



Galerie Agora,  
Rue du Marché aux Herbes 105, Bte 11  
B-1000 Brussels  
Telephone +32 2 285 46 60  
Fax +32 2 280 08 17  
Email: [etf@etf-europe.org](mailto:etf@etf-europe.org)  
[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)

European Transport Workers' Federation  
Fédération Européenne des Travailleurs des Transports  
Europäische Transportarbeiter-Föderation  
Federación Europea de los Trabajadores del Transporte

KBC Bank, Rue d'Arenberg 11, B-1000 Brussels  
Account number: **430-0386621-67**

# **Systemes de formation et de qualification dans le secteur portuaire de l'UE : état des lieux et ébauche d'une vision de l'ETF**

## **Rapport final**

**Juillet 2009**

***Professeur Peter Turnbull***  
**Cardiff University**  
**Colum Drive**  
**Cardiff CF10 3EU**  
**Pays de Galles, RU**  
**[turnbullpj@cardiff.ac.uk](mailto:turnbullpj@cardiff.ac.uk)**

With the financial support of the  
European Commission



## Résumé

Ce Rapport repose essentiellement sur des données recueillies dans le cadre d'une enquête/questionnaire auprès de dix-huit organisations syndicales de travailleurs portuaires affiliées à l'ETF dans quatorze Etats membres de l'UE ainsi que des données secondaires et les interventions des participants lors d'un atelier sur « Les systèmes de formation et de qualification dans le secteur portuaire de l'UE » (25-27 février 2009, Limassol, Chypre). Le Rapport concentre son examen sur la mise à la disposition de formations aux personnes nouvellement embauchées, sur les mesures de recyclage et l'acquisition de nouvelles compétences, sur la réglementation des Etats, le financement de programmes de formation, l'engagement des organisations syndicales dans l'Enseignement et la formation professionnelle, ainsi qu'une évaluation de l'efficacité des procédures de santé et de sécurité, et l'approche qu'ont adoptée les différentes parties prenantes pour garantir la sécurité et le bien-être des travailleurs.

Dans les ports de l'UE, l'offre de formation et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs portuaires semblent complètes, du moins dans la lettre. Mais tous les ports n'appliquent pas des normes acceptables et de nombreuses interrogations planent sur l'efficacité de la formation portuaire et la mise en œuvre des normes de santé et sécurité, notamment aux nouvelles embauches. Le point de départ de toute future politique de l'UE en la matière devrait être la compilation et la publication de données plus systématisées et – idéalement – comparables entre les vingt-sept Etats membres. Ce devrait être une obligation coulée dans un cadre juridique sur la formation, et la santé et sécurité dans les ports de l'UE. Les incohérences perceptibles actuellement en matière de normes de protection et de mise en œuvre des règlements de santé et de sécurité dans les différents Etats membres révèlent clairement tout le potentiel d'une intervention bénéfique de la Communauté dans ce domaine.

Si des progrès sont à réaliser sur la voie d'une « reconnaissance mutuelle » des qualifications dans l'industrie portuaire européenne, comme le propose la récente *Communication de la Commission sur une Politique portuaire européenne* (COM(2007) 616 final), ils doivent s'acheminer vers des « normes de qualité de la formation » ou « normes de référence » et non des « normes minimales ». Les exemples de meilleures pratiques, que contient ce Rapport, apportent un éclairage sur cette démarche. Les organisations syndicales, d'employeurs et les autres parties prenantes ont – dans de tels cas de figure – recours à une approche plus coordonnée de leurs organisations représentatives (par exemple, l'ETF, FEPOR et ESPO), des réseaux existants (par exemple, les Conférences internationales de formation portuaire) ainsi que des initiatives qui sont en voie de concrétisation comme le Comité de dialogue social sectoriel pour les ports. Les programmes de formation qui sont portés par des structures d'enseignement et de formation professionnelle plus large constituent des modèles de meilleures pratiques pour les ports européens et laissent apparaître les avantages du partage des coûts de formation et de développement avec les employeurs. De telles pratiques devraient avoir des retombées positives sur les employeurs portuaires, notamment de petite taille et de taille moyenne. L'incapacité de bon nombre de ces petites entreprises à investir dans la formation et le développement prête à penser que des mesures obligatoires pourraient s'avérer nécessaires dans certains ports.

<b>Table des matières</b>	<b>Page</b>
<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>Enseignement et formation professionnelle dans l'Union européenne</b>	<b>6</b>
<b>Organisation portuaire, emploi et formation des dockers</b>	<b>11</b>
<b>Enquête de l'ETF sur la formation, et la santé et sécurité au travail, 2008</b>	<b>14</b>
<b>Conclusion</b>	<b>31</b>
<b>Annexes</b>	<b>34</b>

Liste des tableaux et figures

**Tableau 1. Transformation de la nature du travail portuaire**

**Table 2. Programme de formation d'Eurogate pour les nouveaux venus**

**Table 3. « Horaire de formation polyvalente » d'Eurogate**

**Figure 1. Une typologie de la formation professionnelle en Europe**

**Figure 2. Entreprises qui offrent une formation continue**

**Figure 3. Intégration verticale par entreprises de transport maritime**

**Figure 4. Perceptions de la condition du travail portuaire**

**Figure 5. Offre de formation aux travailleurs portuaires**

**Figure 6. Accréditation de la formation du travailleur portuaire**

**Figure 7. Programme de formation modulaire, basé sur les procédures de travail opérationnel**

**Figure 8. Système d'enseignement, et de formation et qualification professionnelle dans les ports allemands**

**Figure 9. Politique de santé et sécurité des employeurs portuaires**

**Figure 10. Accidents dans le port d'Anvers**

## Introduction

Au cours de la consultation sur la Future politique portuaire européenne (2006-07), organisée par la Commission européenne,<sup>1</sup> la formation du travailleur portuaire a été un thème récurrent, au même titre que la santé et la sécurité des travailleurs du secteur. Toutes les différentes parties prenantes ont reconnu et défendu, concrètement, des normes de formation élevées pour garantir la sécurité et l'efficacité des opérations dans les ports européens. Ce point est réitéré par la Commission dans sa *Communication sur une politique portuaire européenne*<sup>2</sup> qui propose également « la définition d'un ensemble d'exigences communes de formation pour les travailleurs portuaires au niveau communautaire. »<sup>3</sup> Une telle proposition s'inscrit bien dans l'optique de l'Agenda de Lisbonne dont la finalité est de faire de l'Europe « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ». L'enseignement et la formation professionnelle est donc au cœur de cette vision d'une société de l'innovation qui prend appui sur la dimension sociale.<sup>4</sup> Elle assure les compétences, connaissances et aptitudes techniques de base exigées par l'industrie et, plus largement, la société pour soutenir des processus innovants dans le travail et introduire de nouvelles technologies, tout en rencontrant les besoins qu'ont les travailleurs de disposer d'un environnement de travail dont les normes de santé et de sécurité soient valorisées, et assorties de possibilités de développement et d'épanouissement personnel.

---

<sup>1</sup> Six Ateliers ont été organisés pour examiner différents aspects de la politique portuaire de l'UE : (i) les services portuaires et le rôle des autorités portuaires (Anvers – novembre 2006), (ii) le financement des ports (Hambourg – janvier 2007), (iii) le développement durable de la capacité portuaire, les questions environnementales, la coopération interportuaire (Lisbonne – février 2007), (iv) les questions du travail, la manutention des marchandises, les services techniques-nautiques (Valencia – mars 2007), (v) la logistique, les liaisons avec l'arrière-pays, les questions administratives (Naples – avril 2007), et (vi) les relations avec des ports non-UE, les flux des transports, l'image des ports (Tallin – mai 2007).

<sup>2</sup> COM(2007)616 final.

<sup>3</sup> Ce pourrait être un exercice semblable à celui que réalise le Comité transport par voies navigables dans le cadre duquel les partenaires sociaux dressent un inventaire des qualifications professionnelles au sein de l'UE.

<sup>4</sup> La finalité de la formation professionnelle dans le contexte politique de l'UE est d'assurer une bonne qualification et adaptabilité des travailleurs européens. Cet objectif est un des grands objectifs de l'Union européenne, énoncé dans l'article 150 du Traité.

L'enseignement et la formation professionnelle représente une interface importante entre différentes politiques : de l'éducation, de l'emploi et les politiques sociales, et offre aux partenaires sociaux des possibilités de coopérer dans le cadre de la conception, du développement et de la mise à la disposition de formations de grande qualité<sup>5</sup>. Dans sa Communication sur *Le dialogue social européen : force de modernisation et de changement*<sup>6</sup>, la Commission estime que le niveau sectoriel « est le niveau tout indiqué pour discuter de différentes questions en lien avec l'emploi, telles que... la formation professionnelle. » Actuellement, les ports d'Europe sont le mode de transport toujours privé d'un Comité de dialogue social sectoriel (CDSS) même si un des aboutissements les plus positifs de la consultation sur la politique portuaire en 2006-07 (cf. note 1) est l'intention avouée des partenaires sociaux d'établir un CDSS pour le secteur, et cette volonté jouit du soutien inconditionnel de la Commission. Les accords d'enseignement et de formation professionnelle, et d'« apprentissage tout au long de la vie »<sup>7</sup> sont courants dans d'autres secteurs, dont d'autres modes de transport (des illustrations d'avis communs, de déclarations communes, voire de textes de procédure et d'accords sur l'enseignement et la formation professionnelle, ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie figurent en annexe I). La santé, la sécurité et la formation ont déjà été identifiés comme des sujets importants pour le futur CDSS du secteur en voie de constitution.

La première démarche vers l'édification de fondations qui permettront de discuter à l'avenir et de conclure éventuellement un accord sur l'enseignement et la formation professionnelle, ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie dans les ports européens,

---

<sup>5</sup> La Déclaration de Copenhague (2002) engage les ministres de l'éducation et les partenaires sociaux dans une démarche de coopération qui doit assurer le succès de la stratégie de Lisbonne. Elle a été renforcée par le Communiqué de Maastricht (2004), la décision d'Helsinki (2006) de mettre en œuvre et de poursuivre le développement d'outils validés en commun pour promouvoir la formation professionnelle, et le Communiqué de Bordeaux (2008) sur l'examen des priorités et stratégies du processus de Copenhague. Le Conseil européen de Barcelone (mars 2002) donne mandat pour que l'éducation et la formation en Europe devienne à l'horizon de 2010 une référence mondiale et pour tisser des liens plus étroits de coopération dans le domaine de la formation professionnelle.

<sup>6</sup> COM(2006)341 final.

<sup>7</sup> Le Livre blanc de la Commission *Enseigner et apprendre : vers la société cognitive* (COM (95) 590) définit l'apprentissage tout au long de la vie comme « l'accès permanent au renouvellement et à l'acquisition de compétences et connaissances ». L'apprentissage tout au long de la vie est une notion large qui implique une éducation de la personne qui soit flexible, plurielle et disponible à différents moments et en différents lieux tout au long de la vie. L'ampleur des mutations économiques et sociales en cours, le passage rapide à une société de la connaissance et les pressions démographiques qu'engendre le vieillissement de la population en Europe sont autant de défis qui exigent une nouvelle approche de l'éducation et de la formation, dans un cadre élargi, celui d'un apprentissage tout au long de la vie.

et de s'assurer que le désir de la Commission de donner forme à « un ensemble d'exigences communes pour la formation des travailleurs portuaires... au niveau communautaire » est une ambition réaliste, l'ETF a décidé d'entreprendre un projet sur les « Systèmes de formation et de qualification dans le secteur portuaire de l'UE », avec en sous-titre un « Etat des lieux et (l') ébauche d'une vision de l'ETF ». Pendant de nombreuses années, les réunions de la Sections Ports et docks de l'ETF ont discuté de la formation et des qualifications des travailleurs portuaires, et ont relevé le rôle charnière que devraient jouer l'enseignement et la formation professionnelle dans toute politique portuaire européenne tournée vers l'avenir. Elles ont mis en lumière la nécessité d'une recherche plus ciblée et approfondie en vue de faciliter une diffusion plus large des informations sur la formation qui présente un lien avec le secteur. C'est dans cette perspective que le projet s'est proposé de :

- 1) élargir l'éventail des activités déjà menées à bien par l'ETF sur les régimes de formation et de qualification dans les ports ;
- 2) rassembler des membres de l'ETF pour approfondir le débat et échanger des avis sur le sujet de l'enseignement et de la formation professionnelle, ainsi que de l'apprentissage tout au long de la vie, et engager dans ce débat et ces échanges des centres de formation, des représentants des employeurs et des institutions ;
- 3) dresser un inventaire des meilleures pratiques en vue de mettre à la disposition des Etats membres et des pays candidats à l'adhésion – qui n'ont pas de systèmes de formation et de qualification satisfaisants – un instrument qui puissent leur être utile dans leurs activités à venir ;
- 4) dessiner les contours d'une vision cohérente de l'ETF en la matière, dans l'optique de sa future participation au CDSS pour les ports ;
- 5) analyser la nécessité et faisabilité d'une mise en réseau permanente pour échanger des informations sur la formation et les qualifications dans les ports.

En vue de garantir une assise empirique solide au projet et multiplier les activités de l'ETF sur les régimes de formation et qualification (point 1), le Secrétariat a lancé une enquête auprès des organisations affiliées qui représentent des travailleurs portuaires. Les résultats de l'enquête, réalisée en 2008, ont été présentés, en premier lieu, dans un Document général rédigé en vue de la tenue d'un Atelier sur les « Systèmes de formation et de qualification dans le secteur des ports de l'UE » (25-27 février 2009, Limassol, Chypre) (point 2). Lors de l'Atelier, des intervenants – responsables syndicaux, représentants d'employeurs et de la Commission européenne (DG TREN) - ont été invités à s'exprimer. Ils ont fait des exposés sur l'enseignement et la formation professionnelle dans un certain nombre de ports européens et les délégués ont eu l'occasion de débattre des résultats de l'enquête de l'ETF et d'éléments plus précis de la formation qui est impartie dans certains ports/pays.

