



TOGETHER
for a sustainable future

OCCASION

This publication has been made available to the public on the occasion of the 50th anniversary of the United Nations Industrial Development Organisation.



TOGETHER
for a sustainable future

DISCLAIMER

This document has been produced without formal United Nations editing. The designations employed and the presentation of the material in this document do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the Secretariat of the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries, or its economic system or degree of development. Designations such as “developed”, “industrialized” and “developing” are intended for statistical convenience and do not necessarily express a judgment about the stage reached by a particular country or area in the development process. Mention of firm names or commercial products does not constitute an endorsement by UNIDO.

FAIR USE POLICY

Any part of this publication may be quoted and referenced for educational and research purposes without additional permission from UNIDO. However, those who make use of quoting and referencing this publication are requested to follow the Fair Use Policy of giving due credit to UNIDO.

CONTACT

Please contact publications@unido.org for further information concerning UNIDO publications.

For more information about UNIDO, please visit us at www.unido.org



19570

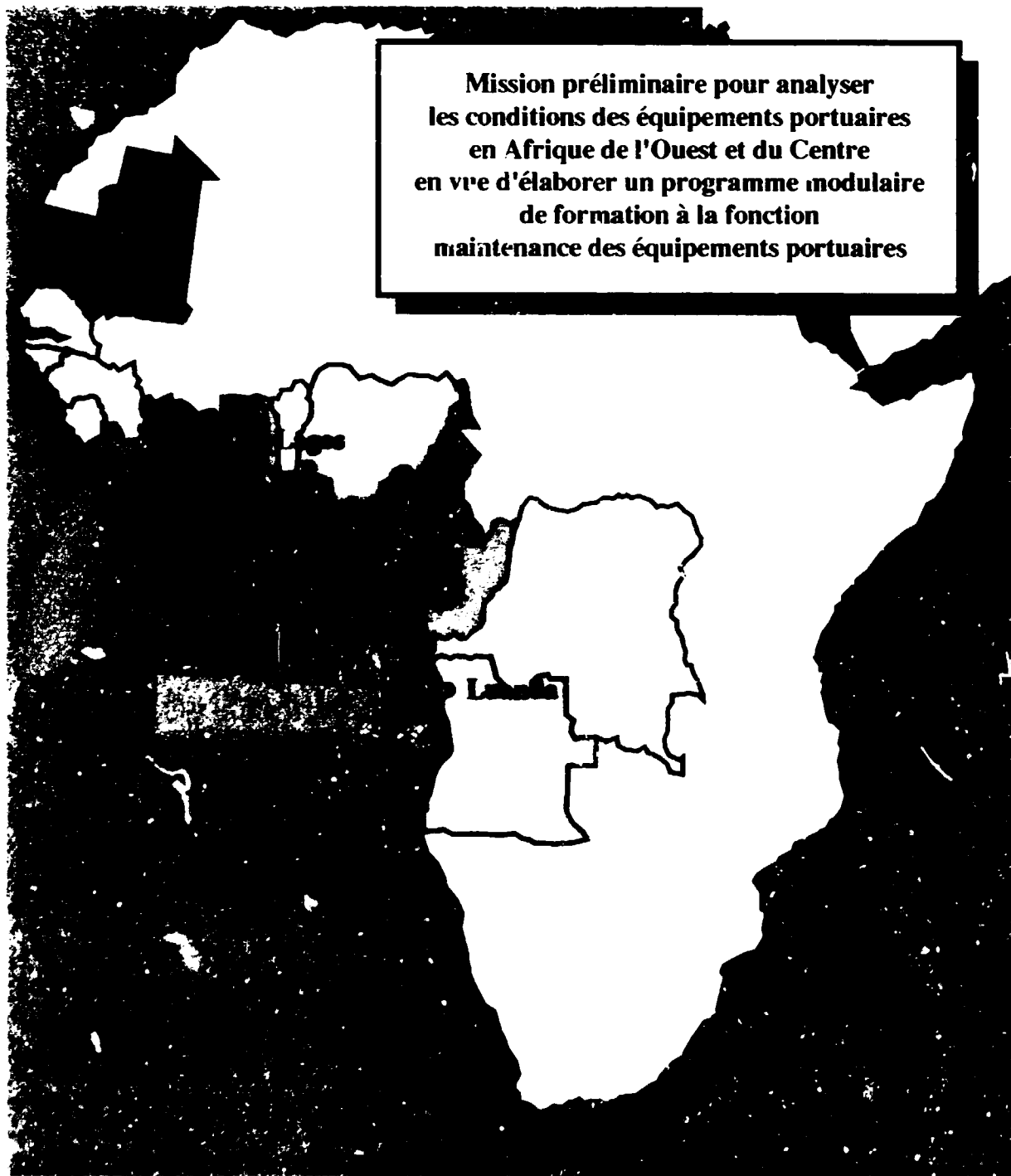
AGPAOC



PMAWCA

**ASSOCIATION DE GESTION
DES PORTS DE L'AFRIQUE
DE L'OUEST ET DU CENTRE**

**Mission préliminaire pour analyser
les conditions des équipements portuaires
en vue d'élaborer un programme modulaire
de formation à la fonction
maintenance des équipements portuaires**



