettra d'acquérir de nouvelles compétences, de les qualifier pour répondre aux nouveaux défis, tels que les outils smart port. Dans cet entretien avec M. Niriko Tsirenge, DG de la Société de Manutention des Marchandises Conventionnelles (SMMC), nous en saurons plus sur leur Port Academy Center Toamasina ou sur les nouveaux accords avec les universités qui aident les travailleurs portuaires à être plus efficaces et à développer leurs carrières.*

La Société de Manutention des Marchandises Conventionnelles (SMMC) est membre de l'AIVP depuis 2019.

## Vision du capital humain

**AIVP |** « Respecter notre capital humain » : tel est l'un des principes cardinaux qui sont affirmés dans le Code de conduite en vigueur au sein de la SMMC. Au concept de capital humain nous rapportons souvent la formation du personnel, que ce soit pour des compétences techniques comme l'utilisation des outillages, ou pour des motifs de responsabilité sociétale, comme les sensibilisations aux gestes barrières anti-Covid19.

Quelle est votre vision du capital humain et comment mettez-vous cela en avant ?

**Mr. Niriko Tsirenge, Directeur général de la SMMC** | Le capital humain est la force principale et le fer de lance de toute initiative de développement. Longtemps délaissé au profit d'une forme de management utilitariste et autoritaire, il doit aujourd'hui être au centre de nos soins et de nos préoccupations. C'est une conviction profonde que nous portons.

En ce sens, nous devons constamment surveiller le niveau et l'adéquation des compétences pour répondre efficacement aux exigences qui naissent de la mutation technique et technologique qui s'opère dans le monde du transport maritime en général. Ce processus ne peut se faire que si nous portons une attention particulière sur l'accompagnement et la formation de tous nos collaborateurs pour leur permettre de rester performants, épanouis et engagés envers nos objectifs stratégiques et nos objectifs HSEQ (Health, safety, environment and quality).

## Lancement des objectifs HSEQ



Présentation des objectifs HSEQ. CGSM

## Port Academy Center Toamasina

**AIVP** | Un « Port Academy Center Toamasina » a été inauguré le 17 Novembre 2020. Il s'agit d'un lieu dédié à la sensibilisation et à la formation aux métiers portuaires. Centre de partage des savoirs liés à l'activité maritime et portuaire, ce nouveau lieu fait écho au concept plus général de « Port Center » porté par l'AIVP depuis de nombreuses années.

Quels usages seront faits du Port Center Academy par la SMMC ? Comment vous associez-vous à cette initiative ?

**Mr. Niriko Tsirenge, Directeur général de la SMMC** | Le Port Academy Center of Toamasina (PACT) répond à toutes les attentes actuelles en termes de formation dans le domaine du secteur portuaire. C'est une opportunité considérable pour la SMMC car la mise en place de ce centre arrive au moment où nous portons justement une réforme de la politique de gestion du capital humain.

En dehors des sessions de formation que nous dispensons directement pour nos propres salariés, nous avons une chance énorme de pouvoir nous rapprocher des autres entités portuaires qui y organisent leurs séances de formation pour en faire profiter tous nos techniciens. Cela est inédit pour nous car nos collaborateurs peuvent développer des compétences transversales et acquérir une compréhension plus profonde des métiers et du fonctionnement global du port.

Enfin, le PACT est d'un intérêt indéniable puisque les coûts de formation et de structure se trouvent réduits grâce à la mutualisation des ressources.

## Action de formation dans le Port Academy Center of Toamasina



Port Academy Center of Toamasina. SMMC

## Port Academy Center Toamasina

**AIVP** | En Août 2020 une « Convention de partenariat » a été signée entre la SMMC et l'Université Barikadimy, en particulier son département Droit, sciences éco, gestion, mathématiques et informatique. Un nouveau parcours « gestion portuaire et logistique » a été créé en lien avec la SMMC, afin de permettre une montée en compétence de jeunes étudiants à niveau BAC + 2 qui voudraient s'insérer dans l'emploi portuaire.

Pourriez-vous nous en dire davantage sur les enseignements dispensés et sur votre implication dans ce parcours ?

**Mr. Niriko Tsirenge, Directeur général de la SMMC** | Les cadres dirigeants de la SMMC se sont investis dans cette mission pour, d'un côté, dépoussiérer l'image du secteur portuaire à Madagascar et attirer ainsi de nouveaux talents ; et de l'autre côté, transmettre le savoir-faire logistique et portuaire à un maximum de jeunes gens qui reprendront le flambeau dans le futur.

L'objectif pour nous c'est de former, dans les règles de l'art, des jeunes aux métiers de cadre et de technicien dans le domaine de la logistique portuaire. Cette volonté naît d'un constat partagé selon lequel une pénurie de main d'œuvre et de cadre va inévitablement survenir d'ici quelques années si aucune anticipation n'est faite dès maintenant à Madagascar.

Par ailleurs, un des enjeux les plus édifiants dans cet engagement, c'est celui de la mise à jour continue de nos connaissances. Tous les cours que nous dispensons à l'Université ont vocation à être ajustés en fonction de l'évolution réelle de la technologie et des pratiques logistiques et portuaires.