Dans ce Rapport final, les données de l'enquête et les exemples de « bonnes pratiques », qui émanent de plusieurs ports/pays, sont soumis en les resituant dans un débat plus large sur les différents systèmes de formation professionnelle et d'apprentissage tout au long de la vie en place dans des Etats membres de l'UE (point 3). Plutôt que de se limiter à décliner de simples données statistiques de nature uniquement descriptive, l'analyse replace les données dans le contexte des différents modèles d'organisation des ports et des différents systèmes d'emploi des dockers (par exemple, emploi direct par une entreprise et emploi par un pool de travailleurs). Les implications pour le financement de la formation dans les ports (par exemple, par l'Etat ou par le secteur privé), la nature et l'offre de cette formation (par exemple, spécifique et ciblant des compétences plus spécialisées par opposition à des compétences de nature plus générale et accumulative, l'organisation de cette formation au niveau national ou au niveau des ports par opposition à des programmes d'entreprise) et la participation des organisations syndicales. Ces différences ont, globalement, une influence non négligeable sur ce qu'on qualifie souvent d' « écosystème des compétences », sur l'interdépendance des entreprises, des marchés et des institutions qui est déterminant pour l'offre de formation<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> FINEGOLD, D., « Creating Self-Sustaining High-Skill Ecosystems », *Oxford Review of Economic Policy*, 1999, 15(1), pp. 60-81.

Parmi les hypothèses émises, il en est une à épingler : la mise à la disposition d'un forum par le CDSS pour configurer l'avenir de la formation et des qualifications dans les ports européens, mais il est important, dans cette phase, de détecter les priorités des organisations affiliées à l'ETF (point 4) et la capacité de recourir à des nouveaux réseaux ou à des réseaux existants pour échanger des informations (point 5). Ces questions ainsi que d'autres sont discutées dans la conclusion de ce Rapport.

## Enseignement et formation professionnelle dans l'Union européenne

L'enseignement et la formation professionnelle ont un rôle majeur à jouer dans l'effort que consent l'Europe pour demeurer compétitive et améliorer la cohésion sociale (aux termes de la Stratégie de Lisbonne). En tout premier lieu, il exige de toute évidence une corrélation directe entre la formation et la performance de l'entreprise<sup>9</sup>, notamment dans les pays de l'Europe du Sud<sup>10</sup>. En deuxième lieu, dans toute l'Europe, les partenaires sociaux ont un rôle officiel à jouer dans le développement de la politique de formation professionnelle et sont engagés par ailleurs dans sa mise en œuvre, notamment au niveau sectoriel et local (entreprise et/ou lieu de travail). Les structures et les systèmes de participation sont très variables selon les Etats membres<sup>11</sup>, et sont habituellement fonction du degré d'intervention régulatrice de l'Etat et du lieu de la formation<sup>12</sup>. Plutôt que s'en remettre à la réglementation de l'Etat, certains Etats membres comptent plus largement sur le marché pour définir cette formation. A une extrémité du spectre, le lieu de formation peut être l'école professionnelle et, à l'autre extrémité, le lieu de travail. Par exemple, alors que la formation professionnelle est régie par l'Etat en Allemagne et en France, au RU et en Italie, ce sont des conventions avec le marché qui définissent les contours de la formation dont la responsabilité est souvent dévolue aux employeurs. Le lieu de la formation professionnelle est souvent dicté par le secteur et est plus fonction du lieu de travail au RU et en Italie. Ces différences peuvent être illustrées par une simple typologie, telle qu'elle est représentée à la Figure 1. Certains accords dans des secteurs précis peuvent s'écarter dans une plus ou moins grande mesure du modèle national.

---

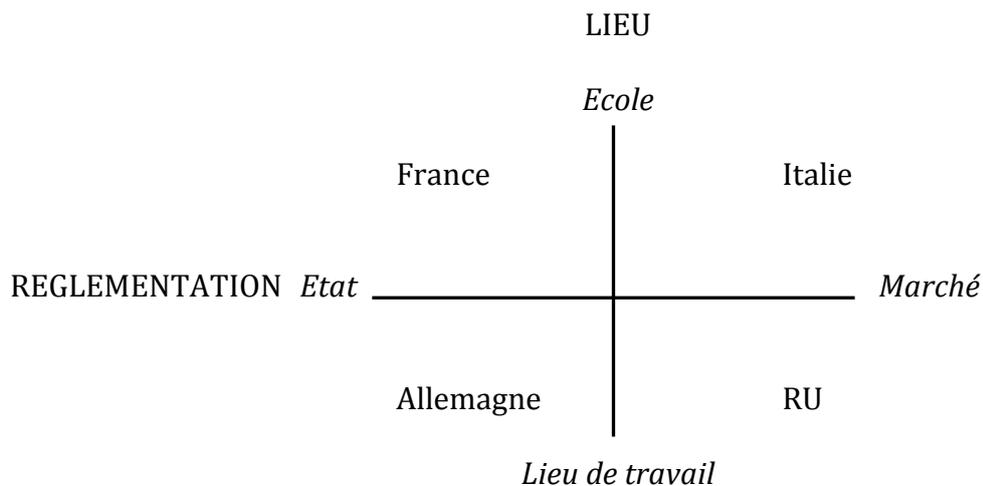
<sup>9</sup> BARTEL, A.P., « Productivity Gains from the Implementation of Employee Training Programs », *Industrial Relations*, 1994, 33, pp. 411-25.

<sup>10</sup> AOSPORI, E., NIKANDROU, I., BREWSTER, C. et PAPALEXANDRIS, N., « HRM and Organizational Performance in Northern and Southern Europe », *International Journal of Human Resource Management*, 2008, 19(7), pp. 1187-1207.

<sup>11</sup> Cf. Par exemple, GIERORGICA, P. et LUTTRINGER, J-M., *The Influence of the Social Partners on Training at Enterprise Level in the Member States of the European Union*, Turin, Fondation européenne pour la formation, 1997.

<sup>12</sup> WINTERTON, J., « Social Dialogue and Vocational Training in Europe: Are We Witnessing the Emergence of a European Model? », *Journal of European Industrial Training*, 2006, 30(1), pp. 65-76.

**Figure 1. Une typologie de la formation professionnelle en Europe**



Les recherches révèlent que l'intervention régulatrice de l'Etat et un recentrage à long terme sur la formation professionnelle sont nécessaires pour qu'il y ait un véritable dialogue social, même si ces conditions sont en elles-mêmes insuffisantes pour garantir un engagement actif des partenaires sociaux<sup>13</sup>. Par exemple, le système français présente des traits communs avec le système allemand mais la formation professionnelle en France se donne en milieu scolaire et les syndicats y sont peu présents, ce qui n'est pas favorable à un dialogue social très significatif. Il en va de même en Italie où la dépendance du marché aggrave la situation. Le système britannique est encore différent. Il est dicté par le marché et la formation professionnelle répond à des objectifs à court terme, mais les syndicats sont plutôt bien organisés sur le lieu de travail, ce qui peut promouvoir un dialogue social plus significatif au niveau local. En annexe II, sont énumérés des exemples de l'engagement des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques de formation professionnelle.

Des concours financiers sont disponibles pour des projets de promotion de la formation professionnelle, de valorisation du dialogue social et d'échange de bonnes pratiques<sup>14</sup>,

---

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> Le Programme Leonardo Da Vinci, par exemple, a été adopté en 1994 et il a été conçu pour contribuer à la mise en oeuvre d'une politique de formation professionnelle dans l'UE. Un des projets financés dans le cadre de ce Programme est « L'anglais pour les dockers », qui prévoyait la création de matériels de formation autodidactiques pour aider les travailleurs du secteur portuaire à développer leur connaissance de la langue anglaise. Au fil de la multiplication des technologies dans le secteur portuaire, s'est affirmé le besoin de comprendre l'anglais technique (par exemple, la classification et la description des principales pièces d'un navire, les rôles du personnel navigant et les devoirs du personnel de surveillance, les outils, les accessoires et les politiques d'arrimage, l'arrimage et la manutention des marchandises). Un réseau

mais le nombre de propositions soumises par les organisations syndicales « demeure faible et décevant »<sup>15</sup>. L'engagement syndical est très variable suivant les Etats membres, comme on pouvait s'y attendre. Plus précisément, dans des pays qui ont une tradition d'intervention de l'Etat dans la formation professionnelle, le droit de participation des partenaires sociaux est normalement prévu par la loi. Cette participation peut être plus large que leur rôle officiel dans la stratégie de la formation professionnelle, peut s'étendre jusqu'à organiser des activités de formation professionnelle, mettre au point des programmes de formation et de nouvelles qualifications, ainsi que la formation sur le tas. En Finlande, par exemple, les partenaires sociaux sont consultés au fil de l'élaboration des principaux programmes nationaux et, en qualité de membres des Commissions de formation, les partenaires peuvent aussi infléchir les contenus de la formation. En Belgique, les partenaires sociaux sont responsables de la planification (définition d'objectifs, de groupes cibles, de tendances) et de la mise en œuvre (application et suivi).

Avec la tendance générale à la « décentralisation » et à des formes plus « volontaristes » de relations industrielles dans l'UE, il est remarquable, voire inévitable, que des entreprises individuelles aient multiplié leurs possibilités de formation au cours des dernières années. Les données recueillies dans le cadre des Enquêtes sur la formation professionnelle continue en Europe (enquêtes réalisées en 1993 et 1999) mettent en lumière les écarts importants entre les offres de formation dans les différents pays de l'UE, comme l'illustre bien la Figure 2. Cependant, dans toute l'UE, ce sont plus de la moitié des entreprises qui offrent une formation professionnelle continue (alors qu'elles étaient 43% à le faire en 1993) et le pourcentage des membres du personnel qui ont participé à de telles formations est passé de 38% à 47% au cours de la période couverte par l'échantillonnage<sup>16</sup>.

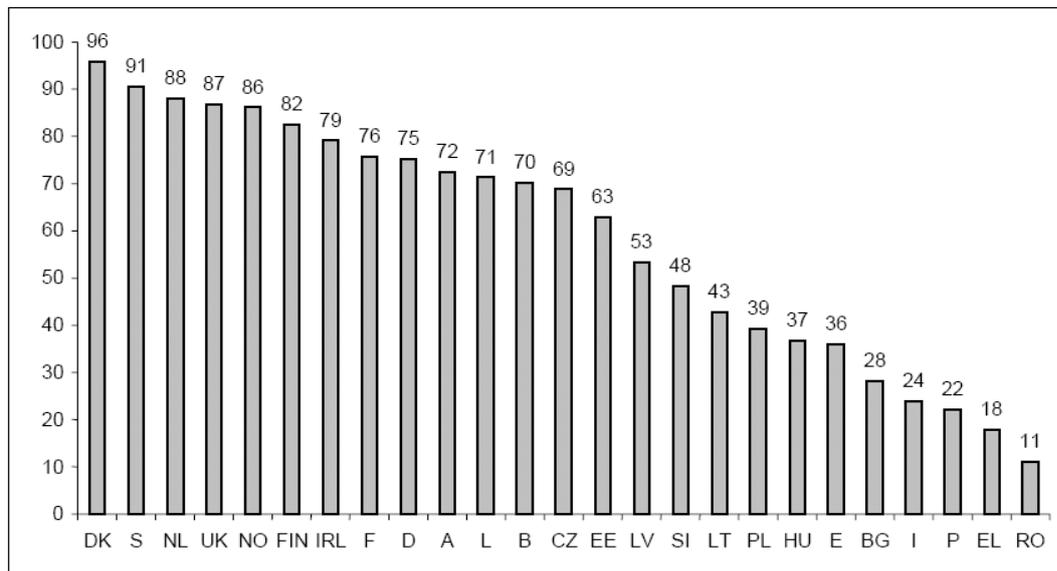
---

virtuel a été créé pour permettre aux travailleurs sur le terrain d'avoir pleinement accès à ce cours de langue anglaise.

<sup>15</sup> WINTERTON, *op.cit.*

<sup>16</sup> *Continuing Training in Enterprises in Europe – Results of the Second European Continuing Vocational Training Survey in Enterprises*, disponible sur : <http://www.bibb.de/en/wlk7940.htm>. La moyenne d'heures de formation par participant a reculé au cours de la période couverte par les deux enquêtes, même si les coûts se sont accrus de manière substantielle.

**Figure 2. Entreprises qui offrent une formation continue (pourcentage de l'ensemble des entreprises), 1999**



Note : **A** - Autriche ; **B** - Belgique ; **BG** - Bulgarie ; **CZ** - République tchèque ; **DK** - Danemark ; **D** - Allemagne ; **E** - Espagne ; **EE** - Estonie ; **EL** - Grèce ; **F** - France ; **FIN** - Finlande ; **HU** - Hongrie ; **I** - Italie ; **IRL** - Irlande ; **L** - Luxembourg ; **LV** - Lettonie ; **LT** - Lituanie ; **NL** - Pays-Bas ; **NO** - Norvège ; **P** - Portugal ; **PL** - Pologne ; **RO** - Roumanie ; **S** - Suède ; **SI** - Slovénie ; **UK** - Royaume-Uni.

L'importance de la délégation aux marchés et/ou aux institutions des systèmes d'enseignement et de formation professionnelle, d'engagement des organisations syndicales ou représentants du personnel dans leur développement et des contributions financières de l'Etat et des employeurs ne sont que quelques-unes des variables qui aident à définir l'écosystème des compétences<sup>17</sup>. Les principales dimensions de l'écosystème de compétences, outre le cadre institutionnel et politique déjà examiné, sont :

- La création d'entreprises
- La structure des emplois
- Le niveau et le type de compétences
- La disponibilité de la main-d'œuvre
- Les modes d'embauche prédominants.