*Rapport de mission
de M. René BALEYDIER
du Port Autonome de Marseille
et M. Léonce DJAMAT DUBOIS
du Port Autonome d'Abidjan*



**ASSOCIATION DE GESTION
DES PORTS DE L'AFRIQUE
DE L'OUEST ET DU CENTRE**

**Mission préliminaire pour analyser
les conditions des équipements portuaires
en Afrique de l'Ouest et du Centre
en vue d'élaborer un programme modulaire
de formation à la fonction
maintenance des équipements portuaires**



*Rapport de mission
de M. René BALEYDIER
du Port Autonome de Marseille
et M. Léonce DJAMAT DUBOIS
du Port Autonome d'Abidjan*

- ONUDI
- N° de projet : US/RAF/89/170
- Rapport de MM. René BALEYDIER et Léonce DJAMAT DUBOIS.
- Mission préliminaire pour analyser les conditions des équipements portuaires en Afrique de l'Ouest et du Centre.
- Ports visités :
 - Luanda et Namibe en ANGOLA
 - Lagos au NIGERIA
 - Abidjan en COTE D'IVOIRE
- Dates de missions :
 - ANGOLA : du 19 Novembre au 1er Décembre 1990
 - NIGERIA : du 9 au 18 Janvier 1991
 - COTE D'IVOIRE : du 18 au 25 Janvier 1991

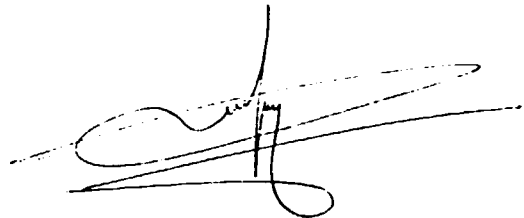
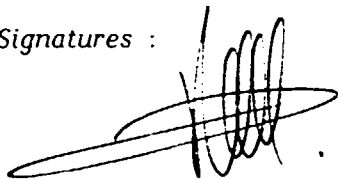
Noms : René BALEYDIER Léonce DJAMAT-DUBOIS

Fonction : Expert en Maintenance Expert en Formation

Lieu d'exploitation : ANGOLA - NIGERIA - COTE d'IVOIRE

Date du rapport : Septembre 1991

Signatures :



Les opinions émises dans ce rapport sont celles des consultants. Elles ne reflètent pas nécessairement les vues de l'ONU.

P R E A M B U L E

La volonté d'améliorer la maintenance portuaire a conduit l'Association de Gestion des Ports de l'Afrique de l'Ouest du Centre (AGPAOC) à demander à l'ONUDI de financer une mission de consultants dont l'objectif est d'étudier la condition des équipements portuaires en Afrique de l'Ouest et du Centre en vue d'établir un plan de formation à la fonction maintenance des équipements portuaires.

L'étude comporte trois parties :

- Le rappel de la préparation méthodologique,
- Le rapport sur le déroulement de l'enquête, le diagnostic et l'identification des horaires de formation,
- L'analyse des résultats et les propositions d'actions.

Avant d'aborder le contenu de ce rapport, qu'il soit permis aux experts de remercier vivement les gouvernements d'Angola, du Nigéria et de Côte d'Ivoire, Messieurs les Ministres et les membres de leurs cabinets, les Directeurs Généraux des Ports de Luanda, Namibe en Angola, de Lagos au Nigéria, d'Abidjan en Côte d'Ivoire, ainsi que les Directeurs sectoriels et Chefs de service pour l'aide efficace qu'ils leur ont apportée tout au long de ces missions.

Nous remercions aussi vivement Mesdames et Messieurs les Responsables des Délégations des Organismes Internationaux que nous avons rencontrés pour l'excellence de leurs informations et la qualité de leur accueil.

Enfin, nous remercions chaleureusement Mesdames et Messieurs les Chefs de délégation du P.N.U.D. de Luanda, Lagos et Abidjan pour leur soutien logistique efficace et leur disponibilité.

INFORMATION DE BASE, OBJECTIFS DU PROJET

Informations de base :

Les ports ont un rôle économique et stratégique de première importance pour le développement des pays conditionnant l'approvisionnement des usines, l'exportation des productions, la distribution des produits finis, etc...