Cette responsabilité nous oblige en amont à être attentifs et extrêmement proactifs dans un monde qui change perpétuellement. D'ailleurs, notre Directeur Général, Niriko Tsirenge, le Directeur d'Exploitation, ainsi que d'autres cadres de la SMMC dispensent régulièrement des cours de Gestion de la Manutention Portuaire. Notre compétitivité s'améliore, nos offres se développent et nos objectifs sont optimisés grâce au travail de veille que nous avons renforcé depuis que nous collaborons avec l'Université.



*Session de formation avec les travailleurs des SMMC*



Session de formation avec les travailleurs des SMMC

## Smart port et le facteur humain

**AIVP |** Une formation à la culture digitale a été réalisée en février 2021, que vous avez mise en avant largement sur vos réseaux sociaux. Nous avons suivi ce processus avec intérêt : la dématérialisation et la digitalisation des processus portuaires sont de plus en plus galopantes en Afrique subsaharienne. Mais la dimension « smart port » ne peut oublier le facteur humain !

*En quoi la digitalisation nécessite une formation et une sensibilisation des agents ?*

**Mr. Niriko Tsirenge, Directeur général de la SMMC |** La digitalisation est indéniablement un Game Changer pour le secteur portuaire à Madagascar. Sa mise en place affecte et affectera sur le long terme l'organisation et le profil des métiers au sein des entreprises qui s'y engagent.

Toute organisation qui souhaite gagner en compétitivité et en leadership a aujourd'hui intérêt à embrasser entièrement cette mutation technologique.

En revanche, cela n'est envisageable qu'en impliquant dès le début l'ensemble des parties prenantes : collaborateurs, partenaires privés et partenaires publics. L'effort de digitalisation ne peut pas se faire tout seul car il n'a vraiment de sens que lorsque tout le système se met en branle pour l'implémenter progressivement. D'où la nécessité absolue d'informer, d'éduquer, de sensibiliser, de communiquer et, surtout, d'accompagner les cadres et les techniciens dans cette mutation majeure.



*Déchargement du navire au port*

# Lorient Port center : le capital jeunesse, l'avenir portuaire

Frank Antich y Amengual



Frank Antich y Amengual, Directeur d'étude-Economie maritime. Agence d'Urbanisme et de Développement Economique du Pays de Lorient

**L'objectif n°5 de l'Agenda 2030 AIVP souligne la nécessité d'investir dans le capital humain dès le plus jeune âge. Il faut promouvoir les échanges entre les plus jeunes, la communauté portuaire et les professionnels du secteur. Pour ce faire, l'un des meilleurs outils est le « Port Center », avec lequel un programme éducatif peut être développé. Cependant, il existe de nombreux types de Port Center, qu'ils soient physiques, avec des bâtiments accueillant des expositions, ou virtuels, comme c'est le cas à Lorient, que nous allons découvrir dans cet article. Frank Antich y Amengual, Directeur d'études à AudéLor, nous a expliqué l'importance de la coopération et exposé deux projets concrets qui visent à sensibiliser les étudiants à l'activité portuaire.**

Au-delà des stratégies de développement portuaire que ce soit sur l'évolution des marchés, des flux mais également des investissements portuaires structuraux, les territoires portuaires n'existeraient pas sans les savoir-faire de l'ensemble des femmes et des hommes qui œuvrent quotidiennement pour faire vivre et faire battre le cœur des villes portuaires. Ce capital humain, hérité de l'ensemble des civilisations ayant découvert et conquis les océans, est le maillon indispensable de l'ensemble de la chaîne logistique portuaire mondiale. Les conséquences de la période pandémique actuelle nous rappellent que sans ces acteurs physiques, souvent de l'ombre, les trafics maritimes et par conséquent les ports connaissent énormément de difficultés fonctionnelles.

## Carnet de Bord pour les enfants

Une des missions des Ports Center est de faire naître des vocations maritimes auprès de la population. Comme dans de nombreux territoires maritimes, on observe sur Lorient une certaine méconnaissance des nombreux métiers portuaires. Après de nombreux échanges avec des partenaires et du retour d'expériences partagé avec les ports center de Gênes ou de Bilbao lors des rencontres organisées par l'AIVP, Lorient Port Center a choisi de cibler les enfants de 6 à 12 ans par le biais d'articles et d'illustrations présentant des métiers portuaires. Le port center de Lorient étant « dématérialisé », pas de lieu physique, nous avons décidé de proposer une découverte de métiers des différents mondes maritimes de notre territoire via des interviews de professionnels et de les illustrer de manière ludique et artistique. Avec nos partenaires nous proposons de mettre en lumière 4 à 5 métiers par an. Lorient Port Center couvrant l'ensemble des ports de notre territoire (port de pêche, port de commerce, port de course au large, port de plaisance) à travers ces interviews, le port center tente de sensibiliser les jeunes à la diversité et la richesse des différentes filières professionnelles. A travers la création d'un Carnet de Bord (papier et numérique), Lorient Port Center propose aux jeunes lecteurs d'aller à la rencontre de professionnels de la mer. Maître de Port, Grutier, stratifieur, pêcheur, commando marine leurs évoquent avec passion leurs métiers et leurs savoir-faire.