Dans l'industrie portuaire, la création d'entreprises est influencée par le marché des produits (par exemple, un éventail de marchandises générales, l'importance de la

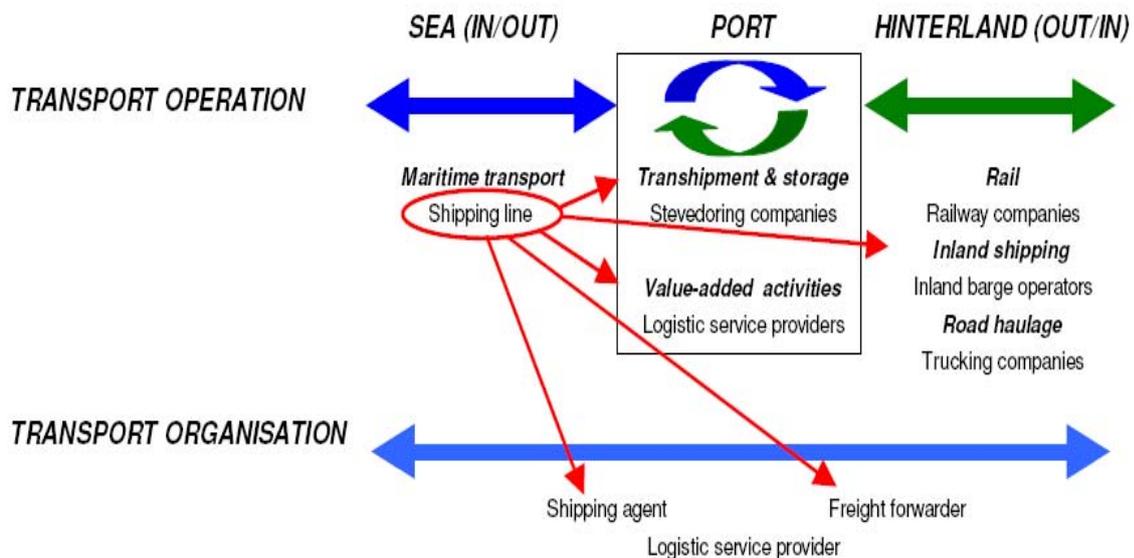
<sup>17</sup> FINEGOLD, op.cit.

conteneurisation, du transport maritime à courte distance, etc.), les stratégies compétitives des entreprises (par exemple, l'intégration verticale des entreprises de transport maritime dans d'autres modes de transport pour offrir un service porte à porte) et le type d'organisations et de réseaux (par exemple, l'émergence d'opérateurs mondiaux de terminaux tels que DP World, Hutchison Port Holdings, PSA International et Eurogate). Cette intégration verticale des entreprises de transport maritime est illustrée par la Figure 3 et soulève la question de la nécessaire coordination ou non de la formation entre les différents modes de transport<sup>18</sup>. La création d'entreprises étant dominée actuellement par quelques opérateurs mondiaux de terminaux, dont les six principaux en Europe contrôlaient près de 70% de la conteneurisation de ce continent en 2002, alors que la part était de 53% en 1998, il est clair que ces opérateurs vont jouer un rôle de plus en plus significatif dans la future formation et le développement des travailleurs portuaires. Ainsi se posent des questions sur les politiques de formation de ces entreprises au regard des autres organisations de l'industrie telles que de manutentionnaires/arrimeurs locaux/privés et autorités portuaires publiques.

---

<sup>18</sup> Ces évolutions pourraient donner lieu à la nécessité d'une coordination plus étroite du mouvement syndical. Par exemple, l'ETF est engagée dans la promotion de la formation des travailleurs du secteur de la logistique dans le cadre d'un programme commun avec l'Union internationale du transport par route (l'organisation des employeurs du secteur transport par route) et les autres sections de l'ETF pourraient s'en inspirer.

**Figure 3. Intégration verticale par entreprises de transport maritime**



Source : NOTTEBOOM, T., « The Changing Face of the Terminal Operator Business: Lessons for the Regulator », ACCC Regulatory Conference, 2007, 26-27 juillet, Gold Coast, Australie.

La structure des emplois dans l'industrie du transport portuaire, le niveau et le type de formation ainsi que l'offre de main-d'œuvre ont subi une transformation au cours des dernières années suite aux changements technologiques et organisationnels. Ces changements sont brièvement récapitulés dans le tableau 1. Les « compétences »<sup>19</sup> requises pour réaliser le travail de docker se sont profondément modifiées car la conception du travail sur les quais a été remaniée et exige un nouveau système de qualifications (professionnelles)<sup>20</sup>. Toute cette évolution ouvre l'industrie à de nouvelles sources de main-d'œuvre, notamment aux femmes qui sont de plus en plus nombreuses à conduire des équipements, à pointer/étalonner les cargaisons et à occuper des emplois dans les TI, au sein des départements de contrôle des opérations de grands terminaux de conteneurs<sup>21</sup>. Un des éléments les plus importants de l'écosystème des compétences dans les ports européens a toujours été le mode d'embauche du personnel, qui ne

<sup>19</sup> Les compétences peuvent être définies comme étant la connaissance, les capacités et le savoir-faire appliqué et maîtrisé dans des situations concrètes de travail.

<sup>20</sup> Les « qualifications » sont l'expression formelle des aptitudes professionnelles du salarié. Elles sont l'objet d'une typologie reconnue au niveau national et/ou sectoriel.

<sup>21</sup> Dans le port de Valencia, par exemple, plus de 10% des dockers sont des femmes, aujourd'hui. Cf. TURNBULL, P., FAIRBROTHER, P., HEERY, E., MARTINEZ LUCIO, M. et STROUD, D., « Women in Ports: Interim Report for the ITF/ETF », Centre for Global Labour Research (CGLR), 2009, Cardiff University.

disposait dans le passé que d'un statut précaire et est passé à un emploi à durée indéterminée. Ce système d'emploi ainsi que l'organisation générale des activités portuaires sont analysés de manière plus détaillée dans la partie qui suit.

**Table 1. La transformation de la nature du travail portuaire : son passage**

De...	A...
Manœuvres/ouvriers non qualifiés	Travailleurs professionnels/polyvalents
Opérations à haute intensité de main-d'œuvre	Opérations à haute intensité de capital
Manutention de marchandises non conteneurisées	Opérations spécialisées
Embauche occasionnelle	Emploi permanent
Equipes d'ouvriers	Travail d'équipe
Formation sur le tas	Formation agréée
Force de travail masculine (vieillissante)	Diversification de la main-d'œuvre

## Organisation portuaire, emploi et formation des dockers

Comme le révèle le Tableau 1, le travail de dockers est considéré traditionnellement comme un travail de manœuvre, non qualifié. Les observateurs extérieurs, notamment, ont bien souvent le sentiment que « tout homme baraqué et musclé » était capable de travailler dans le secteur<sup>22</sup>. Tout ce dont le travailleur a besoin, écrivait le colonel R.B. Oram, c'est un « crochet » (qui l'aide dans la manutention des ballots et des caisses), un « bob » (pour le contremaître qui embauche les travailleurs) « et un nom en cinq lettres » (que le contremaître puisse sans se prendre la tête écrire dans son livre de bord par une matinée particulièrement arrosée)<sup>23</sup>. Mais même à cette époque de grande précarité du travail et de grande diversité des marchandises transportées, le travail était

<sup>22</sup> KNOWLES, K. G. J. C. et ROMANIS, A., « Dockworkers' Earnings », *Bulletin of the Oxford University Institute of Statistics*, 1952, 14, pp. 327-63.

<sup>23</sup> ORAM, COLONEL R.B., *The Dockers' Tragedy*, London : Hutchinson, 1970. Un « bob » ou « shilling » (équivalent à 12 pence de la devise britannique actuelle) constituait le « dessous-de-table » ou « pot-de-vin » versé habituellement au contremaître pour s'assurer d'être embauché pendant un « demi-poste » (c'est-à-dire 4 heures) dans l'ancien système d'embauche de journaliers.

très spécialisé<sup>24</sup>. Selon Sir James Sexton, bien qu'il puisse être considéré par des personnes extérieures comme n'étant qu'un journalier occasionnel, le docker appelé à remplir de nombreuses tâches « devait avoir l'intelligence d'un ministre de cabinet, la connaissance mécanique et les ressources d'un ingénieur qualifié, et l'agilité, la rapidité d'esprit d'un singe à queue rayée – soit être malin comme un singe. »<sup>25</sup> Il est vrai que le travail de dockers était dur, très physique. Les accidents étaient monnaie courante<sup>26</sup> et ils étaient trop souvent mortels<sup>27</sup> – mais c'était un travail qui, par sa nature même, était variable ; par sa technicité, était une vraie gageure ; et exigeait qualifications et compétences.

L'introduction de nouvelles technologies, notamment la conteneurisation, a éliminé une bonne part de la diversification du métier, la cargaison étant « unitisée », mais les niveaux d'emploi sont toujours fluctuants et de nouvelles compétences sont nécessaires. Les compétences en matière de conduite d'engins ne sont pas moins exigeantes que l'effort physique déployé lors de la manutention. Maintenir des niveaux élevés d'efficacité et de qualité de service sur un terminal à conteneurs requiert de la concentration, de la cohérence interne, de la précision et de réelles compétences en communication<sup>28</sup>. Les investissements dans le capital physique doivent aller de pair avec des investissements de même importance dans le capital humain. Les opérateurs de terminaux doivent, avant tout, assurer la fiabilité de tous leurs investissements. Les accidents, les avaries et autres causes d'arrêt des activités peuvent avoir un coût extrêmement élevé.

Le coût des portiques à conteneurs, des chariots cavaliers, des chargeurs par le haut et d'autres équipements peut représenter des millions d'euros. Il n'est guère surprenant que les opérateurs de terminaux préfèrent employer des travailleurs fixes, qui en ont fait leur métier, pour manipuler ces équipements. Des niveaux élevés d'efficacité sont fonction de la familiarisation des travailleurs portuaires avec leurs équipements, de

---

<sup>24</sup> Cf. LOVELL, J., « Sail, Steam and Emergent Dockers' Unions in Britain, 1850-1914 », *International Review of Social History*, XXXII, 1987, pp. 230-49.

<sup>25</sup> SEXTON, SIR J., *Agitator – The Life of the Docks MP*, Londres : Faber and Faber, 1936.

<sup>26</sup> Entre 1955 et 1967, par exemple, quelle que soit la journée prise en considération, le taux d'absentéisme des dockers britanniques pour cause d'accident était approximativement de 1%.

<sup>27</sup> Entre 1947 et 1974, plus de 500 dockers britanniques ont perdu la vie au travail. A partir de 1974, le National Dock Labour Board n'a plus fait la distinction entre le nombre d' « accidents mortels du travail » et pour « autres causes de décès ».

<sup>28</sup> Cf. FINLAY, W., *Work on the Waterfront*, Philadelphia: Temple University Press, 1988.

l'organisation géographique du port, des navires, etc. De longues périodes de conduite provoquent, cependant, fatigue et perte de concentration, et menacent la santé et la sécurité des travailleurs, mais aussi l'efficacité de l'entreprise de l'employeur. Les périodes de repos et/ou les réaffectations à d'autres tâches sont la solution la plus souvent préconisée. Le travailleur portuaire d'aujourd'hui n'est pas seulement très qualifié mais il est aussi de plus en plus polyvalent.

Qui finance la formation des travailleurs portuaires et comment s'organise la formation professionnelle dans les ports européens ? Beaucoup dépend du cadre national (discuté dans la partie précédente), et de la gestion et organisation des activités portuaires. Par exemple, dans un « modèle du propriétaire », qui prévoit la location à long terme par les autorités portuaires publiques de lieux de mouillage à des opérateurs privés, l'opérateur sera plus enclin à développer une formation en interne (entreprise ou lieu de travail) avec des programmes spécialisés qui correspondront au système d'exploitation en place (par exemple, des portiques montés sur pneus en caoutchouc plutôt que des chariots cavaliers). Dans le cadre d'un modèle « port outil », les autorités portuaires publiques investissent dans l'aménagement et les équipements de superstructures et dans les infrastructures (quais, liaisons routières et ferroviaires, etc.). Dans ce cas de figure, la formation sera plus vraisemblablement gérée par le port et non par l'entreprise, et les coûts de la formation seront partagés entre le secteur public et le secteur privé. Si l'intégralité du port est privatisée, comme c'est le cas au RU, toutes les activités de formation et de développement seront organisées par l'entreprise avec peu, voire pas de soutien de l'Etat.

Les systèmes d'emploi ou « régimes de travail des dockers » pèsent aussi sur la formation. Dans le modèle propriétaire, par exemple, les opérateurs de terminaux pourraient préférer employer directement leur personnel mais cela n'ampute en rien leur besoin de flexibilité et d'accessibilité à une main-d'œuvre additionnelle pour faire face aux périodes de pointe ou satisfaire les besoins au cours de périodes qui correspondent moins aux horaires de travail classiques (par exemple, la nuit ou le week-end). Là où il y a des pools de travailleurs, les opérateurs ont accès à cette main-d'œuvre

pour satisfaire leurs besoins de fonctionnement au jour le jour<sup>29</sup>. Si ces travailleurs sont polyvalents, la capacité du pool à répondre aux demandes de travailleurs en sera grandement valorisée et les coûts de leur fonctionnement s'en trouveront diminués<sup>30</sup>. Les opérateurs « partagent » normalement les coûts de formation des travailleurs de pools, soit « en amont » (*ex ante*) sous forme d'une formation de base lors de l'embauche et des programmes de formation continue de niveau plus élevé, ensuite (*ex post*), en prélevant des redevances additionnelles sur le taux horaires de la main-d'œuvre des pools. Les pools effectuent ce prélèvement pour récupérer les coûts de la formation impartie.

La conséquence de tout cela est bien sûr un écart entre l'organisation et le financement de la formation professionnelle. Des modèles différents d'organisation portuaire et de systèmes d'emploi pèsent d'un poids lourd sur le niveau, la portée et la forme de l'engagement syndical dans la conception, le développement et l'offre de formation aux travailleurs portuaires. Ces différences apparaissent clairement dans l'enquête de l'ETF auprès des organisations syndicales portuaires qui y sont affiliées et dont nous faisons état dans la partie qui suit. Un point important à noter dès à présent est que ces différences ne devraient pas engendrer l'application de normes différentes, notamment dans des domaines aussi importants de la formation que la santé et la sécurité. Les normes de formation doivent être pointues et universelles.

---

<sup>29</sup> Par exemple, Gesamthafenbetrieb (GHB), le pool de travailleurs de Hambourg, peut satisfaire plus de 90% des demandes (par poste et qualification) et assure plus de 50% des travailleurs nécessaires pendant les week-ends. Cf. TURNBULL, P. et WASS, V., « Defending Dock Workers – Globalization and Industrial Relations in the World's Ports », *Industrial Relations*, 2007, 46(3), pp. 582-612.

<sup>30</sup> A Rotterdam, par exemple, le pool a été « privatisé » en 1995 lorsque l'Etat a supprimé son concours financier (avant, l'Etat et les employeurs privés se partageaient les coûts des salaires garantis). En 1997, la Fondation « Stichting Samenwerkende Havenbedrijven (SHB) », le nouveau pool de travailleurs, affichait une perte de 1,2 million de florins par mois et était, de fait, en faillite. Les opérateurs de terminaux ont alors réclamé des licenciements massifs. Cette fondation a mis en place un vaste programme de flexibilisation du temps de travail et des fonctions, ainsi que de nouveaux modèles de travail posté et de formation pour les travailleurs. A la fin des années 1990, plus de 75% du pool étaient qualifiés de « polyvalents » alors que ce taux n'était que de 20% vers le milieu des années 1980. Des innovations du même type ont permis au pool des ports de Brême/Bremerhaven de passer de 1000 périodes inactives du travail posté par semaine en 1996 à 1000 par an au début de ce millénaire.