De ce fait, les installations portuaires doivent être fiables, compétitives et disposer d'un bon niveau de productivité qui passe par le maintien en état, et en service, de leurs équipements industriels.

L'Association pour la Gestion des Ports d'Afrique de l'Ouest et du Centre (AGPAOC) est consciente de ce problème et dispose de centres de formation à la maintenance. Cette association regroupe tous les pays de la Côte Africaine, de la Mauritanie à l'Angola inclus.

L'Association existe depuis une vingtaine d'années et s'est fixée pour but, d'identifier et résoudre les problèmes qui se posent dans tous les ports membres de la sous-région.

Des réunions plénières se tiennent annuellement et des commissions qui traitent des problèmes spécifiques se réunissent plusieurs fois entre chaque séance plénière.

Un certain nombre de commissions existent déjà, dragages, signalisation maritime, informatique, formation, etc...

Le problème de la maintenance des équipements portuaires devient la préoccupation de tous les responsables portuaires de la sous-région et une commission au sein de l'AGPAOC a été constituée pour cerner les besoins en formation et élaborer un plan d'action dans ce domaine.

Le projet permettra d'effectuer un diagnostic en profondeur des problèmes de maintenance et une analyse des conditions d'exploitation des équipements portuaires.

Objectifs du projet :

Le projet a pour objectifs :

- 1/ d'analyser les conditions des équipements portuaires en Afrique de l'Ouest et du Centre.
- 2/ d'identifier les besoins en formation à la fonction maintenance portuaire des différents groupes cibles à former.
- 3/ d'identifier les capacités de formation existantes tant au niveau national que sous-régional et formuler des recommandations pour leur renforcement, le cas échéant en vue d'effectuer le transfert graduel des compétences en formation au niveau de la sous-région et favoriser une coopération inter-institutionnelle entre P.V.D. (pays en voie de développement).
- 4/ d'élaborer un programme modulaire de formation à la maintenance en précisant :
 - profils des différents groupes cibles à former,
 - le contenu des différents modules,
 - le matériel didactique à produire pour exécuter les modules,
 - les équipements pédagogiques nécessaires.

Objectif de la mission préliminaire :

La mission préliminaire, objet du présent rapport, avait pour objectif, à partir de la visite de trois ports-cibles : Luanda, Lagos, Abidjan, d'apporter des éléments de réponse aux trois premiers objectifs.



SOMMAIRE

1 - LA PREPARATION METHODOLOGIQUE

- 1.1. Méthodologie
- 1.2. Questionnaire général
- 1.3. Questionnaire d'évaluation des centres de formation.

2 - LE DEROULEMENT DE L'ENQUETE

- 2.1. Enquête en Angola
 - 2.1.1. Le port de Luanda
 - 2.1.2. Le port de Namibe
 - 2.1.3. Contacts et visites
 - 2.1.4. Liste des personnes rencontrées et des documents recueillis en Angola
- 2.2. Enquête au Nigéria
 - 2.2.1. Les ports de Lagos
 - 2.2.2. Contacts et visites
 - 2.2.3. Liste des personnes rencontrées et des documents recueillis au Nigéria
- 2.3. Enquête en Côte d'Ivoire
 - 2.3.1. Le port d'Abidjan
 - 2.3.2. Contacts et visites
 - 2.3.3. Liste des personnes rencontrées et des documents recueillis à Abidjan.

3 - DIAGNOSTIC, ANALYSE ET IDENTIFICATION DES BESOINS EN FORMATION

- 3.1. Chaque port a ses particularismes.
- 3.2. Mais les ports visités présentent beaucoup de points communs.
- 3.3. Les situations décrites révèlent des besoins de formation.
- 3.4. Les ressources existantes ne répondent qu'en partie aux besoins.
- 3.5. Les actions déjà entreprises ne suffisent pas à combler les besoins.

4 - LES PROPOSITIONS D'ACTIIONS

- 4.1. Des mesures techniques et organisationnelles préalables.
- 4.2. La mise en place de moyens.

5 - POUR DEVELOPPER UNE STRATEGIE POUR LE SUCCES

- 5.1. Formation des cadres supérieurs techniques
- 5.2. Projet de séminaire à la sensibilisation et à la mise en oeuvre d'un plan d'action.