Illustration du Carnet de bord. Auteur Monsieur QQ

## Visites portuaires en coopération

Autre initiative soutenue par Lorient Port Center pour mettre en avant le capital humain, c'est l'action développée et organisée par la Maison de la mer de Lorient. N'ayant qu'une réalité virtuelle, Lorient Port Center s'appuie naturellement sur des partenariats forts avec des structures qui font de la médiation maritime. La Maison de la mer conventionne avec l'ensemble de nos ports et l'office de tourisme afin de faire découvrir via des visites l'ensemble des ports et des métiers aux citoyens et plus particulièrement aux écoles du territoire. Elle propose également des projets pédagogiques spécifiques à l'ensemble des enseignants du Pays de Lorient. Cette collaboration nous permet de démultiplier les cibles tout en optimisant les moyens. Ces différentes initiatives valorisent les femmes et les hommes acteurs portuaires et permettent de tisser du lien avec les futures générations d'acteurs des mondes maritimes.



Visites portuaires. Maison de la mer

# Escola Europea : comment former et sensibiliser aux enjeux portuaires du 21e siècle

Interview par Théo Fortin



M. Eduard Rodés, directeur de l'Escola Europea

*Escola Europea est un centre de formation fondé en 2006 par les ports de Barcelone, Rome et Gênes et les compagnies maritimes Grimaldi Lines et GNV. Ce consortium public-privé propose des formations aux professionnels, élèves du secondaire et étudiants universitaires. Escola Europea s'attache à promouvoir une logistique durable basée sur le transport intermodal dans les pays méditerranéens. Situé à Barcelone (Espagne), le centre possède également un établissement à Civitavecchia (Italie). Le capital humain constitue l'un des objectifs de l' Agenda 2030 de l'AIVP et nous avons été heureux de pouvoir nous entretenir avec M. Eduard Rodés, directeur de l'Escola Europea.*

## Aux origines d'Escola Europea

**AIVP |** Nous avons vu sur votre site Web que votre école propose actuellement trois formations dans des domaines aussi divers que la transition énergétique dans les ports ou la multimodalité et les liaisons ferroviaires. Le Port de Barcelone et le Port de Gênes, tous deux membres fondateurs de l'AIVP, semblent être vos principaux partenaires.

Comment l'Escola Europea a-t-elle été créée ? Avez-vous d'autres partenaires en dehors de ceux mentionnés ci-dessus, comme par exemple des collectivités locales ?

**M. Eduard Rodés, directeur de l'Escola Europea |** Le Port de Barcelone souhaitait promouvoir le Short Sea Shipping en Méditerranée, notamment sur les lignes reliant l'Espagne et l'Italie. Le projet, initialement financé par le programme européen Marco Polo de la direction générale de la mobilité et des transports (DG MOVE), est aujourd'hui considéré comme un exemple de réussite en matière de formation et de promotion du transport intermodal. Les compagnies maritimes sont elles aussi impliquées dans l'initiative aux côtés des autorités portuaires, ce qui est fondamental pour l'école car ce sont elles qui dispensent les formations. Le groupe Grimaldi et Grandi Navi Veloci (GNV), qui appartient au groupe MSC, en sont les membres fondateurs, au même titre que les autorités portuaires de Civitavecchia, Gênes et Barcelone que vous avez justement mentionnées. En dehors de ces principaux partenaires, des entreprises privées et collectivités locales participent au développement des activités de l'école au service des communautés locales. En témoigne notre collaboration avec, par exemple, les municipalités de Barcelone, Prat de Llobregat (qui accueille toutes deux des structures du Port de Barcelone) et Civitavecchia, ou encore avec des instances comme le Conseil régional de la province de Barcelone et le gouvernement catalan.



Logo officiel de l'école.

## Forma't al port : un programme pour les élèves du secondaire

**AIVP |** L'orientation professionnelle est une question à aborder très tôt : dès le secondaire, les élèves doivent être informés des possibilités offertes par le secteur portuaire afin de pouvoir s'orienter vers la bonne formation et décrocher un poste intéressant. Cette sensibilisation est très importante et votre programme « Forma't al port » semble tout à fait adapté.

*Forma't al port : comment suscitez-vous l'intérêt des jeunes pour les activités portuaires ?  
Votre approche a-t-elle évolué depuis le lancement du programme en 2014 ?*

**M. Eduard Rodés, directeur de l'Escola Europea |** Le programme Forma't al Port (qui peut se traduire par « Formez-vous avec le port ») est à l'origine de ce que l'on peut considérer comme un nouveau positionnement des communautés portuaires par rapport aux centres de formation. Vous signalez l'importance de cibler les jeunes, c'est là la question essentielle. Mais pour les atteindre, il faut d'abord établir une relation de collaboration directe avec les centres de formation. C'est ce que nous sommes en train de mettre en place.

Le monde de l'éducation est un univers très complexe dont nous avons appris à connaître la structure et le fonctionnement au fil des ans. Forma't al Port a été créé pour former les élèves des filières professionnelles du transport et de la logistique et du commerce international au fonctionnement des ports de commerce et de la Supply Chain internationale.