## **Enquête de l'ETF sur la formation et la santé et sécurité au travail, 2008**

On pourrait penser qu'une source d'information utile sur la formation des travailleurs portuaires européens est le *Factual Report* (2004) produit par ESPO<sup>31</sup>, suite aux études antérieures de 1977, 1986 et 1996<sup>32</sup>. Ce *Factual Report* couvre, entre autres, le « cadre qui régit la gestion portuaire » et « l'organisation des services portuaires, leur financement et leur tarification » dans vingt-trois pays européens<sup>33</sup>. Les données sur la formation ne sont cependant fournies que pour sept pays et ce sont souvent des données superficielles<sup>34</sup>. En conséquence, en l'absence d'informations systématiques, au niveau européen, sur la formation et l'enseignement professionnels dans l'industrie des transports portuaires, l'ETF a décidé d'entreprendre une enquête auprès de ses organisations membres. C'était au printemps 2008. Dix-huit organisations syndicales de quatorze Etats membres ont répondu à cette enquête (soit un taux de réponse de 52%)<sup>35</sup>. L'enquête a surtout porté sur la mise à la disposition de formations dans les nouveaux Etats membres, le recyclage et l'acquisition de nouvelles qualifications, la réglementation de l'Etat, le financement de programmes de formation, l'engagement des organisations syndicales dans la formation professionnelle et une évaluation de l'approche de la formation qu'ont les différentes parties prenantes. Dans une partie séparée de cette première section, sont examinées la santé et la sécurité au travail, en insistant à nouveau sur la réglementation de l'Etat, l'engagement syndical, une évaluation de l'efficacité des procédures en matière de santé et de sécurité, et l'approche qu'ont les différentes parties prenantes de la sécurité et du bien-être des travailleurs.

---

<sup>31</sup> ESPO, *Factual Report on the European Port Sector*, Brussels: European Sea Ports Organisation, 2004.

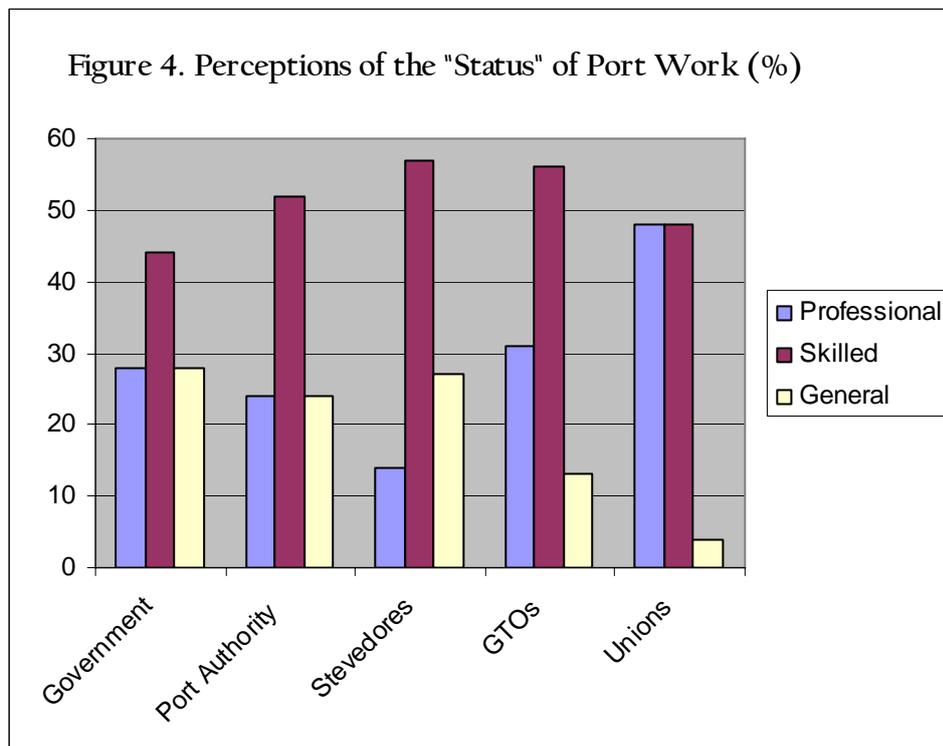
<sup>32</sup> Cf. PWG, *Report of an Enquiry into the Current Situation in the Major Community Seaports*, Bruxelles : Groupe de travail Ports de la Commission des Communautés européennes, 1977 ; et ESPO, *Report of an Enquiry into the Current Situation in the Major Community Sea-Ports: The Fact Finding Report*, Bruxelles: European Sea Ports Organisation, 1996.

<sup>33</sup> Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Slovénie, Espagne, Suède et RU.

<sup>34</sup> Pour Malte, les seules informations qui sont transmises sont : « Il n'existe pas de formation officialisée. Les nouveaux travailleurs qui rejoignent le métier doivent être formés sur le tas. Ce n'est que récemment qu'a été introduire la formation des travailleurs portuaires agréés ».

<sup>35</sup> L'enquête a été complétée par les responsables syndicaux nationaux du secteur. Les pays couverts par l'étude ont été : la Belgique, la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Italie, les Pays-Bas, la Roumanie, l'Espagne, la Suède et le RU. Les données peuvent, le cas échéant, correspondre aux pays plutôt qu'aux organisations syndicales.

Soulignons d'emblée que toutes les organisations syndicales portuaires qualifient le travail de leurs membres de « professionnel » ou « qualifié », et il semblerait que de nombreux gouvernements nationaux, autorités portuaires publiques et opérateurs mondiaux de terminaux partagent la même vision, comme l'illustre la Figure 4. Les entreprises privées d'arrimage considèrent plus volontiers le travail portuaire comme « qualifié » plutôt que « professionnel ». <sup>36</sup> En ce qui concerne le repli qui serait en train de s'opérer vers la précarisation du travail, plusieurs organisations syndicales estiment que le travail de docker est encore envisagé comme « général », non qualifié, par certaines autorités portuaires publiques, par certains gouvernements et certains arrimeurs privés. Les opérateurs mondiaux de terminaux, à en croire les réponses des syndicats, ont moins tendance à endosser cette vision.



Dans la majorité des pays (57%), une formation sanctionnée par un certificat est nécessaire pour rejoindre la profession. La formation initiale dure au moins 3 semaines (15 jours) bien qu'elle puisse être ramenée à moins d'une semaine (par exemple, en Finlande et en Italie). Là où l'accès à la profession est contrôlé (par exemple, grâce à des

<sup>36</sup> Deux tiers des réponses syndicales affirment que les arrimeurs privés estiment que le travail portuaire est « qualifié » et pas plus de 17% le considèrent comme « professionnel ».

mesures d'agrégation des dockers), comme c'est le cas dans le port d'Anvers, la formation initiale se voit accorder la priorité. C'est un exemple clair de l'impact que peuvent avoir le système d'emploi et l'organisation du travail portuaire sur la formation. La loi belge, qui date de 1972, prévoit que les travailleurs aient suivi une formation sanctionnée par un diplôme avant de pouvoir travailler en tant que dockers dans le périmètre du port. Les trois organisations syndicales, qui représentent les dockers, ainsi que l'association des employeurs (CEPA), fixent chaque année le nombre de nouveaux emplois qui se créent dans le port. Comme dans de nombreux autres pays européens, les travailleurs portuaires ne peuvent occuper le métier de docker avant un certain âge<sup>37</sup> et d'autres critères de sélection s'imposent également à eux comme, par exemple, des qualités en matière de communication<sup>38</sup>. Ils commencent alors un cours intensif de trois semaines (112,5 heures au total) dans un centre spécialisé, l'OCHA, qui est financé et géré par l'association des employeurs portuaires<sup>39</sup>. A peu près un cinquième du temps de formation est consacré à la théorie (les cours se donnent en classe) et le reste du temps à la pratique (manutention). Les infrastructures de l'OCHA sont illustrées ci-dessous. Les candidats à ce métier doivent réussir ce cours avant de pouvoir rejoindre les autres dockers dans le « hall d'embauche » et de pouvoir travailler comme docker. Bien que la Belgique n'ait pas ratifié la Convention 137 de l'OIT sur le travail portuaire, le système d'emploi et de formation respecte l'article 3 de la Convention. Il établit que « des registres doivent être constitués et tenus à jour pour toutes les catégories professionnelles de dockers, et les modalités doivent être définies par le droit ou les pratiques nationales », et l'article 6 prévoit que « tout Etat membre doit assurer que les

---

<sup>37</sup> Les candidats doivent avoir 18 ans. Onze des quatorze pays couverts par l'enquête prévoient un âge minimum pour rejoindre cette profession. C'est, en général, 18 ans.

<sup>38</sup> Les nouveaux venus doivent « être de bonne conduite et mœurs » (attesté par un certificat délivré par les autorités municipales), passer un examen médical/d'aptitude physique et posséder les compétences techniques requises pour le travail de docker. Les dockers d'Anvers doivent avoir une maîtrise professionnelle de la langue afin de comprendre toutes les consignes transmises dans le cadre de leur travail. La formation initiale couvre dix marchandises / processus, à savoir : l'emportage / le dépotage des conteneurs ; les canalisations ; les plaques et dalles d'acier ; les ro-ro (véhicules) ; les chargements spéciaux ; les longues tiges / poutres de fer ; les produits forestiers ; les bobines, les fruits ; et les twist-locks (boulons de verrouillage) des conteneurs. Dans de nombreux pays européens, la formation est indispensable à l'embauche.

<sup>39</sup> Le centre de formation est une institution sans but lucratif, qui emploie à l'heure actuelle 38 formateurs. Ensemble, les employeurs y contribuent à hauteur de 5-6 millions d'euro par an (en fonction du nombre de cours / stagiaires).

dispositions en matière de santé, sécurité, protection sociale et formation professionnelle s'appliquent aux dockers. »<sup>40</sup>

### **OCHA – Centre de formation pour les travailleurs portuaires**



---

<sup>40</sup> Huit pays européens ont ratifié la Convention 137 de l'OIT (Finlande, France, Italie, Norvège, Pologne, Portugal, Espagne et Suède). Les Pays-Bas ont ratifié la Convention en 1976 mais l'ont dénoncée en 2006.



Centre de formation et classes





Les grands opérateurs mondiaux de terminaux offrent également une formation importante aux nouveaux venus. Eurogate, par exemple, fournit une formation de base sur toutes les réglementations internes, les droits et obligations des travailleurs ; une familiarisation avec le périmètre portuaire, l'organisation, l'équipement en termes de terminaux et les pratiques opérationnelles ; une formation générale de sécurité et de santé, ainsi qu'une formation de sécurité propre à certains domaines / à certaines fonctions ; les systèmes intégrés de gestion (par exemple, UNI EN ISO 9001:2000 et UNI EN ISO 14001) ; les réglementations relatives à la sécurité (Code ISPS) ; et les systèmes de communication opérationnelle (VHF, RDTs). Chaque nouveau venu reçoit 40 heures de formation théorique en classe, suivies d'une formation pratique d'une durée variable, comme indiqué dans le Tableau 2.

**Tableau 2. Programme de formation d'Eurogate pour les nouveaux venus**

Catégorie d'emploi	Phase théorique	Phase pratique
Contrôleur – rail/porte	40 heures	36 heures
Contrôleur – frigorifique	40 heures	80 heures
Portiques sur rails (Rail	40 heures	80 heures



Mounted Gantry, RMT)		
Grues navire-terre (Ship-to-Shore, STS)	40 heures	80 heures
Chariot élévateur à fourche (Fork Lift Truck, FLT)	40 heures	80 heures
Portiques sur pneumatiques (Rubber Tired Gantry, RTG)	40 heures	80 heures
Maintenance	40 heures	160 heures

Il n'est pas rare de voir les syndicats portuaires partager la responsabilité du fonctionnement / de la gestion des centres de formation – la moitié des réponses fait état d'un engagement syndical de ce type<sup>41</sup>. En Suède, par exemple, la Port & Stevedoring School (*Hamn & Stuveri Skolan*) possède un Conseil de gestion réunissant trois représentants des employeurs aux côtés de trois représentants syndicaux. Un nombre encore plus important d'organisations syndicales (56%) surveillent cette formation, la manière dont elle est assurée alors qu'un nombre moins important portent la responsabilité de la conception des futurs programmes de formation (44%) ou encore, sont appelées à dispenser cette formation (39%). Un nombre plus ou moins égal d'organisations syndicales sont consultées ou informées sur ces questions. Un aspect important de l'engagement des organisations syndicales est d'avoir ainsi l'occasion de rencontrer les nouveaux travailleurs au cours de leur formation initiale, pour leur présenter le syndicat mais aussi mettre en lumière le rôle très important qu'il joue dans le domaine de la santé et de la sécurité des travailleurs, ainsi que d'autres aspects de la formation des travailleurs portuaires.

Le recyclage et le perfectionnement en vue d'une promotion sont également couverts par les écoles de formation aux métiers de travailleur portuaire. Pour devenir cariste dans le port d'Anvers, par exemple, les travailleurs doivent suivre une formation d'une semaine en milieu scolaire, sur le simulateur de conduite du chariot élévateur, suivie d'une formation pratique de deux semaines au centre de l'OCHA, sur un véritable chariot élévateur. Une fois assignés à un terminal à conteneurs, les caristes doivent se familiariser avec la structure du terminal, les méthodes de planification et les dispositifs électroniques utilisés pour envoyer les instructions. Ils doivent ensuite travailler 150 heures, sur le terrain, avec un accompagnateur qualifié, période au cours de laquelle le

---

<sup>41</sup> En outre, 28% étaient soit « consultés », soit « informés » des questions pertinentes de fonctionnement / de gestion des centres de formation.

stagiaire doit présenter trois tests de conduite. Les conducteurs de ponts portiques d'Anvers doivent d'abord suivre un programme intensif à l'OCHA, sur simulateur, avant de passer à une formation pratique de quatre semaines, sur le terrain. Les opérateurs de grues mobiles passent 2-4 semaines en milieu scolaire, sur simulateur, puis 5 semaines en formation pratique sur le terrain. Eurogate offre un programme similaire, bien que moins intensif, d'amélioration des compétences des travailleurs, comme l'illustre le Tableau 3. Pour l'ensemble des réponses reçues à l'enquête de l'ETF, la plupart des organisations syndicales (72%) estiment « suffisante » la formation de recyclage et de valorisation des compétences en vue d'une promotion. Les autres l'estiment « insuffisante » et proposent une formation d'un niveau supérieur, qu'elles pensent urgent de prévoir, pour faciliter l'introduction et le meilleur usage des nouveaux équipements et technologies de l'information<sup>42</sup>.