6 - CONCLUSION ET REMERCIEMENTS

7 - A N N E X E S



1 – LA PRÉPARATION MÉTHODOLOGIQUE

1.1. METHODOLOGIE

La méthodologie adoptée pour la réalisation de cette mission suit les étapes ci-après :

Diagnostic de la fonction maintenance

- Envoi d'un questionnaire aux trois ports considérés
- Interview des responsables principaux :
 - . Directeur général du Port
 - . Directeur de la maintenance
- Visite d'inspection des équipements et ateliers

Recensement des actions de formation et maintenance

- Au sein des établissements portuaires :
 - . envoi d'un questionnaire aux responsables de fonction,
 - . interview du responsable de formation,
 - . visite des installations.
- Effectuées sous l'égide de l'AGPAOC :
 - . rencontre avec le Président de l'AGPAOC,
 - . du secrétaire général de l'AGPAOC,
 - . d'un responsable de la commission formation.
- Au plan national :
 - . interview des responsables de formation de chaque port,
 - . enquête auprès des autorités compétentes.
- Au plan international :
 - . renseignements à recueillir auprès des organismes internationaux sur les actions en cours (ONUDI, CNUCED, PNUD, BIT, etc...),
 - . interview des responsables des Ports et de l'AGPAOC.

Synthèse et propositions

- synthèse des informations recueillies,
- proposition et définition d'actions nouvelles de formation,
- proposition d'un plan de mise en œuvre.

1.2. QUESTIONNAIRE GENERAL

Afin de recueillir les informations les plus pertinentes en regard du sujet traité et pour orienter l'action des experts, un questionnaire détaillé a été transmis préalablement à leur visite aux responsables de chacun des ports visités. Ce questionnaire reprend les étapes de la méthodologie.

Diagnostic de la fonction maintenance

- Inventaire des équipements à maintenir :

- . marque commerciale,
- . caractéristiques techniques,
- . âge,
- . état,
- . utilisation,
- . taux d'indisponibilité

- Inventaire des moyens de maintenance :

- . ateliers/bureaux,
- . outillage,
- . moyens logistiques et de communication,
- . pièces de rechange (stock - gestion)

- Personnel de maintenance :

- . organigramme,
- . qualification,
- . effectifs.

Recensement des actions de formation

- Au sein du Port :

- effectifs du département formation,
- effectifs affectés à la formation à la maintenance :
 - . nombre,
 - . qualification des formateurs.
- actions de formation en cours :
 - . organisation des programmes,
 - . objectifs de formation,
 - . public concerné,
 - . durée,
 - . séquences,
 - . méthodes.
- moyens de la formation.
 - . salles de cours,
 - . matériels pédagogiques
- développements prévus

Actions conduites par l'AGPAOC :

- objectifs, programmes, public, durée,
- moyens

Moyens nationaux :

- description du système d'éducation technique,
- existe-t-il une formation spécifique à la maintenance? Si oui, la décrire.

Moyens internationaux :

- décrire les actions entreprises dans le domaine de la formation à la maintenance par les organismes internationaux, tels que l'ONUDI, la CNUCED, le BIT, l'UNESCO, etc...

1.3. QUESTIONNAIRE
EVALUATION DES INSTITUTIONS DE FORMATION

RASSEMBLEMENT DES DONNEES REQUISES

Afin d'obtenir des données plus complètes et comparables pour déterminer si un établissement peut devenir un "centre d'excellence", on s'attachera à recueillir des renseignements touchant les grandes rubriques suivantes :

1. Informations générales
2. Potentiel technique
3. Potentiel de formation
4. Personnel
5. Programmes
6. Services auxiliaires
7. Administration.

Le but est de déterminer le profil des établissements de formation tout en définissant le cadre dans lequel s'inscrivent leurs activités, cadre qui peut influencer sur le succès du stage.

I. INFORMATIONS GENERALES

Il faut réunir des informations permettant d'identifier l'établissement et d'en présenter le profil général sous sa forme actuelle.

1. Le pays dans lequel se trouve l'établissement est :
2. L'établissement est situé à
3. Le nom de l'établissement est
4. L'établissement :
 - Relève de l'administration centrale
 - Relève d'une administration régionale
 - Appartient à une autre catégorie (à préciser)
5. Le caractère de l'établissement est :
 - National
 - Régional
 - Interrégional

6. La langue de travail nationale de l'établissement est le
7. La langue de travail internationale (étrangère) de l'établissement est le
8. Le(s) domaine(s) de spécialisation de l'établissement est (sont)
9. La mission de l'établissement est
10. Les objectifs assignés à l'établissement dans le(s) domaine (s) de spécialisation sont
11. Pour atteindre les objectifs énoncés, les fonctions de l'établissement sont
12. Dans le cadre des fonctions de l'établissement, la formation est
13. Le profil général du personnel assurant la formation est
14. L'effectif total du personnel de l'établissement est

II POTENTIEL TECHNIQUE

Les renseignements sur le potentiel technique de l'établissement (gestion, installations, matériel, infrastructure, entreprises et/ou institutions, services de vulgarisation, entretien et règles de sécurité, système de contrôle de la qualité) doivent être évalués par rapport aux conditions actuelles dans l'industrie.

1. Comment apparaissent les moyens matériels dont dispose l'établissement par comparaison avec la situation actuelle de l'industrie dans d'autres pays en développement ?