Par la suite, les universités qui dispensaient des formations en la matière ainsi que dans le domaine portuaire, et qui, aussi surprenant que cela puisse paraître, n'avaient à l'époque établi aucune relation de réel partenariat, ont été invitées à rejoindre le programme. Aujourd'hui, nos formations font partie du programme de ces filières. Elles en sont devenues des composantes essentielles, tant de par leurs contenus que par leur approche novatrice davantage constructive qu'instructive : elles s'inscrivent dans un contexte qui devient à son tour un contenu d'apprentissage fondamental.

Nous travaillons actuellement à la mise en place d'un programme d'orientation destiné aux élèves de 16 à 18 ans, un âge où les jeunes sont appelés à prendre des décisions quant à leurs futures études ou la profession qu'ils souhaitent exercer. Pour les informer sur ce que nous faisons et dans l'intention d'attirer au plus tôt les talents, nous sommes en train de mettre au point le programme Descobreix el Port (à la découverte du port). Ce programme présente un large éventail de carrières professionnelles souvent en lien avec le tourisme et les activités nautiques.



*Plus d'une centaine d'étudiants ont suivi le cours de Juillet.*

## YEP MED : l'orientation professionnelle des jeunes actifs

**AIVP |** *Recruter 420 stagiaires issus de 7 pays méditerranéens : tel est l'objectif final que vous vous êtes fixé dans le cadre du YEP MED, le projet européen que vous dirigez. Nous souhaiterions en savoir davantage sur le volet formation professionnelle de ce projet.*

*Comment préparez-vous les élèves à travailler dans le secteur portuaire ? Quelles sont les compétences les plus recherchées par les recruteurs ?*

**M. Eduard Rodés, directeur de l'Escola Europea |** Le projet YEP MED compte la participation de 8 communautés portuaires de 7 pays différents. Pour faire avancer ce projet, notamment dans un contexte aussi nouveau et particulier que celui de la pandémie de COVID-19, il nous a fallu repenser le contenu de nos programmes ainsi que leur présentation sans dénaturer le projet d'origine validé par la Commission européenne dans la réalité pré-coronavirus.

Nous avons ainsi développé des contenus davantage orientés sur la façon de gérer les opérations d'import-export de façon durable du point de vue des entreprises de transport. Il nous a donc fallu expliquer le déroulement, et le coût externe, des opérations de bout en bout de la chaîne logistique dans lesquelles interviennent les ports et les opérateurs portuaires : terminaux, consignataires, autorités portuaires, douanes, etc. La grande surprise a été de voir qu'il était possible de reproduire quasiment à l'identique le monde réel dans un environnement opérationnel virtuel. Ce qui, à première vue, semblait constituer un obstacle (mise en place de l'enseignement à distance et fermeture de toutes les frontières) s'est transformé en opportunité ayant donné naissance à une nouvelle génération d'outils pédagogiques basés sur la simulation.

Un deuxième élément fédérateur a été l'anglais devenu « lingua franca » de la formation et dont la pratique est aujourd'hui incontournable dans notre milieu. Nos élèves ont ainsi pu échanger avec des élèves d'autres pays dans le cadre du travail qui leur était demandé pendant les cours. Une expérience passionnante aussi bien pour les élèves que pour les enseignants. Une nouvelle approche que nous aurions normalement mis des années à mettre en place.

Avec la pandémie, les entreprises du secteur n'ont pas non plus hésité à se lancer dans un processus de numérisation, c'est un troisième point. Commerce international durable, anglais, numérisation et constitution d'équipes de travail internationales sont autant d'approches gagnantes. Le dispositif est complété par des stages en entreprise et des formations en alternance lorsque cela est possible. Les entreprises commencent à comprendre qu'elles sont parties prenantes à la solution, qu'elles doivent se concerter et s'impliquer.



*Du coaching professionnel dans le cadre du projet YEP MED.*

## YEP MED : aider les sans-emplois grâce au port

**AIVP |** Dans les pays méditerranéens en particulier, le chômage des jeunes est une problématique difficile à appréhender, comme en Espagne où il a atteint 37% cette année. D'un côté, les entreprises portuaires accusent le marché du travail de ne pas répondre à leurs besoins, de l'autre, les sans-emplois disent que les métiers portuaires ne leur sont pas accessibles. Le chômage semble être précisément un volet important du YEP MED.

*Comment l'industrie portuaire peut-elle contribuer à réinsérer les sans-emplois ?*

**M. Eduard Rodés, directeur de l'Escola Europea |** Pendant longtemps, la demande de personnel formé aux métiers portuaires a été supérieure à l'offre du marché du travail. Et la demande de personnel qualifié devrait rapidement augmenter. L'amélioration de la situation en Méditerranée passe par la hausse des exportations dans tous les pays, tant sur les axes Sud-Nord que sur les axes Sud-Sud. Cela implique que davantage d'entreprises, et notamment les PME, se développent à l'international. Cela sera rendu possible par le développement de l'e-commerce qui facilitera ce type d'échanges. Et pour accomplir ces opérations, on aura besoin de personnel qualifié chargé de gérer l'expédition des marchandises de leur lieu d'origine à leur lieu de destination. Pour y parvenir, il faudra recourir à de nombreux opérateurs.