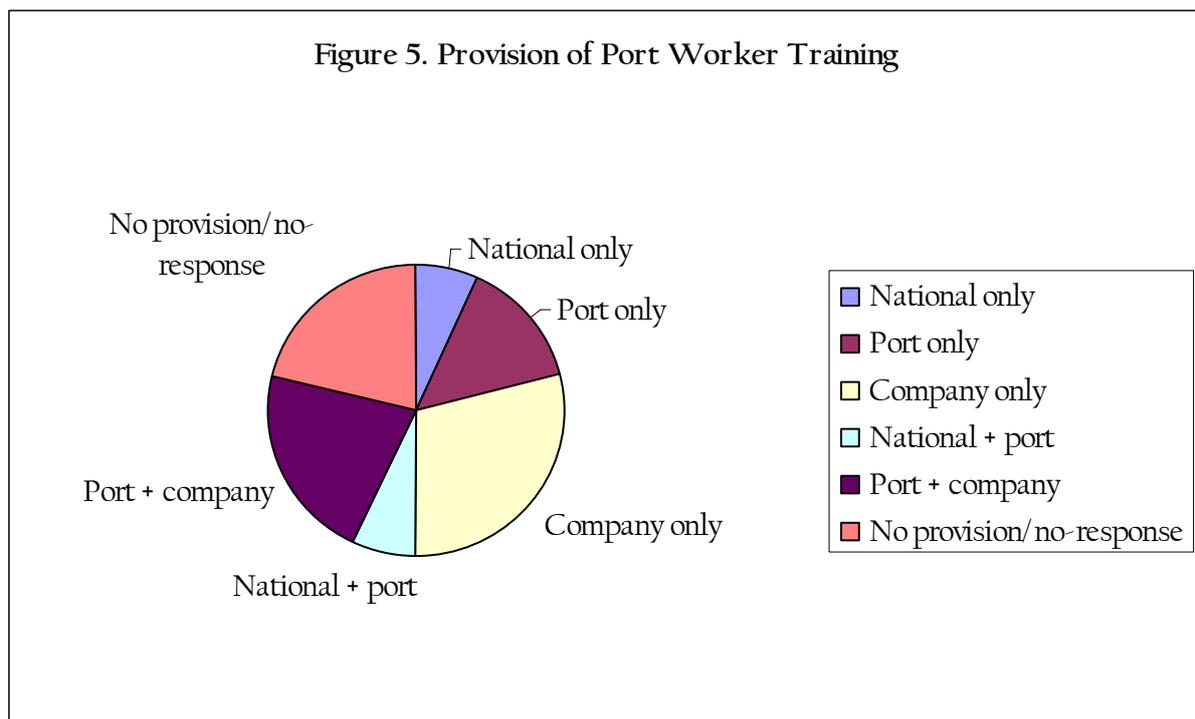
**Tableau 3. « Horaire de formation polyvalente » d'Eurogate**

De ...	A ...	Phase théorique	Phase pratique
Contrôleur	RMG, FLT, RTG	8 heures	80 heures
RMG, MHC (grues mobiles articulées sur pneu), FLT, grues STS, RTG	Contrôleur – porte/rail	4 heures	36 heures
RMG, MHC, FLT, grues STS, RTG, Contrôleur – porte/rail	Contrôleur – frigorifique	8 heures	120 heures
RMG, grues STS, FLT	RTG	8 heures	60 heures
RMG, FLT	Grues STS	8 + 6 heures	80 heures
Grues STS, RTG, FLT	RMG	8 heures	60 heures
Grues STS, RTG, RMG	FLT	8 heures	60 heures

Le système de formation en place dans le port d'Anvers est le même dans bon nombre d'autres pays, au moins en termes d'organisation officielle de la formation du travailleur portuaire (par opposition au contenu ou à la qualité des programmes de formation qui font la renommée de l'école d'Anvers). Six des quatorze pays couverts ont une

<sup>42</sup> Ce groupe était composé d'organisations syndicales de Bulgarie, d'Estonie, de Grèce, d'Italie et des Pays-Bas. En Estonie, le syndicat estime que la responsabilité de la valorisation des compétences pèse trop lourdement sur les travailleurs et trop légèrement sur les employeurs. En Grèce, l'organisation syndicale réclame une réglementation de la formation par l'Etat (c'est-à-dire, d'établir une obligation légale) pour assurer de meilleures possibilités d'accéder à une formation supérieure. Le FNV (Pays-Bas) travaille actuellement à la mise sur pied d'un plan qui prévoirait la délivrance de cartes d'agrément des travailleurs, qui indiqueraient clairement les compétences du docker (notamment, ses droits en matière de santé et de sécurité). Un système de ce genre est actuellement en place sur la côte Ouest des Etats-Unis.

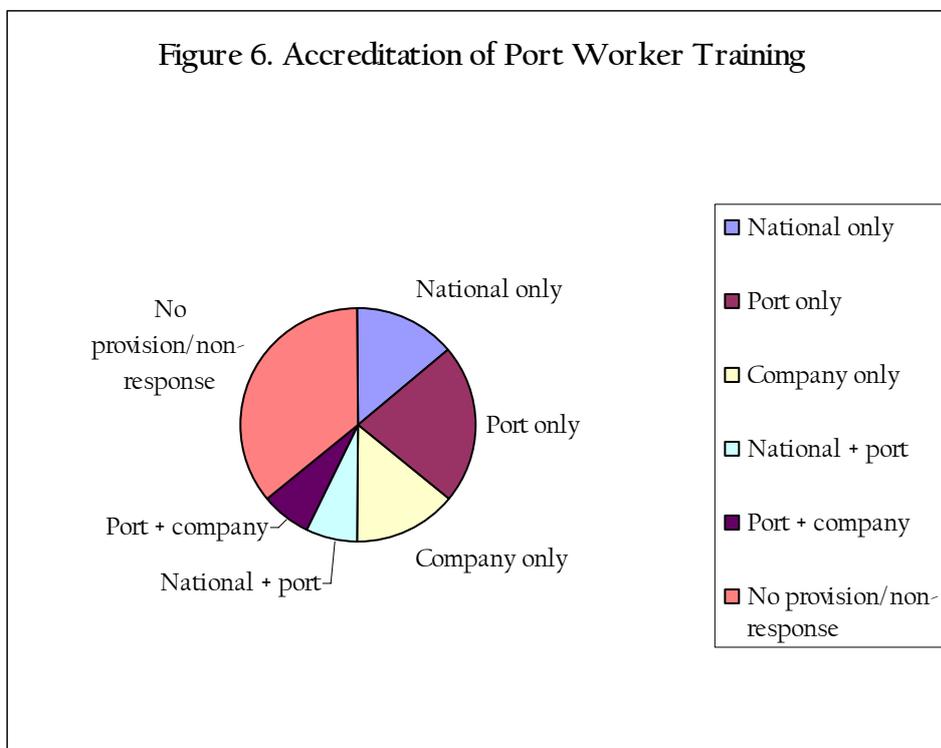
formation sur le terrain, à savoir dans le port, qui peut se limiter au port mais qui peut également se conjuguer avec une formation nationale ou d'entreprise. En Bulgarie, par exemple, il existe quatre centres de formation à Varna<sup>43</sup>, le principal port maritime du pays, ainsi qu'un centre à Stara Zagora. La formation d'entreprise, qu'elle se conjugue avec une formation au niveau du port (employeurs multiples) ou qu'elle soit dédiée (limitée à une entreprise) est encore plus fréquente. Au RU, la formation d'entreprise est devenue la norme suite à l'abolition du régime de travail des dockers – National Dock Labour Scheme – en 1989 et la privatisation de nombreux ports qui lui a emboîté le pas. Le port de Felixstowe, par exemple, a son propre centre de formation, avec une équipe de quarante formateurs et des simulateurs tant pour les fonctions de grutiers-portiqueurs que pour celles de grutiers de quai. Les différents modes d'organisation de la formation du travailleur portuaire dans les quatorze Etats membres de l'UE sont illustrés par la Figure 5.



La même diversité est observable en matière de reconnaissance des qualifications des travailleurs portuaires comme le révèle la Figure 6. En Suède, les dockers acquièrent leurs qualifications professionnelles au bout de 3200 heures (2 années) passées dans

<sup>43</sup> Les centres de formation de Varna touchent au travail de docker, à la construction navale, aux forces navales et à l'éducation supérieure (par le biais de l'université technique locale).

l'industrie, pour autant qu'ils aient également suivi le stage agréé d'initiation. En Bulgarie, les centres de formation sont accrédités par l'agence nationale pour la formation et les qualifications professionnelles. Dès lors, bien que la formation se fasse au niveau du port, il existe une réglementation uniforme de celle-ci et un système d'accréditation régulé au niveau national (sur une base tripartite). Près de deux tiers des Etats membres que couvre l'échantillonnage ont une forme d'accréditation, bien que dans la plupart des pays que couvre l'enquête (57%), la formation des travailleurs portuaires n'est pas une obligation légale. Lorsque la formation est rendue obligatoire par la loi, elle est plus souvent précisée dans la loi qui régit les ports, et non dans le droit plus général du travail.



Lorsque la formation couvre le périmètre portuaire, les employeurs participent souvent à son coût. En Suède, par exemple, la Port & Stevedoring School est financée par un prélèvement de 0,3% sur le salaire des dockers, ce qui dégage environ 3,5 millions SEK par an. En France, chaque année, tous les employeurs doivent contribuer, à hauteur de 1,5% de leurs coûts de rémunérations brutes, à la formation et à l'enseignement professionnels. Dans les ports français, les employeurs y ont contribué 2 à 3 fois plus que le minimum légal requis. Dans les ports européens, il n'est pas rare de voir les

autorités portuaires publiques, voire l'Etat-nation, donner une aide financière<sup>44</sup>. Dans deux cas, est également mentionné un financement européen (par exemple, des Fonds structurels européens). Lorsqu'il s'agit d'une formation d'entreprise, dans le cadre du modèle propriétaire qui est le plus répandu, la responsabilité première de la formation revient aux employeurs privés. Plus de trois quarts des réponses syndicales font état d'une participation des employeurs privés au financement de la formation des travailleurs portuaires.

Les opérateurs mondiaux de terminaux et les entreprises internationales de transport maritime ont les poches bien plus profondes, c'est-à-dire des moyens bien plus considérables, que les petites firmes (locales) d'acconage. En fait, les petites et moyennes entreprises, et les firmes sous-traitantes sont souvent critiquées pour leur sous-investissement dans la formation. C'est en opposition totale aux entreprises telles que Maersk, qui gère son propre centre de formation à Svendborg (Danemark), ainsi que des centres de formation au RU, en Inde et en Chine. Les derniers programmes de formation offerts par le Centre de Formation de Maersk (Maersk Training Centre, MTC) se basent sur le concept du simulateur CraneSIM (lancé en 2006), qui vise à faire passer les recrues de conducteurs de quai à la cabine de la grue en 5 jours<sup>45</sup>. Des conteneurs (de 40 pieds), spécialement reconvertis et équipés de l'air conditionné, abritent un simulateur de grue tout équipée et chaque unité, comme tout conteneur, est transportable là où on en a besoin. Les tests ont démontré que les personnes entraînées sur simulateur sont des opérateurs plus sûrs, et les données recueillies par le MTC ont mis en évidence que les conducteurs formés sur le programme CraneSIM atteignent plus rapidement des niveaux d'efficacité maximale que ceux formés par des méthodes traditionnelles. Les conteneurs CraneSIM sont loués aux terminaux à travers le monde, pour une période minimale de 3 mois<sup>46</sup>, et le MTC va jusqu'à former les formateurs locaux (ce qui a l'avantage de pouvoir dépasser les éventuelles difficultés liées à la langue, aux douanes ou aux procédures locales, et d'établir un réseau local de mentors pour les futures initiatives de formation). Outre ces compétences « spécialisées »

---

<sup>44</sup> Un tiers des réponses font état d'un financement public, soit de l'Etat, soit de l'autorité portuaire. En Allemagne, par exemple, un programme de 80 millions d'euro a été mis en place pour aider les jeunes chômeurs à devenir dockers. L'Etat préfère payer la formation que des indemnités de chômage.

<sup>45</sup> S'ensuit un programme accompagné de 10 jours, sur une véritable grue.

<sup>46</sup> Les programmes sont conçus de manière à ce que quatre chauffeurs soient formés, chaque semaine, sur simulateur.

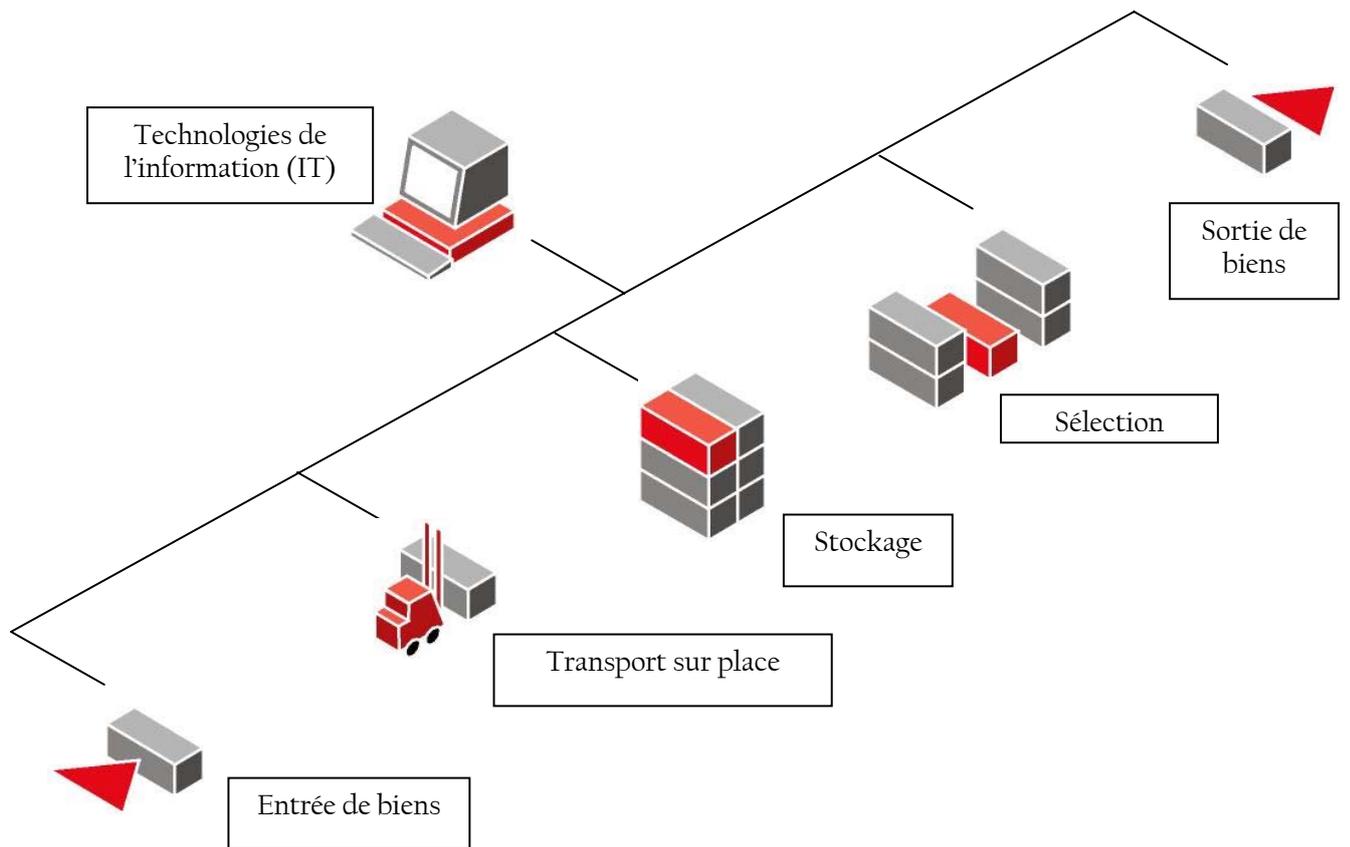
(techniques), le MTC offre des cours dans des compétences « générales » (humaines), telles que la communication, la gestion des conflits, la sensibilisation culturelle et l'encadrement.