2. L'équipement dont l'établissement dispose permet-il à celui-ci de répondre aux besoins actuels de l'industrie dans d'autres pays en développement ?

3. Comment se situent les activités du secteur ou sous-secteur desservi par l'établissement par comparaison avec la situation actuelle du même secteur ou sous-secteur dans d'autres pays en développement ?

4. Existe-t-il un aménagement d'atelier modèles ?
5. Qu'est-ce qui prouve l'existence d'un système de contrôle de la qualité ?
6. Qu'est-ce qui prouve l'existence d'un programme d'entretien préventif ?
7. Qu'est-ce qui prouve l'existence d'un programme d'hygiène et de sécurité ?
8. Les théories et les pratiques de la gestion industrielle moderne sont-elles appliquées ?
9. Quels services de régularisation technique l'établissement fournit-il à sa clientèle locale ou régionale ?
10. De quelles infrastructures l'établissement dispose-t-il pour coopérer avec d'autres établissements à l'exécution de programmes de formation ?

III. POTENTIEL DE FORMATION

Les renseignements doivent tenir compte des conditions modernes d'exécution des programmes de formation destinés au pays en développement : gestion et encadrements, moyens pédagogiques, matériel audiovisuel, services et fournitures techniques, services de références et de documentation, services de traduction et services de secrétariat et contrôle de qualité des programmes.

Gestion et encadrement

1. Y a-t-il une section administrative qui s'occupe de la formation extérieure (régionale) ?
2. Y a-t-il un directeur de la formation qualifié et à plein temps ?
3. Y a-t-il pour son poste une définition d'emploi écrite ?
4. Quelles sont les autres fonctions administratives assurées par le directeur de la formation ?
5. Quelle est, au sein de l'établissement, l'attribution principale des administrateurs de la formation ?
6. Y a-t-il une définition d'emploi écrite pour le poste d'administrateur de la formation ?
7. Quelle est, au sein de l'établissement, l'attribution principale des instructeurs ?
8. Y a-t-il une définition d'emploi écrite pour le poste d'instructeur ?

9. L'intervention de conférenciers interrégionaux est-elle prévue dans les programmes de formation ?
- régulièrement
 - irrégulièrement
 - rarement
 - jamais.
10. D'où viennent ces conférenciers ?
11. Y a-t-il une définition d'emploi écrite pour les conférenciers invités ?
12. L'établissement occupe-t-il à plein temps un responsable des services de documentation qualifiée ?
13. Y a-t-il une définition d'emploi écrite pour ce poste ?
14. L'établissement occupe-t-il un bibliothécaire qualifié à plein temps ou à temps partiel ?
15. Y a-t-il une définition d'emploi écrite pour ce poste ?
16. Y a-t-il un responsable qualifié des ressources audiovisuelles dans la section audiovisuelle ?
17. Y a-t-il une définition d'emploi écrite pour ce poste ?
18. La section audiovisuelle possède-t-elle des techniciens qualifiés ?
- Combien ?
19. Y a-t-il une définition d'emploi écrite pour chacun de ces postes ?
20. La section audiovisuelle occupe-t-elle un responsable qualifié des archives audiovisuelles à plein temps ou à temps partiel ?
- Dans la négative, qui assure cette fonction ? Quelles sont ses qualifications ?
21. Y a-t-il une définition d'emploi écrite pour ce poste ?

Infrastructure pédagogique

22. L'infrastructure pédagogique de l'établissement répond-elle aux normes modernes ?
23. Quel est son niveau par rapport à celui de services analogues d'autres pays en développement ?

24. Installations existantes :

- salles de conférence (combien, nombre normal de places) ?
- salles de classe (combien, nombre normal de places) ?
- salles de réunions (combien, nombre normal de places) ?
- bureaux d'enseignants (combien) ?
- bibliothèques (combien, de quel type) ?
- laboratoires (combien, de quel type) ?
- ateliers (combien, de quel type) ?

25. Les salles de conférence et salles de classe sont-elles équipées de :

- systèmes de haut-parleurs ?
- systèmes de climatisation ?
- mobilier amovible ?
 - bureaux individuels
 - tables et chaises
- tableaux noirs ?
 - fixes
 - mobiles
- tableaux à marqueurs ?
 - fixes
 - mobiles
- tableaux à aimants ?
 - fixes
 - mobiles
- écrans de projection ?
 - fixes
 - mobiles
 - spéciaux pour rétroprojection
- rétroprojecteurs ?
- systèmes vidéo en circuit fermé ?