Nous entrons dans une ère intéressante où nous allons nous engager dans un processus de robotisation massif, mais, dans le même temps, il nous faudra compter sur du personnel bien formé pour gérer efficacement les opérations. Et, pour qu'une opération soit efficace, il faudra qu'elle soit sans impact sur l'environnement. Si nous nous y prenons bien, les emplois ne devraient pas manquer dans notre secteur dans un avenir proche.

Nous souhaitons avant tout que l'industrie portuaire devienne le moteur de ce changement. Et cela passe par la numérisation, l'innovation et le développement durable ainsi que par la modernisation d'un secteur qui devra proposer des emplois de qualité tout en préservant notre planète bleue.

# Egalité des genres dans le secteur portuaire. Les ports italiens signent un accord en faveur de l'égalité des chances

Tiziana Murgia



Article par Tiziana Murgia, directrice de la communication d'Assoporti.

## Women in Transport – le défi pour les ports italiens

À une époque où l'actualité internationale nous rappelle que les droits fondamentaux des femmes sont menacés dans certaines régions, la question des conditions de travail des femmes mérite également d'être évoquée dans les pays développés et industrialisés. En effet, le rôle des femmes dans le secteur du transport figure parmi les grands sujets liés à la valorisation du capital humain dans les ports et zones environnantes. Cette question essentielle a été portée devant l'Union européenne à plusieurs reprises, avec des résultats plus ou moins concluants. Une chose est sûre,

le nombre de femmes travaillant dans ce domaine est encore très faible dans toute l'Union européenne et plus particulièrement dans le sud de l'Europe.

Si, d'un côté, l'Union européenne a mis en place en 2017 une importante initiative baptisée « Les femmes dans le transport », il reste, dans la pratique, encore beaucoup à faire, le rôle des femmes n'étant pas significatif, que ce soit de par leur nombre ou de par les postes qu'elles occupent.

Dans l'une de ses premières communications officielles adressées à l'Association des ports italiens, le nouveau ministre des Infrastructures et du transport durable a demandé explicitement la mise en place de nouvelles initiatives destinées à lutter contre les inégalités de genre. Dans cette optique, l'Association des ports italiens a constitué un groupe de travail composé de représentants de chaque autorité portuaire chargé de mettre sur pied des actions utiles visant à réduire les inégalités de genre.

Le projet « Les femmes dans le transport – le défi des ports italiens » prévoit que le Réseau des autorités portuaires italiennes engage une première action que sera ensuite étendue à toutes les structures portuaires, notamment aux opérateurs de terminaux et aux opérateurs portuaires en général. La démarche est en accord avec les Objectifs de développement durable de l'ONU ainsi qu'avec les dispositions prises par l'Union européenne dans le cadre du plan de relance Next Generation EU.

Le groupe de travail a donc élaboré un Pacte pour l'égalité entre les hommes et les femmes, déjà ratifié par le réseau des autorités portuaires qui travaille dorénavant à son application dans les différents ports du pays afin de promouvoir l'intégration des femmes et réduire les inégalités de genre dans le milieu portuaire.

Cela implique de travailler à la valorisation des activités réalisées par les femmes dans les ports et de définir des politiques adaptées. Cela implique aussi d'associer les femmes au processus décisionnel et de les faire participer aux étapes clés de l'élaboration des textes destinés à améliorer le statut des femmes sur le marché du travail. Pour un pays du sud de l'Europe et un secteur où les décisions sont traditionnellement prises par les hommes, essentiellement pour des raisons culturelles, cela constitue un véritable changement de paradigme.

Pour aller au-delà des déclarations d'intention, le groupe de travail va étudier la faisabilité et la mise en application concrète du projet. Il va également réfléchir à la mise en place d'une plateforme de discussion en ligne sur les bonnes pratiques et les exemples à suivre en matière de réduction des inégalités de genre.

Le pacte a été présenté au ministre et sa réponse ne s'est pas fait attendre. Comme on l'a déjà dit, l'égalité femmes-hommes est encore loin d'être une réalité dans le secteur du transport italien et le ministre a fait savoir que le texte devait être diffusé le plus largement possible.

De manière plus générale, le rapport sur la parité entre les hommes et les femmes publié par le Forum économique mondial en mars dernier place l'Italie au 63e rang sur 156 pays du monde, peu brillant pour un pays européen. Si l'on en croit ce rapport, la parité femmes-hommes recule d'une génération. Alors que l'impact de la COVID-19 continue de se faire sentir, le temps nécessaire pour combler les inégalités femmes-hommes a augmenté d'une génération, passant de 99,5 ans à 135,6 ans. La pandémie ne doit toutefois pas servir d'excuse pour remettre à plus tard les étapes essentielles menant à la construction d'une société tout à fait durable.

Il faut impérativement que le secteur aille de l'avant car, en dépit des nombreux débats qui ont eu lieu sur les inégalités de genre, peu de choses ont été faites pour améliorer la situation des femmes dans les chemins de fer, l'aviation et le transport maritime.



*Karla Figueroa Mex, Esperanza Reyes Gutierrez, Port of Progreso, Mexico. Photo from IMO*

## Italian Port Days

L'ambition et les grands objectifs du groupe de travail réunissant les ports italiens seront présentés à l'occasion des « Italian Port Days ». La couleur du logo choisie pour ces journées 2021 correspond à l'objectif 5 de l'Agenda des Nations Unies et des événements seront organisés dans tout le pays afin de marquer la signature du pacte et donner la parole aux femmes les plus engagées.