Lorsque les employeurs partagent les coûts de la formation et/ou lorsque la formation est « couverte » par l'Etat (par exemple, les travailleurs des docks d'Anvers peuvent prétendre à une indemnité de chômage payée par l'Office national pour l'emploi pendant les périodes de formation, assortie d'un supplément payé par les employeurs), à la fois l'étendue et la qualité de la formation et de l'enseignement professionnels s'en trouvent généralement améliorées. La capacité de mettre en place des programmes de formation portuaire, sur la base d'un système national de formation et d'enseignement professionnels fort, sont d'une importance particulière. En Allemagne, par exemple, un programme d'apprentissage de logistique portuaire a été développé par les ports de Bremerhaven, Hambourg et le nouveau port à conteneurs de Wilhemshaven (qui devrait commencer ses activités en novembre 2011). Il y a à peu près 370 plans d'apprentissage différents en Allemagne, qu'environ 60% des étudiants allemands suivent après leurs études secondaires. Le plan d'apprentissage de la logistique portuaire vise en particulier les chômeurs de longue durée dans la zone locale du port et prévoit en outre un engagement à employer au moins 10% de travailleuses. Le programme de formation modulaire proposé par ma-co (*maritimes kompetenzzentrum*) en Allemagne est un système de formation axé sur les compétences et conçu pour offrir une meilleure flexibilité aux employeurs comme aux employés, ce qui est conforme au Cadre européen des Certifications (CEC). Chacune des procédures de travail opérationnel, illustrées par la Figure 7, s'accompagne d'une série de modules « de base » et « d'approfondissement »<sup>47</sup>.

**Figure 7. Programme de formation modulaire, basé sur les procédures de travail opérationnel**

---

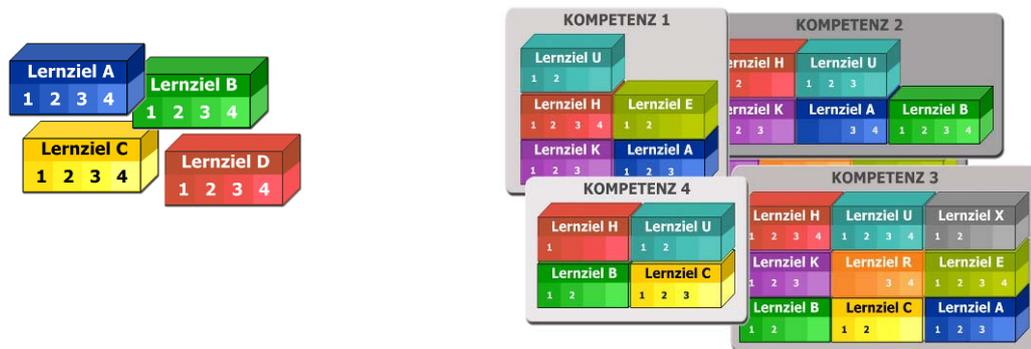
<sup>47</sup> Les premiers comprennent les principes opérationnels de base, les systèmes techniques, et l'organisation et la gestion du travail. Les modules d'approfondissement comprennent des sujets tels que l'élimination des déchets et les douanes.



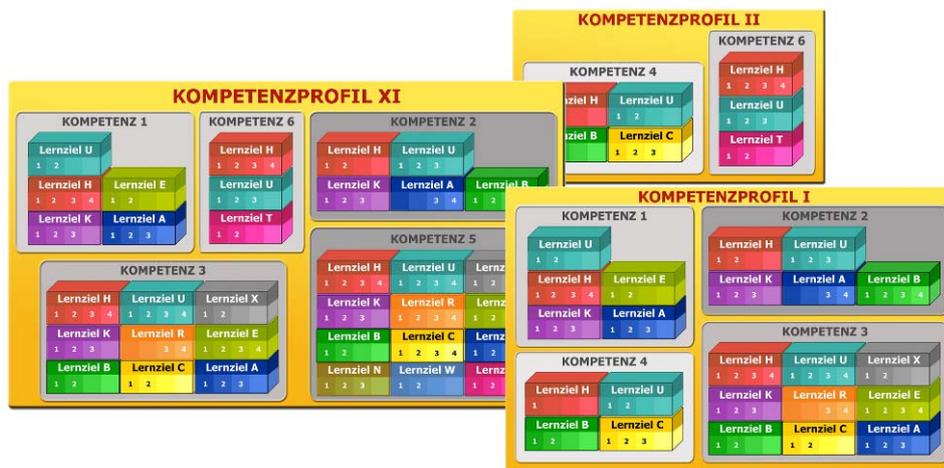
Avec le système de formation modulaire décrit en Figure 7, les composantes individuelles d'apprentissage se transforment en compétences, qui s'additionnent ensuite sous forme de profils de compétences et qui, au final, se combinent en qualifications reconnues, comme le décrit la Figure 8.

## Figure 8. Système d'Enseignement, et de formation et qualification professionnelle dans les ports allemands

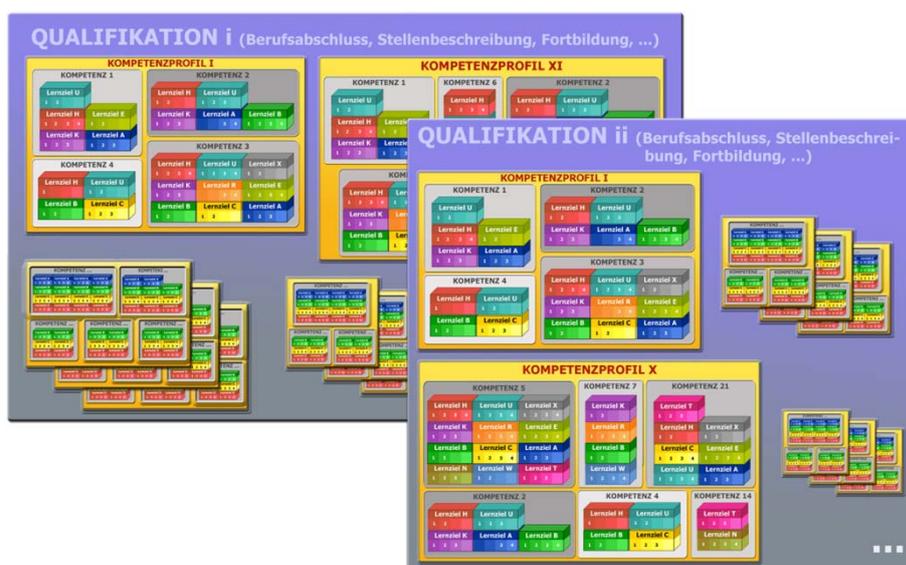
Composantes individuelles d'apprentissage ... se transforment en qualifications



... qui s'additionnent sous la forme de profils de compétences ...



... qui se combinent en qualifications reconnues (par exemple, les certificats professionnels)



Malheureusement, les écoles de formation avec un bon financement et des systèmes de formation hautement professionnelle, comme on les trouve en Belgique, en Allemagne, en Suède et dans quelques autres Etats membres, ne sont pas encore universelles. En fait, si l'on se base sur l'enquête menée auprès des organisations membres de l'ETF, il n'y a que peu d'exemples de « meilleure pratique » dans les ports européens. Seuls cinq syndicats ont accepté de qualifier de « meilleure pratique » l'approche de l'organisation responsable de la formation des travailleurs portuaires<sup>48</sup>. Dans la plupart des cas, les syndicats estiment que la formation offerte par les entreprises privées (arrimeurs locaux et opérateurs mondiaux de terminaux) ne va pas au-delà de ce que prévoient les « dispositions normales » relatives à la formation. Aucun syndicat n'a qualifié, néanmoins, la formation de minimale. Par contre, tant les autorités publiques (28%) que les arrimeurs privés (22%) n'ont pas hésité à prononcer un tel jugement. Un nombre similaire de syndicats (22%) a qualifié l'approche des lignes de navigation internationales comme ne dépassant pas le « minimum requis ». Cette approche « minimaliste » semblerait également s'appliquer à l'approche qu'ont *tous* les différents employeurs à l'égard de la santé et de la sécurité : à la question de savoir si la politique de santé et de sécurité va au-delà des exigences que prévoient les droits nationaux ou se limite à respecter les dispositions statutaires minimales, la plupart des syndicats portuaires estiment que chaque groupe d'employeur s'en tient à une approche de « conformité minimale », comme le laisse clairement apparaître la Figure 9.

---

<sup>48</sup> Sur ces cinq syndicats, deux mentionnent comme exemples de bonnes pratiques celles des arrimeurs privés, un cite les opérateurs mondiaux de terminaux et deux autres organisations syndicales estiment que c'est une association d'autorités portuaires publiques, d'arrimeurs privés et d'opérateurs mondiaux de terminaux qui sont porteurs de ces bonnes pratiques. Une recherche par cas, menée par l'auteur, indique que davantage de syndicats préfèrent parler de « bonne » pratique, et non de « meilleure » pratique.



A la lumière de ces éléments, il n'est pas surprenant que les réponses syndicales donnent une image en forme de mosaïque de la santé et de la sécurité dans les ports européens. La plupart des organisations syndicales considèrent cependant acceptables les politiques en vigueur en matière de santé et de sécurité. Alors que deux organisations syndicales affirment que les ports les plus importants présentent « un environnement de travail sûr et sain », six autres qualifient leurs grands ports de « généralement sûrs » bien qu'il y ait « un risque occasionnel d'accidents mineurs et/ou d'exposition à des risques mineurs pour la santé ». Six autres estiment que leurs ports sont « généralement sûrs, avec un risque occasionnel d'accidents graves et/ou d'exposition à des dangers graves pour la santé ». Les quatre syndicats restants font état de « risques persistants d'accidents et d'exposition à de graves dangers pour la santé ». On aurait pu s'attendre à ce que ces quatre organisations syndicales fassent également valoir une augmentation des accidents au travail, des accidents mortels, des problèmes de santé à court et plus long terme, mais ce ne fut pas le cas. En fait, aucun lien clair n'a été établi entre l'évaluation globale par les organisations syndicales de la santé et de la sécurité dans les principaux ports et l'indication d'une augmentation des accidents au travail, des accidents mortels, des problèmes de santé à court ou à plus long terme au

cours des cinq dernières années<sup>49</sup>. Sur l'ensemble des organisations syndicales, 39% de celles qui répondent signalent une augmentation des accidents au cours des cinq dernières années, un tiers fait état d'un plus grand nombre d'accidents mortels, 28% font observer que les problèmes de santé à court terme sont plus nombreux et 17% mentionnent une majoration des problèmes de santé à plus long terme<sup>50</sup>.

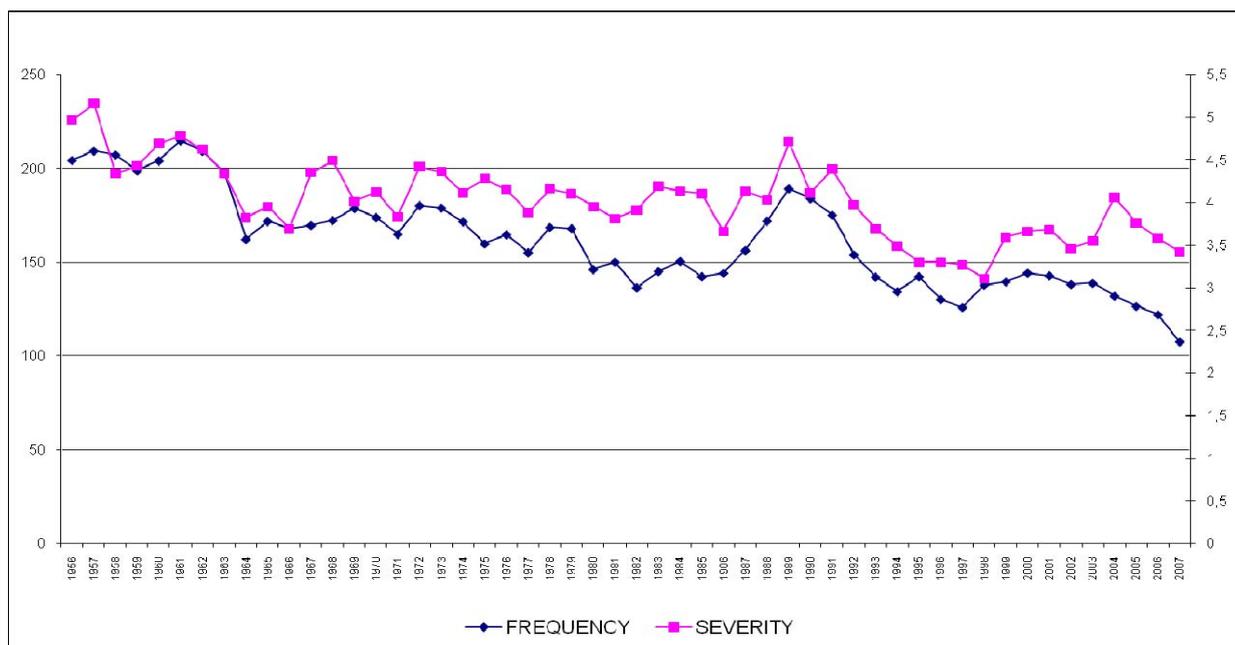
Il ressort clairement d'autres indications que des programmes de formation systématiques peuvent réduire la survenance d'accidents de manière significative. Le Centre de Formation de Maersk (Maersk Training Centre) au Danemark, par exemple, tient à jour un journal de tous les « accidents » que les stagiaires ont provoqués sur les simulateurs. Ces données sont utilisées pour simuler des dangers similaires, pour les stagiaires futurs. En outre, les simulateurs sont programmés pour afficher des conditions météorologiques locales exceptionnelles et plusieurs configurations de marée. C'est l'une des raisons pour lesquelles les conducteurs formés aux simulateurs s'avèrent être des opérateurs plus sûrs, en particulier lorsqu'ils affrontent l'imprévisible, tel que des vents forts. Les mêmes conclusions peuvent être tirées de l'expérience anversoise. L'OCHA a ouvert ses portes en 1980, avec son stage d'initiation, et a depuis étendu son offre de formation aux conducteurs-mécaniciens (en 1984), ensuite aux pointeurs, aux signalisateurs et amarreurs, avant d'ajouter, en 1994, des cours à destination des travailleurs des entrepôts, des conducteurs de chariots cavaliers en 2002 et des portiqueurs en 2003. Depuis 1994, le centre de formation propose également des cours sur la manipulation de produits dangereux et propose une formation « retour à l'école » pour les anciens travailleurs des docks qui ont besoin de se recycler, avec l'apparition des nouveaux cargos, des nouvelles méthodes de manœuvre des cargaisons et des nouvelles réglementations. Au fil de cette longue période, le port d'Anvers est devenu un lieu de travail bien plus sûr, comme l'illustre la Figure 10.