Services audiovisuels

26. Quelle est la fonction principale des services audiovisuels ?
27. Les services audiovisuels satisfont-ils aux normes modernes applicables aux établissements de formation ?
28. Quel est leur niveau si on les compare à leurs homologues d'autres pays en développement ?
29. Y a-t-il un système fonctionnel d'infrastructure audiovisuelle ?
30. Y a-t-il un service opérationnel d'entretien et de réparation audiovisuels au sein de l'établissement ?
31. Des contrats d'entretien des principaux systèmes audiovisuels ont-ils été conclus avec des centres de services locaux dignes de confiance ?
32. Y a-t-il un laboratoire pour le visionnement préalable des films ?

Matériel audiovisuel/films/activités

33. De combien d'unités du matériel audiovisuel ci-après le service audiovisuel est-il responsable ?

- rétroprojecteurs
- épidiscopes
- projecteurs de diapositives de 2 x 2 pouces
- projecteurs de bandes de film fixe
- projecteurs de cinéma de 16mm
- projecteurs de cinéma de 8mm
- projecteurs de 8mm à boucle sans fin
- magnétophones
- matériel de caméra vidéo
- magnétoscopes (à bandes ou à cassettes)
- système vidéo en circuit fermé
- systèmes de haut-parleurs
- appareils photographiques

34. Combien d'unités des articles ci-après y a-t-il à la cinémathèque ?

- films de 16mm
- films de 8mm
- films de court métrage de 8mm à boucle sans fin
- projections fixes
- diapositives de 2 x 2 pouces
- bandes magnétoscopiques
- diagrammes
- transparents pour rétroprojection

35. Quelles sont parmi les sections ci-après celles qui exécutent régulièrement des tâches pour le service audiovisuel ?

Section d'imprimerie

- tirage en offset
- reproduction ronéo
- reproduction par le procédé à l'alcool
- thermocopies
- photocopies
- gravure électronique de clichés d'impression
- assemblage
- reliure

Section photographique

- chambre noire
- films/copies
- diapositives
- clichés offset

Section graphique

- services de dactylographie
- illustrations
- diagrammes
- transparents

Section du son

- établissement de scénarios
- montage
- enregistrement du son
- reproduction

Section de télévision

- établissement de scénarios
- montage
- production en studio
- production en extérieur

Section technique

- installation de l'équipement
- entretien de l'équipement
- réparation de l'équipement

Ressources audiovisuelles

- documentation
- catalogues
- cinémathèque

Matériels et fournitures

36. Les questions relatives aux matériels et fournitures relèvent-elles des services administratifs auxiliaires ou des services audiovisuels ?
37. Les ressources audiovisuelles relèvent-elles des services de bibliothèque ou des services audiovisuels de l'établissement ?

IV. PROGRAMMES

Il faudrait recueillir des renseignements concernant les activités et produits des programmes, le nombre de programmes proposés, le rapport théorie/pratique, la méthodologie et le système d'évaluation mis en oeuvre.

1. Comment l'établissement répond-il aux besoins de l'industrie ?
2. L'établissement est-il connu pour sa spécification au-delà de son rayon d'action local ?
3. Quelle est l'opinion des principales industries du pays quant à la valeur des programmes de formation proposés par l'établissement ?
4. Dans quelle mesure les matériels de formation reflètent-ils l'évolution technique récente du secteur industriel ?
5. Dans quelle mesure les matériels de formation correspondent-ils aux exigences des programmes de formation actuels ?
6. Quel est l'état des matériels de formation en ce qui concerne la qualité de l'information technique ? La date d'origine ? Les révisions et mises à jour ?
7. Quels sont les cours de formation dispensés par l'établissement ?
 - les cours nationaux pourraient-ils devenir des cours régionaux ou interrégionaux ?
 - L'établissement pourrait-il intégrer aux programmes proposés quelques cours provenant d'autres établissements de la région ?

8. Quel est le rapport théorie/pratique dans les cours de formation ?
9. Les études de cas concrets font-elles partie intégrante des cours de formation (le cas échéant) ?
10. Les visites de terrain sont-elles, si besoin est, organisées normalement dans le cadre des cours de formation ?
11. Le matériel pédagogique moderne (films commerciaux et bandes vidéo, etc ...) est-il bien utilisé dans les cours ?
12. Quel est le nombre de cours et leur niveau et quelles sont les matières enseignées dans le programme de formation des trois dernières années ?
13. Dans quelle mesure la formation dispensée au cours de ces trois années répondait-elle au besoin de développement technique de l'industrie ?
14. Quel est l'effectif moyen des groupes dans les divers cours inscrits au programme de formation ?
15. L'établissement est-il matériellement en mesure d'accueillir des stagiaires provenant d'autres pays, ou risquerait-il ainsi d'être surchargé ?
16. Y a-t-il un système d'évaluation fondé sur des critères objectifs et s'appliquant à tous les cours de formation proposés ?
17. Quel est le profil des stagiaires de l'établissement ?
18. Y a-t-il un plan et un calendrier pour la mise au point systématique de nouveaux cours ?
19. Suit-on un certain calendrier pour produire des matériels didactiques destinés au cours de formation nouveaux ou existants ?