Précisons tout de même que les présidents et secrétaires généraux des autorités portuaires italiennes sont tous des hommes et que, par conséquent, la prise de décision ne revient actuellement pas aux femmes. C'est aussi le cas pour les associations professionnelles et le syndicat national.

Cette importante initiative qui vient tout juste d'être lancée pourrait bien changer le futur des ports italiens. À cet égard, le nouveau gouvernement pourrait renverser l'ordre établi en valorisant les nombreuses femmes qui travaillent depuis longtemps dans le domaine et qui ont su atteindre un haut niveau de professionnalisme.

# Port Autonome de Kribi (Cameroun) : l'humain, un atout capital

Interview by Denis Davoult



Patrice MELOM, General Manager,  
Port Authority of Kribi (PAK)

Convaincu que son développement et son efficacité ne peut se faire sans une évolution constante des compétences, le Port Autonome de Kribi multiplie les actions et les partenariats pour y parvenir. Cette conviction se traduira notamment par la création d'un centre de formation aux métiers portuaires. Elle s'appuie par ailleurs sur une stratégie de communication dynamique permettant de mieux faire connaître le port et ses opportunités d'emplois. Attirer de nouveaux talents, c'est aussi leur proposer un cadre de vie attractif. Et c'est aussi l'un des objectifs de l'accord-cadre entre le Port et la Ville de Kribi. Un entretien avec **Patrice MELOM, Directeur Général, Port Autonome de Kribi (PAK)**

Le Port Autonome de Kribi est membre de l'AIVP depuis 2017

**AIVP |** Monsieur le Directeur Général, vous avez signé en 2018 un accord de partenariat avec le Port d'Anvers (également membre de l'AIVP). Le transfert de compétences et la formation sont l'un des axes développés dans le cadre de ce partenariat. Quelles actions en faveur du capital humain cela vous a-t-il permis de développer ?

**Patrice MELOM, Directeur Général, Port Autonome de Kribi (PAK) |** Effectivement, un Accord de Coopération lie le Port Autonome de Kribi au Port of Antwerp International (PAI) depuis 2018. Lequel Accord a d'ailleurs été renouvelé le 1er juillet dernier par visioconférence, pour une nouvelle durée de trois ans. Il était question d'une tacite reconduction mais si nous avons dû resigner les documents, c'est bien parce qu'il y a eu réécriture de l'Accord. Le nouveau cadre de partenariat couvre désormais un champ d'activités plus large, plus ambitieux mais également plus en phase avec les défis qui interpellent le Port de Kribi. Il s'agit notamment du développement de ses capacités d'accueil et de ses performances opérationnelles ; du développement de l'attractivité de sa zone industrielle ; de l'amélioration de son accessibilité et de sa connectivité avec son hinterland et de l'insertion harmonieuse dans son environnement, à travers le développement durable et inclusif de son territoire d'influence.



2018 – Accord PAK – Port of Antwerp International @ PAK

Cela dit, la récente cérémonie de signature de l'Accord de Coopération PAK/PAI était l'occasion de dresser le bilan des trois premières années de partenariat. J'ai pu adresser des remerciements aux responsables de PAI en général et en particulier à ceux d'APEC (Antwerp Port Training Center), pour l'accompagnement fourni au PAK, en termes de capacitation de sa ressource humaine.

En effet, dans le cadre de cet Accord, nous avons essentiellement pu organiser des benchmarks au Port d'Anvers, à l'attention d'une vingtaine de cadres de la Capitainerie et de la Direction de l'Aménagement et de l'Environnement (DAME), dans l'optique d'asseoir leurs capacités opérationnelles.

Il faut hélas avouer que la survenue de la COVID-19 a fortement entaché le plan d'actions pensé pour la mise en œuvre de cet Accord. Néanmoins, nous sommes assez satisfaits de ce qui a été fait et sommes repartis depuis juillet dernier sur de nouvelles bases, prenant en compte les possibilités de déploiement en ligne, plus flexibles et réalisables même en cas de crise.

**AIVP |** *En 2019 était organisée la 1ère édition du Forum général des jeunes de Kribi. A cette occasion la création d'un centre de formation aux métiers portuaires et industriels à Kribi avait été annoncée. Une étude visant à évaluer les besoins en formation dans ces métiers a été lancée début 2021. Quelles sont les premières conclusions de cette étude ? Et quand ce centre verra-t-il le jour, avec quels financements ?*

**Patrice MELOM, Directeur Général |** Le projet de création d'un centre de formation aux métiers portuaires et industriels à Kribi est en cours d'implémentation. Il a d'ailleurs fait l'objet d'un séminaire le 14 janvier dernier, portant sur le lancement de l'étude de faisabilité dudit projet. Sa mise en œuvre est fondée sur un partenariat étroit entre l'Université de Douala au Cameroun et les IUT de l'Université de Strasbourg (UNISTRA) en France. Lesquelles entretiennent des relations de longue date, notamment au travers de la présence au Cameroun du GESCOD (Grand Est Solidarités et Coopérations pour le Développement). C'est sur cette base que l'UNISTRA et l'Ambassade de France, en lien avec le Port Autonome de Kribi (PAK), ont construit le projet d'étude de faisabilité du Centre de formation autour de trois composantes :

- le développement de blocs de compétences pour la formation initiale et la formation continue;
- la mise en place d'une gouvernance associant des entreprises et des organismes publics ;
- et enfin, la réalisation d'une étude architecturale pour l'immeuble siège à Kribi.