### **Figure 10. Accidents au port d'Anvers (1956-2007)**

---

<sup>49</sup> Deux organisations syndicales, qui font observer « un risque persistant d'accidents et une exposition à de graves dangers pour la santé », font également état d'un recul du nombre d'accidents et d'accidents mortels. A l'inverse, une organisation syndicale qui considère « l'environnement de travail sûr et sain » déclare que le nombre d'accidents, de problèmes de santé à court et à plus long terme est plus important.

<sup>50</sup> Le taux de recul serait, suivant les syndicats, de 33%, 33%, 17% et 11% respectivement.



L'un des problèmes majeurs des partenaires sociaux européens (ETF et FEPORT) et de la Commission européenne (DG TREN) s'avère être le manque de statistiques systématiques et comparables sur les accidents et blessures accidentelles survenus dans les ports de l'UE. Plus de la moitié des réponses des syndicats contiennent des données sur les maladies et les accidents du travail, ce qui révèle que les chiffres que nous venons de citer sont plus que des « impressions » des responsables syndicaux. En outre, de nombreuses organisations syndicales précisent que les organismes gouvernementaux et les employeurs recueillent également des données<sup>51</sup>. La plupart des organisations syndicales semblent cependant avoir plus confiance dans leurs propres données que dans celles compilées par les organismes gouvernementaux et les employeurs, et elles les trouvent – en tout cas – plus utiles<sup>52</sup>. Il faut souligner, sur ce point, l'expérience des ports britanniques, puisqu'il n'est plus de données fiables sur les accidents et blessures accidentelles subis par les travailleurs des docks (à la suite de l'abolition du régime de travail des dockers – le National Dock Labour Scheme – en 1989), mais plutôt des

<sup>51</sup> La moitié des réponses déclarent que les organismes gouvernementaux compilent des données sur la santé et la sécurité des dockers (plus de 80% des réponses font état de données compilées par les organismes gouvernementaux pour « tous les travailleurs »). Les employeurs sont bien moins nombreux à réaliser ce type d'exercice pour le secteur ports et docks : 28% des employeurs publics et 39% des employeurs privés.

<sup>52</sup> Les organisations syndicales qualifient bien plus volontiers les données gouvernementales de « modérément utiles », voire « pas utiles du tout » que « d'une extrême utilité ». La qualité des données compilées par les employeurs, tant publics que privés, est encore moins fréquemment taxée d'« extrêmement utile ».

données valables pour tous les travailleurs portuaires (ce qui comprend les grades auxiliaires, ceux de l'administration et d'autres postes de ce type). Même avec un dénominateur plus important, les taux d'accident ont augmenté ces dernières années, avec un retour à des formes d'emploi précaires. En outre, l'on craint que le numérateur soit en réalité plus grand que ce que les statistiques gouvernementales prétendent, étant donné que de nombreux employeurs (plus petits/occasionnels) ne font pas systématiquement rapport des accidents et blessures accidentelles aux autorités compétentes. Pendant l'Atelier que la Commission a organisé à Valencia, au cours de sa consultation (cf. note 1), plusieurs syndicats se sont dits préoccupés de la faible qualité des données statistiques sur l'emploi dans les ports, notamment les données sur la santé et la sécurité, et la Commission a déclaré qu'elle poursuivrait l'examen de cette question. L'enquête menée par l'ETF confirme, si besoin en était, l'importance de données de bonne qualité qui soient fiables et puissent ainsi étayer la future politique portuaire de l'UE.

Les bases d'un système de gestion de la sécurité devraient se construire sur une base de données cohérente et complète, qui inclurait aussi bien les « incidents » que les accidents sur le lieu de travail. Tous les syndicats qui ont répondu, à l'exception d'un, ont déclaré que soit la législation nationale, soit la politique d'entreprise en vigueur dans les ports importants prévoient une « évaluation du risque » en matière de santé et de sécurité, ce qui laisse à penser que les procédés et procédures pour recueillir ces informations sont en place. Néanmoins, plusieurs syndicats ont encore maintenu que, « trop souvent, les entreprises ne déclarent tout simplement pas les incidents / accidents. Et la plupart du temps, le rapport n'est fait qu'à des fins de constitution d'archives, qui sont ensuite oubliées dans le tiroir... Le rapport d'accidents devrait être rendu public ; il est nécessaire de mettre fin à la confidentialité des informations de première ligne, qui, trop souvent, restent aux mains des opérateurs portuaires. Ces informations pourraient aider à ébaucher une typologie des incidents / accidents. Seules les données personnelles (noms, etc.) devraient rester confidentielles » (correspondance avec un membre de l'ETF)<sup>53</sup>.

---

<sup>53</sup> Ces données devraient être utilisées pour établir un système d'audit de la sécurité, comme cela existe dans d'autres secteurs des transports, tels que l'aviation civile (par exemple, dans le contrôle du trafic aérien).

Les réponses à l'enquête révèlent que les principales raisons des inquiétudes syndicales concernant l'environnement de travail qui prévaut dans les grands ports d'Europe semblent être : (i) le respect des réglementations en matière de santé et de sécurité, et (ii) la formation des candidats aux emplois dans le secteur. Les dispositions légales en matière de santé et de sécurité sont légion, qu'il s'agisse de dispositions prévues dans la législation générale sur la santé et la sécurité, qui sont d'application aux travailleurs portuaires (mentionnées par trois quarts des réponses syndicales) ou de dispositions légales s'appliquant uniquement aux ports (évoquées par 56% des organisations syndicales consultées). En Suède, par exemple, la section 3 de la loi applicable stipule que :

L'employeur doit s'assurer que l'employé soit mis au courant, de manière sérieuse, des conditions dans lesquelles le travail est exécuté et qu'il soit informé des dangers qu'un tel travail peut recéler. L'employeur doit s'assurer que l'employé ait reçu la formation nécessaire et qu'il connaisse les mesures à prendre pour éviter les risques attendant au travail. L'employeur doit veiller à ce que seuls les employés ayant reçu des instructions adéquates aient accès aux zones où il existe un risque manifeste d'atteinte à la santé ou d'accident. L'employeur doit tenir compte des aptitudes particulières de l'employé pour le travail en question, en modifiant les conditions de travail ou en prenant toute autre mesure appropriée. Dans la planification et l'organisation du travail, il faut tenir compte du fait que les personnes, prises individuellement, possèdent des aptitudes différentes pour les tâches que la fonction implique.

La plupart des organisations (56%) estiment que les lois générales sur la santé et la sécurité sont « très complètes » en matière de protection qu'elles offrent aux travailleurs portuaires contre tous les dangers qu'encourent la santé et la sécurité au travail<sup>54</sup>. Par ailleurs, neuf pays européens ont ratifié la Convention 152 de l'OIT (sur la santé et la sécurité professionnelles des dockers – 1979)<sup>55</sup> et la majorité (61%) dit avoir mis en œuvre toutes les mesures de prévention prévues dans la Directive-cadre de l'UE

---

<sup>54</sup> Les autres organisations syndicales considèrent que la législation générale sur la santé et la sécurité assure une « protection modérée ». Les lois spécifiques qui régissent la santé et la sécurité dans les ports sont encore moins bien notées : 39% les estiment « complètes », un tiers qualifie la protection de « modérée » et 11% la trouvent « très incomplète ».

<sup>55</sup> La Convention 152 a été ratifiée par : Chypre, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas, l'Espagne et la Suède. Sept de ces pays sont couverts par l'enquête qu'a menée l'ETF (cf. note 26). La FNV affirme que depuis la ratification par le gouvernement néerlandais en 1998, « plus rien n'a été fait » (commentaires qui figurent dans l'enquête). D'autres organisations syndicales partagent certainement ces sentiments car trois pensent que les dispositions générales de la Convention 152 n'ont été que partiellement transposées et deux estiment que les mesures techniques prévues dans la Convention n'ont été que partiellement transposées.

(89/39/CE) contre les accidents et les maladies professionnelles<sup>56</sup>. D'autres mesures établies dans la Directive-cadre sur l'information, la consultation et une participation équilibrée, ainsi que sur la formation des travailleurs et de leurs représentants, ont été également toutes mises en œuvre dans une majorité de cas (56% et 67% respectivement). Mais si le cadre légal semble robuste, dans quelle mesure est-il effectivement mis en œuvre ?

En réponse à une question sur le niveau de formation des délégués santé et sécurité : est-il suffisant pour leur permettre d'assumer leurs responsabilités ? Deux tiers répondent « oui » alors qu'un peu plus d'un quart estime cette formation insuffisante<sup>57</sup>. Sur la question des ressources, plus d'un tiers des réponses syndicales les qualifient d'insuffisantes. Une ressource fait plus particulièrement défaut, le temps, comme en témoignent les commentaires ci-dessous des responsables syndicaux :

« La ressource la plus limitée est le temps. En effet, le délégué santé et sécurité est normalement élu, formé et voué ensuite à lui-même. Lorsque surviennent des accidents, très souvent, il ne peut participer à l'enquête ». (Commentaires qui figurent dans l'enquête)

« Le délégué chargé de la protection des travailleurs peut travailler sur la santé et la sécurité pendant son temps de travail mais le temps qu'il peut y consacrer est insuffisant pour réaliser un travail adéquat ». (Commentaires qui figurent dans l'enquête)

« Nos membres à la base qui font partie des comités santé et sécurité dans les entreprises... ne disposent pas du temps suffisant pour étudier et mettre en œuvre toute la législation ». (Commentaires qui figurent dans l'enquête)

---

<sup>56</sup> 22% encore de l'échantillon ont rapporté que ces mesures avaient été « partiellement transposées ». Depuis le début des années 1990, les documents communautaires établissant la politique communautaire en matière de santé et de sécurité professionnelles ont avancé que la faible mise en œuvre et exécution du droit communautaire européen relatif à la santé et à la sécurité sont devenues un problème central de la politique communautaire dans ce domaine (il convient également de noter, à cet égard, que la politique communautaire en matière de santé et de sécurité est définie largement, puisqu'elle va au-delà de la prévention des accidents et de la maladie professionnelle, pour inclure tous les aspects du bien-être du travailleur).

<sup>57</sup> A une question préalable sur les droits reconnus par la loi aux délégués santé et sécurité – « La législation confère-t-elle des droits et des compétences suffisantes pour permettre aux délégués santé et sécurité de remplir adéquatement leur rôle ? » –, la réponse des organisations syndicales est très positive (seule une organisation le nie pour la législation générale sur la santé et la sécurité, et deux organisations le nient s'agissant des législations qui ne régissent que les ports).

La plupart des délégués santé et sécurité sont élus par le personnel bien que dans de nombreux cas, ils soient nommés par la direction et/ou le comité d'entreprise. Une fois élus ou nommés, ils travaillent habituellement avec un comité commun syndicat-direction pour assurer que la formation en la matière et d'autres normes soient respectées. Plus de la moitié des réponses révèlent que les législations sur la santé et la sécurité sont mises en œuvre par un comité mixte composé de représentants des syndicats et de la direction. Le travail de ces comités semble être apprécié à la différence de celui des organismes gouvernementaux ou des comités mis en place par la direction pour appliquer la législation sur la santé et la sécurité. Lorsqu'il y a intervention d'organismes gouvernementaux, près d'un tiers des réponses l'estiment « inefficace »<sup>58</sup>. C'est sans aucun doute une des raisons pour lesquelles si peu d'employeurs sont considérés comme des exemples de « meilleures pratiques » et, pourtant, ils devraient avoir conscience des dangers que représentent leurs opérations pour la santé et la sécurité<sup>59</sup>.

Outre les préoccupations que suscite la mise en œuvre des règles et réglementations en vigueur, les organisations syndicales font également état de leurs inquiétudes, à raison, face aux dangers qu'encourent les nouveaux travailleurs qui rejoignent les métiers portuaires. A Anvers, par exemple, les travailleurs des docks avec moins d'un an d'expérience sont impliqués dans 50% de l'ensemble des accidents du travail. Selon les réponses à l'enquête de l'ETF, les nouvelles recrues – définies comme possédant moins de deux années d'expérience portuaire – ont tendance à être jugées « ignorantes des risques importants [pour la santé et la sécurité] »<sup>60</sup>. Au mieux, elles sont qualifiées de « modérément conscientes » des risques encourus<sup>61</sup>. Les travailleurs avec moins d'ancienneté, définis comme possédant une expérience de deux à dix ans, ne sont guère

---

<sup>58</sup> 56% encore ont jugé la mise en application de la législation relative à la santé et à la sécurité par les organismes gouvernementaux comme étant « modérément efficace ».

<sup>59</sup> A la question de savoir si la législation nationale ou la politique de l'entreprise dans les principaux ports prévoient « une évaluation systématique du risque que font encourir les dangers pour la santé et la sécurité », 94% des réponses révèlent que la loi le prévoit et 72% affirment que la politique de l'entreprise prévoit une telle évaluation des risques.

<sup>60</sup> Une cinquième réponse contient cette observation.