V. PERSONNEL

Les renseignements devraient porter sur les points suivants : nature de la direction de l'établissement et qualifications professionnelles des responsables ; profils du personnel enseignant, qualifications techniques, activités consultatives, recherche, qualifications linguistiques et perfectionnement du personnel.

Personnel de direction

1. Qui est le chef de l'établissement ?
2. Quelles sont ses qualifications ?
3. Quelle est son expérience ?
4. Quelle est sa réputation sur le plan national et international ?
5. Qui sont ses principaux collaborateurs ?
6. Quelles sont leurs qualifications et leur expérience ?
7. Y a-t-il de la continuité et de la stabilité aux échelons les plus élevés de l'établissement ?
8. Les dirigeants de l'établissement sont-ils admirés et respectés par leurs subordonnés ?

Personnel de formation

9. Quelles sont les qualifications du directeur de la formation ?
10. Quelles sont les qualifications des administrateurs de la formation ?
11. Qui sont les membres du personnel enseignant ?
12. Combien d'enseignants à plein temps l'établissement compte-t-il ?
Combien d'enseignants à temps partiel ?
13. Combien de noms d'enseignants invités le fichier du personnel contient-il ?
14. Quelles sont les qualifications pédagogiques des enseignants ?
15. Tous les enseignants ont-ils reçu une formation pédagogique normale ?
16. Quelles sont les qualifications techniques des enseignants pour les cours qu'ils font ?

17. Quelles sont les qualifications ou connaissances en ce qui concerne la langue de travail nationale ? la langue de travail internationale ?
18. Y a-t-il des éléments tendant à montrer que la valeur du personnel enseignant est reconnue sur le plan national et international ?
19. Le travail des enseignants est-il reconnu et respecté dans leur pays ?

Consultants

20. Les membres du personnel enseignant ont-ils entrepris des missions consultatives dans leur domaine de spécialisation pour le compte de pays étrangers ?
21. Y a-t-il des indices tendant à prouver que le personnel enseignant est généralement reconnu comme ayant les qualifications nécessaires pour exercer des activités consultatives ?
22. Combien de missions de consultation à l'étranger le personnel enseignant a-t-il mené à bien au cours des trois dernières années ?
23. Dans quels domaines ?
24. Quels sont les projets actuels de l'établissement en matière de consultations ? Quels sont ses clients ?

Recherche

25. Combien d'enseignants font également de la recherche ?
26. Quel est le nombre total de chercheurs à plein temps ou à temps partiel ?

Perfectionnement du personnel

27. Quelle est la proportion d'enseignants ou d'administrateurs de la formation ayant bénéficié de bourses de perfectionnement pédagogique au cours des trois dernières années ?
28. Quelle est la proportion d'enseignants ayant bénéficié de bourses de perfectionnement technique au cours des trois dernières années ?
29. Existe-t-il pour le personnel de l'établissement un programme opérationnel de formation en cours d'emploi ?

VI. SERVICES AUXILIAIRES

Les renseignements doivent porter sur l'aptitude de l'établissement à offrir aux stagiaires internationaux un cadre propice qui leur permette de tirer parti d'une expérience de formation industrielle, grâce notamment à des bonnes conditions d'accueil (logement, nourriture, logistique, activités culturelles et sociales).

1. Existe-t-il une structure d'accueil pour les stagiaires qui sont ressortissants d'autres pays en développement,
2. Y a-t-il un foyer où les stagiaires sont logés et nourris ? Quelle est la qualité de ses services ?
3. En l'absence de foyer, y a-t-il un service de logement qui recherche les logements (avec ou sans pension) d'un niveau acceptable situés à proximité de l'établissement ?
4. Y a-t-il une cantine ou un restaurant pour les stagiaires dans l'établissement ou dans son voisinage immédiat ? Quelle est la qualité de leurs services ?
5. Quels sont les moyens de transport mis à la disposition des stagiaires ?
6. Existe-t-il un service logistique ?
7. Y a-t-il un programme de réunions, de rencontres, etc .. pour les stagiaires ?
8. Y a-t-il un programme culturel pour les stagiaires ?
9. Y a-t-il des cours ou un laboratoire de langues pour les stagiaires ?
10. Existe-t-il dans l'établissement des moyens de communication satisfaisants et une infrastructure intellectuelle solide ?

VII. ADMINISTRATION

Il faut réunir les renseignements voulus pour déterminer si la structure financière de l'établissement lui permet de poursuivre et d'étoffer ses activités en accueillant des stagiaires d'autres pays en développement, et pour évaluer l'action des services administratifs et auxiliaires, dans la mesure où elle influe sur les programmes de formation pouvant être proposés par l'établissement.