Une équipe-projet a été constituée à cet effet, et les échanges entre experts durant le séminaire de janvier dernier visaient principalement à informer le public, les entreprises de la place portuaire de Kribi et les élus locaux de l'initiative en cours et à les inviter à rejoindre l'équipe-projet. Evidemment, il était question dans un second temps, de collecter les besoins en formation auprès des entreprises afin de concevoir un programme pour une formation directe à l'emploi disponible sur site. Ça montre à quel point la matérialisation de ce projet permettra de répondre aux problèmes de qualification professionnelle qui affectent la performance de plusieurs entreprises constituant la communauté portuaire de Kribi, tout en améliorant l'offre nationale en formation orientée développement local.

Cela dit, l'étude de faisabilité lancée en janvier dernier devrait durer 18 mois. C'est dire qu'à date, les résultats ne sont pas encore rendus disponibles. Mais déjà, l'on sait que les cursus de formation qui devraient être offerts par le centre seront de type Bac+2 et Licence professionnelle en formation initiale. En ce qui concerne la formation continue, des blocs de modules seront proposés suivant les demandes des entreprises.



2019 – Forum des jeunes @ PAK

**AIVP |** *En attendant, quelles actions avez-vous déjà mises en œuvre pour mieux faire connaître aux citoyens le port, ses activités et ses opportunités d'emplois ?*

**Patrice MELOM, Directeur Général |** La promotion est une activité en continu au sein du PAK. Elle se réalise notamment à travers des outils numériques et de presse, à l'instar du site internet du PAK ([www.pak.com](http://www.pak.com)), ses comptes Facebook, LinkedIn et Twitter, la newsletter électronique et hebdomadaire, le magazine institutionnel, des plaquettes d'informations et diverses insertions publicitaires. D'ailleurs, une campagne de communication est en cours, avec des affichages publics et des spots audiovisuels diffusés dans les médias nationaux et internationaux. Nous communiquons à cet effet sur la qualité et la performance de nos infrastructures et sur notre positionnement géostratégique plutôt enviable.

La promotion se fait également avec la participation régulière à des événements à forte valeur ajoutée tels que les foires, salons et autres. Ce sont des occasions que nous saisissons pour faire passer d'autres messages portant sur : la vocation nationale et sous-régionale du Port de Kribi, l'excellence opérationnelle de cette infrastructure ; les opportunités d'affaires, d'investissement et d'emploi disponibles.

Par ailleurs, le PAK est en partenariat avec le Fonds National de l'Emploi (FNE), dans l'optique de mutualiser les efforts pour la promotion de l'insertion professionnelle des jeunes dans la localité de Kribi. Nous avons également développé tout un axe de coopération avec le milieu académique, notamment les universités d'Etat et les écoles sous-tutelle, à travers lequel nous offrons des stages rémunérés aux étudiants et mêmes à ceux en fin de formation, afin de leur permettre de cumuler des mois d'expériences professionnelles. Certains aboutissent à un contrat de travail au PAK.

En outre, nous organisons nos propres événements promotionnels tels que le hackathon portuaire, dont la première édition tenue en 2021 a mobilisé plus de 142 équipes de jeunes startups et autres étudiants mordus de TIC. L'initiative en elle-même et l'engouement des jeunes participants ont contribué à donner de la visibilité au PAK et à le positionner comme une entreprise moderne, innovante et orientée smart.



Hackathon 2021@ PAK

Je pourrais enfin citer la mise en place de notre politique RSE, plus précisément du Programme d'Accompagnement Socio-Economique de Kribi (PASEK) initié par le PAK et qui constitue une véritable plateforme d'échanges avec les communautés riveraines. A travers cette interface d'échanges, nous menons des actions pour l'excellence scolaire, la santé, le développement durable et bien d'autres. Autant de choses qui portent l'image de marque du PAK tant au plan local que national et international.

**AIVP |** Vous avez également signé en juillet 2019 un accord – cadre avec la Ville de Kribi. Parmi les domaines de coopération ciblés, figure la volonté de « Construire la ville ensemble », notamment via une formation sur la co-construction du territoire et sur la relation Ville-Port. Pouvez-vous nous en dire plus ?

**Patrice MELOM, Directeur Général |** La convention signée le 30 juillet 2019 ambitionne effectivement la co-construction du territoire et le renforcement de l'ancrage ville-port. Diverses séances de travail bipartites ont été organisées, permettant aux uns et aux autres de s'approprier du mandat de suivi de l'accord-cadre de coopération et mener une réflexion sur les modalités de mise en œuvre de cet accord cadre ainsi que la mise en œuvre des organes de fonctionnement. L'une des actions concrètes porte sur la gestion du stationnement des camions poids lourds dans la ville de Kribi.