<sup>61</sup> Deux tiers de l'échantillon choisi donnent cette réponse.

mieux cotés<sup>62</sup>. Ce sont les travailleurs, qui ont dix ans et plus d'expérience, qui sont dits « pleinement conscients » des risques<sup>63</sup>. Sur la base de ces éléments de jugement, on peut construire un véritable plaidoyer pour une formation plus approfondie en matière de santé et de sécurité dans les ports européens, notamment pour les nouveaux venus. Idéalement, cette formation devrait s'accompagner d'un système de tutorat pour les nouveaux travailleurs, qui pourraient ainsi apprendre des plus anciens, et pourrait se conjuguer à des cours de « remise à niveau » en la matière, qui seraient à la disposition de tout le personnel. Ces cours devraient faire l'examen des questions de santé et de sécurité, ainsi que des nouveaux risques qu'engendre l'introduction de nouvelles technologies ou la manutention de différentes marchandises dans le port.

## **Conclusion**

L'offre de formations aux travailleurs portuaires est systématiquement différente dans les Etats membres de l'UE. Ses contours sont dictés par l'écosystème des compétences, et de manière plus notable encore par les institutions de la politique nationale de formation professionnelle, l'organisation et la gestion des activités portuaires et les différents systèmes d'emploi et de relations industrielles, que définissent – entre autres – la législation de l'Etat ainsi que la représentation et l'engagement des organisations syndicales. Dans la lettre, l'offre de formation et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs portuaires semblent complètes. Mais tous les ports ne présentent pas des normes acceptables et de nombreuses questions se posent sur l'efficacité de la formation portuaire et l'application des normes de santé et sécurité, notamment aux travailleurs débutants dans cette industrie.

Tandis que les partenaires sociaux se sont engagés à améliorer à la fois les normes en matière de formation, et la santé et la sécurité dans les ports européens, des données plus systématiques et, idéalement, comparables sont nécessaires pour les vingt-sept Etats membres. Il s'agit ici d'un domaine où le soutien de la Commission serait

---

<sup>62</sup> Un seul syndicat considère que ces travailleurs « ignorent les risques importants », 61% les estiment « modérément conscients » des risques du métier.

<sup>63</sup> La grande majorité des syndicats (61%) donne cette réponse (mais 33% les qualifient de « modérément conscients »).

évidemment le bienvenu. L'enquête de l'ETF vient également renforcer les appels lancés plus tôt par le mouvement syndical pour une action communautaire à l'égard de la législation santé et sécurité, qui se focalise précisément sur les ports. Les divergences, à la fois en termes de normes de protection et de mise en application des réglementations de santé et de sécurité au sein des différents Etats membres, mettent en lumière les bienfaits que pourrait amener une action communautaire.

S'il faut progresser sur l'idée d'une « reconnaissance mutuelle » des qualifications dans l'industrie européenne du transport portuaire (à savoir la proposition de la Commission pour « une série d'exigences communes applicables à la formation des travailleurs portuaires »)<sup>64</sup>, alors il faut le faire en se basant sur le concept de « normes de qualité de la formation » ou de « normes de référence », et non de « normes minimales ». Les exemples de meilleures pratiques peuvent donner des indications au fil du déroulement de ce processus, avec des organisations syndicales, des employeurs et d'autres parties intéressées qui usent d'une approche plus coordonnée, sur la base de leurs propres organisations représentatives (par exemple, l'ETF, FEPORT et ESPO) et des réseaux existants (par exemple, les Conférences internationales de formation portuaire – International Port Training Conferences), ainsi que des initiatives futures comme le CDSS pour les ports. La décision d'ESPO de rejoindre les CDSS est la bienvenue, puisque l'offre de formation implique le public, et non uniquement le secteur privé présent dans la plupart des ports européens. Certes, le secteur privé assume désormais la part du lion des coûts de formation, en particulier en ce qui concerne la formation continue et les initiatives d'apprentissage tout au long de la vie, mais il demeure de nombreux aspects de formation générale, et de santé et sécurité en particulier, qui relèvent du « bien public » (pour le port, l'ensemble des travailleurs et toute la communauté plus largement) et non simplement de l'avantage personnel de l'employeur, pris individuellement. Les programmes de formation coordonnés, qui s'inscrivent dans une structure de formation et d'enseignement professionnels plus large, comme on l'observe en Allemagne et dans plusieurs autres Etats membres, offrent un modèle aux autres ports d'Europe et révèlent les avantages de voir les employeurs partager les coûts de formation et de développement. Cela bénéficierait en particulier aux employeurs portuaires de petite et moyenne envergure. L'incapacité de bon nombre de ces

---

<sup>64</sup> *Communication sur une politique portuaire européenne*, COM(2007)616 final.

entreprises plus modestes à investir dans la formation et le développement suggère qu'un régime contraignant peut être nécessaire dans certains ports.

Les programmes de formation, futurs comme actuels, doivent porter une attention particulière à la qualité et à la durée de formation des nouveaux venus. Après de nombreuses années au cours desquelles les niveaux d'emploi ont chuté ou stagné, les ports européens ont récemment assisté à une brusque croissance du trafic et à un recrutement de travailleurs plus jeunes, y compris de nombreuses femmes dans certains ports. Alors que la crise économique actuelle a freiné la croissance rapide du trafic, qui a caractérisé la dernière décennie et a engendré, parallèlement, une croissance de l'emploi dans les ports, l'avenir de l'industrie à long terme dépendra de sa capacité à attirer et retenir des générations de travailleurs hautement qualifiés qui jouissent des (mêmes) possibilités d'acquisition de nouvelles compétences, de développement positif de la carrière et d'épanouissement personnel. L'avenir de l'industrie du transport portuaire en Europe ne sera garanti qu'en répondant aux besoins de formation d'aujourd'hui, en développant des programmes de formation adéquats pour l'avenir et en protégeant la santé et la sécurité, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, d'une part, et le bien-être des générations actuelles et futures de travailleurs portuaires, d'autre part.

## Annexe I

Compte tenu de l'impact de la restructuration industrielle, de l'introduction de nouvelles technologies et de l'ouverture des marchés, rien d'étonnant à ce que la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie se soient vu accorder une telle importance au sein des Comités de dialogue social sectoriel (CDSS). La formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie peuvent offrir des chances aux jeunes et aux groupes défavorisés sur le marché du travail. Parmi les exemples d'initiatives lancées par les CDSS dans ce domaine, nous épinglerons :

- *Le secteur agricole* – En 2000, EFFAT et le CEOPA-COPA ont adopté un Livre blanc sur la formation professionnelle. En 2002, les partenaires sociaux ont signé un accord sur la formation en agriculture. Il contient des propositions de participation des partenaires sociaux à l'organisation de la formation professionnelle et à la validation des qualifications.
- *Le secteur bancaire* – Une déclaration commune de 2003 se concentre sur les principaux éléments que devraient contenir les définitions des différentes qualifications, les validations de compétences, les informations et accompagnements des principes, droits et responsabilités, ainsi que les mobilisations de ressources pour le recyclage.
- *Le secteur de la chimie* – En 2005, ECEG et l'EMCEF ont adopté une déclaration commune qui met en lumière le manque de qualifications dans l'industrie de la chimie et affirme la convergence des intérêts tant des employeurs que des salariés à investir dans les qualifications nécessaires.
- *Le secteur du nettoyage* – En 1995, des lignes directrices sur la formation professionnelle sont adoptées. Elles soulignent l'engagement des parties à valoriser le professionnalisme en créant les conditions nécessaires au développement de la formation professionnelle. En 2000, un guide contenant des outils pour la constitution de programmes de formation était publié ainsi qu'un Manuel européen de formation en matière de santé et de sécurité. En 2001, est produit un kit de formation des techniques de base du nettoyage de bureau.
- *Le secteur de l'électricité* – Dans une déclaration, adoptée en 2000, sur les implications sociales du marché intérieur de l'électricité, les partenaires sociaux insistent sur l'importance de la formation, du recyclage et du redéploiement des travailleurs après toute restructuration. Une déclaration commune sur les qualifications, qui seront nécessaires à l'avenir, a été adoptée en 2004. Elle encourage le développement de plans de formation et suggère d'augmenter le nombre de possibilités d'apprentissage et d'actions de suivi et d'évaluation.
- *Le secteur de la navigation intérieure* – Les partenaires sociaux dressent un inventaire des qualifications professionnelles dans l'UE afin d'en dégager l'équivalence et de valoriser, ainsi, la mobilité. L'objectif pourrait être de définir des exigences de qualification professionnelle applicables de par l'UE.
- *Le secteur des services postaux* – Des lignes directrices sur la promotion de l'emploi dans le secteur postal en Europe, publiées en 1998, prévoient un engagement des partenaires sociaux à former aux problèmes des méthodes de travail, de l'utilisation des équipements, de l'hygiène et de la sécurité. En 2000, le CDSS a organisé une table ronde sur la formation et le développement des qualifications en vue d'échanger les meilleures pratiques en matière d'emploi, de nouvelles technologies, d'adaptation aux changements et de méthodes de formation.
- *Le secteur du transport par route* – En 2005, le CDSS adopte des recommandations communes sur l'emploi et la formation dans le secteur de la logistique en vue de valoriser les qualifications et compétences des travailleurs, d'améliorer la qualité des services de logistique et de faciliter la mobilité des travailleurs.
- *Le secteur de la pêche maritime* – En 2000, avec le soutien de la Commission européenne, les partenaires sociaux ont tissé un Réseau européen pour la formation professionnelle

et l'emploi (REFOPE) qui jette des passerelles entre les instituts de formation en vue de promouvoir l'emploi et l'accès des jeunes à la profession. REFOPE met au point une liste de cours de formation à la pêche dans les différents Etats membres. Il élabore un annuaire des instituts de formation, facilite les échanges de matériels didactiques et accompagne la formation des enseignants.

- *Le secteur de la construction navale* – Les partenaires sociaux travaillent sur des thèmes tels que « les pénuries de qualifications et compétences » et « l'image du secteur » pour y attirer des travailleurs hautement qualifiés. Un groupe de travail est créé sur les qualifications et la formation en vue d'échanger des bonnes pratiques, de promouvoir la reconnaissance des qualifications de par l'UE et de soutenir le développement des qualifications.

Source: COMMISSION EUROPEENNE, *Recent Developments in the European Sectoral Social Dialogue*, Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 2006.

## Annexe II

*Allemagne* – L'engagement des partenaires sociaux est défini par la loi ; leur participation est inhérente à la politique de formation professionnelle. La loi de promotion de la formation professionnelle (*Berufsbildungsförderungsgesetz*, de 1981) régit les responsabilités des organismes qui sont engagés dans la définition de la politique de formation professionnelle au niveau national ainsi que dans son suivi et son évaluation. La loi sur la formation professionnelle (*Berufsbildungsgesetz* BBiG, de 1969) définit les responsabilités des seize comités des différents Länder chargés de la formation professionnelle (*Ländersausschuesse für Berufsbildung*) ainsi que des Chambres (*Berufsbildungsausschuesse der zuständigen Stellen*). La législation sociale Law III (*Sozialgesetzbuch III*, de 1997) définit la responsabilité mutualisée des programmes de formation et du marché du travail, dont la formation, la formation continue et le recyclage. Le principal conseil de l'Institut fédéral (national) de formation professionnelle (*Bundesinstituts für Berufsbildung*, BIBB), son Comité permanent (*Ständiger Ausschuss*) et le Comité mixte des états fédéraux (*Ländersausschuesse*) est composé de représentants du gouvernement central, des employeurs et des organisations syndicales, ainsi que de représentants des états fédéraux (*Länder*). Au niveau de l'entreprise, les partenaires sociaux sont plus singulièrement engagés dans la sélection et l'affectation des thèmes de formation. Les Comités d'entreprise peuvent demander à l'employeur de réaliser une « analyse des besoins de formation », et ils sont consultés et participent aux activités de formation ainsi qu'à la sélection des formateurs.

*France* – L'engagement des partenaires sociaux dans l'élaboration de la politique de formation professionnelle est défini dans plusieurs articles du Code du travail, plus précisément le livre IX, article 910-1 qui établit que : « La formation professionnelle et la promotion sociale sont la base d'une politique concertée, coordonnée essentiellement avec les organisations des employeurs et des travailleurs » Les partenaires sociaux rencontrent les autorités nationales pour discuter des questions de formation professionnelle au Conseil national de la formation, de la promotion sociale et de l'emploi (CNFPPSE), qui examine les priorités gouvernementales en matière d'éducation et de formation professionnelle. Les syndicats ne sont pas officiellement consultés avant la rédaction des lois, mais toute la législation qui régit la formation professionnelle initiale jusqu'à la formation professionnelle continue est approuvée dans le cadre de conventions interprofessionnelles, avant d'être adoptée. Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux peuvent dicter le montant du financement et donner la priorité à certains types de formation (par exemple, les apprentissages, ou cibler des travailleurs moins qualifiés).

*Pays-Bas* – Le système néerlandais (souvent appelé le « modèle polders ») est un système hybride à mi-distance entre le dialogue social réglementé par l'Etat « des pays rhénans » et le volontarisme du libre marché qui caractérise le « modèle anglo-saxon ». Le modèle polders se distingue par un système de négociation et de consultation intense et élaboré qui a permis aux partenaires sociaux d'élargir la portée de leurs négociations sur l'employabilité et la formation (plus particulièrement dans la foulée du « Traité Wassenaar » de 1982). La loi sur l'enseignement professionnel et l'éducation des adultes (*Wet Educatie en Beroeponderwijs*) définit les différentes méthodes de communication et de participation officielle des acteurs concernés aux côtés des partenaires sociaux officiellement représentés aux Conseils des instances nationales responsables de l'enseignement professionnel. Le Conseil économique et social (*Sociaal Economische Raad*, SER) est le principal organisme consultatif du gouvernement néerlandais sur la politique économique et sociale nationale et internationale. En sa qualité consultative, ce Conseil représente les intérêts des organisations syndicales et de l'industrie. Etant indépendant du gouvernement et financé par l'industrie, ce Conseil peut véritablement jouer son rôle consultatif (que conseil lui soit demandé ou non) sur tous les sujets sociaux et économiques.

*Irlande* – Malgré la tradition volontariste du pays, les partenaires sociaux jouent un rôle important dans la politique de formation et d'enseignement professionnels. La loi sur les

services des travailleurs – Labour Services Act – de 1987 définit l'engagement des partenaires sociaux dans l'élaboration de la politique nationale de formation professionnelle. Cette politique est établie au niveau national par deux organismes tripartites : la Training and Employment Authority et la State Tourism Training Agency.

Source: WINTERTON, J., « Social Dialogue and Vocational Training in Europe: Are We Witnessing the Emergence of a European Model? », *Journal of European Industrial Training*, 2006, 30(1), pp. 65-76.