Il convient cependant d'avouer que les actions engagées en 2019 ont été paralysées par certaines circonstances, dont la loi N°2019/024 du 24 décembre 2019 portant code général des collectivités territoriales décentralisées au Cameroun, avec prescription d'une réorganisation des communautés urbaines. Du fait de cette mutation administrative, le partenaire Communauté Urbaine de Kribi (CUK) est devenu Ville de Kribi.



Accord Port-Ville Kribi @ PAK

De façon concrète, nous sommes partis avec le nouvel exécutif en place à la Ville de Kribi, pour effectuer des mises à jour sur notre Accord-cadre. Des séances de travail se succèdent et l'on va clairement vers la signature d'un nouveau projet, afin d'être en phase avec les changements opérés au plan administratif, mais aussi d'intégrer les nouvelles visions stratégiques formulées de part et d'autre.

Mais d'ores et déjà, nous pouvons dire que cet accord porte et portera certainement toujours sur de nombreux aspects de l'aménagement urbain dans son ensemble, notamment la mobilité et l'accessibilité, la protection de l'environnement et la préservation des ressources naturelles, le développement urbain durable ; la Co-construction de la ville que vous avez mentionnée, en plus de l'attractivité de la ville portuaire.

Je tiens par ailleurs à indiquer que dans le cadre du projet de Complexe industrialo-portuaire de Kribi, il existe toute une composante intitulée « Ville nouvelle ». Bien évidemment, il ne s'agira pas de créer une unité administrative en marge de Kribi. Mais plutôt de développer à l'intérieur de la ville, des infrastructures urbaines de qualité et en qualité (résidences, centres commerciaux, écoles, hôpitaux, aires de loisirs, etc.) à même de satisfaire aux exigences d'une génération de cadres que va incontestablement drainer la place portuaire de Kribi. Dans cette optique, un travail concerté sera plus que nécessaire et l'Accord de partenariat PAK/Ville de Kribi aura encore plus de sens et de contenu.



Port de Kribi @PAK

# Développer le capital humain dans les villes portuaires : stratégies, projets et résultats

Webinar



*Celine Rolland*



*Jose Llorca Ortega*



*Mark Assaf*



*Maurice Jansen Idfoey*

Les ports sont des moteurs économiques pour les régions qui les accueillent. Leur impact a souvent été mesuré en termes de croissance du PIB ou de tonnes de marchandises, mais aussi en fonction d'autres paramètres socialement pertinents, tels que le nombre d'emplois créés par les activités portuaires. Dans de nombreuses villes portuaires, ces emplois sont encore souvent stigmatisés comme étant des activités physiques pour des personnes peu qualifiées et sans grand avenir. Au contraire, nous constatons que, pour relever les défis actuels des villes portuaires, tels que la transition énergétique ou la numérisation, le capital humain est essentiel et des professionnels hautement qualifiés seront nécessaires. Comme le disait le président du port de Rotterdam il y a quelques années, "ce sont les gens qui font la différence". Cependant, il n'est pas facile de favoriser l'innovation et de convaincre les jeunes générations que les ports offrent un contexte intéressant pour développer une carrière.

L'AIVP, reconnaissant le rôle important du capital humain - les gens - dans le développement de relations durables entre les ports et les villes, a décidé de l'inclure dans l'Agenda 2030, comme objectif 5. Dans cet objectif, l'AIVP souligne l'importance d'investir dans le capital humain, de promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie et le développement personnel des citoyens. Les nouvelles technologies nécessiteront de nouvelles compétences et connaissances. Par conséquent, les autorités et les entreprises portuaires et urbaines devront proposer des formations afin que les travailleurs soient prêts à déployer des solutions vertes et intelligentes dans les villes et les ports. En parallèle, il est nécessaire de favoriser une meilleure coordination entre les établissements d'enseignement et les entreprises, afin de garantir une plus grande adéquation entre l'offre et la demande de travailleurs qualifiés. Tout cela, en favorisant des espaces qui facilitent l'innovation et l'expérimentation.

Dans ce webinaire, trois intervenants de différents horizons nous partagerons leurs expériences. Le cas du CNUCED, nous permettra d'adopter une perspective globale sur le développement du capital humain, soulignant les besoins d'éducation et de formation nécessaire afin d'accompagner les changements du secteur maritime. En Espagne, Puertos del Estado a clairement investi dans l'innovation avec le programme Ports 4.0, invitant chercheurs et start-ups à développer de nouvelles idées. L'école de commerce EM Normandie - IPER nous présentera le point de vue d'un établissement d'enseignement de premier plan en matière de gestion portuaire et de logistique. Nous discuterons de ces différents exemples en compagnie de M. Maurice Jansen, expert de l'AIVP sur le capital humain ayant une grande expérience des projets éducatifs afin de mettre en avant les meilleures pratiques pour l'avenir des villes portuaires.

Nous nous réjouissons de vous accueillir dans ce dialogue en ligne !

Obtenir **L'accès**

**Tel:** +33(0) 235 427 884 | **fax:** + 33(0) 235 422 194  
aivp@aivp.org

**[www.aivp.org](http://www.aivp.org)**