1. L'établissement a-t-il une assise financière solide ?
2. L'établissement est-il financé par les pouvoirs publics ou par des fonds privés ?
3. L'établissement a-t-il reçu une aide financière de programmes des Nations Unies ?
4. A combien de programmes bilatéraux ou multilatéraux l'établissement participe-t-il ?

5. Dans quelle mesure ces programmes d'assistance ont-ils une influence sur les programmes de formation proposés ?
6. Les ressources sont-elles suffisantes pour poursuivre l'exécution du programme de formation actuel ?
7. Quels sont, en matière d'administration, les pouvoirs du directeur de la formation ?
8. Quelle est la place de la section de la formation dans la structure administrative ?
9. Dans quelle mesure les sections auxiliaires favorisent-elles le bon fonctionnement des programmes de formation ou l'entravent-elles ?
10. Dans quelle mesure les services de transport peuvent-ils satisfaire les besoins liés aux programmes de formation en groupe ?
11. Des conférences ou séminaires sont-ils organisés en dehors de la section de la formation ? Y a-t-il des problèmes de coordination ?
12. Dans quelle mesure l'horaire de travail normal de l'établissement influe-t-il sur l'efficacité des programmes de formation ?
13. Dans quelle mesure les jours fériés nationaux influent-ils sur le calendrier de travail des programmes de formation ?

NOTA :

Les réponses aux questionnaires ont été plus ou moins complètes. Cependant, les visites et interviews réalisés sur place ont permis de recueillir les renseignements complémentaires nécessaires à un bon diagnostic.



2 - LE DÉROULEMENT DE L'ENQUETE

2.1. Enquête en ANGOLA

2.1.1. PORT DE LUANDA

1 - SITUATION GEOGRAPHIQUE - ZONE D'INFLUENCE - TRAFIC -

Le port de Luanda est situé au centre de l'Afrique Centrale, dans la partie Nord de l'Angola. C'est un port à vocation locale. Il ne se situe pas actuellement dans un contexte concurrentiel.

Port d'exportation avant 1975, est devenu depuis un port d'importation (85 % à l'import) à cause de la situation de guerre.

Le trafic total est de l'ordre de 1,2 MT en 1989, en croissance. Il est constitué de produits alimentaires et matériels industriels.

2 - STATUT DU PORT

2.1. *Situation actuelle*

Le port dépend de la Direction de la Marine Marchande et des Ports qui dépend elle-même du Ministère des Transports.

Toutes les fonctions portuaires classiques sont assurées par le Port. Les transitaires sont privés, ils possèdent une flotte de camions pour l'enlèvement des marchandises.

Le Port tire ses recettes du magasinage, de la manutention, des services, droits d'accostages, taxes sur les marchandises. La police portuaire est assurée par la Police Nationale et l'armée.

2.2. *Evolution*

Un projet de modification des statuts est à l'étude afin de donner au Port son autonomie et privatiser une partie des fonctions portuaires (phase "d'introduction des opérateurs économiques"). La manutention, y compris le bord à quai, serait privatisée. Dans un premier temps des accords de gestion seront conclus entre des sociétés Angolaises et étrangères :

- | | |
|------------------------------------|---|
| - ANGONAVE et TRANSINSUCAR | pour les conteneurs |
| - INTERTRANSIT et INTERTRANSPORTES | pour les conteneurs |
| - ANGONAVE et WESTMINSTER | pour les marchandises
diverses (général cargo) |
| - SECIL MARITIME/SOCARRAS TERMINAL | pour les vracs solides |
| - SECIL MARITIMA/CABOTANG/SEMATRA | pour le cabotage |

3 - DESCRIPTION DE L'OUTIL PORTUAIRE

- 12 postes à quai de 7 à 12 m de tirant d'eau,
- 5 postes à quai de 3 à 5 m pour cabotage,
- Pas de poste RoRo,
- 20 hangars de stockage (la plupart inutilisés),
- Des terre-pleins pour le stockage des conteneurs,
- Un bâtiment administratif,
- Les équipements :

41	grues de 3 à 22 T
100	élévateurs
50	remorques
25	tracteurs
1	réseau électrique
4	remorqueurs
1	vedette
1	parc de véhicules

4 - ETAT DES INSTALLATIONS

Elles sont en très mauvais état :

Les quais sont défoncés, présentent des affaissements qui dénotent des entrées d'eau internes. Les portes des navires RoRo abîment les quais. Les voies de grues sont par endroit impraticables. Les voies de circulation sont défoncées, le revêtement a disparu par endroit. Les terre-pleins sont encombrés de débris de toutes sortes, marchandises avariées, outillages obsolètes, ferrailles, immondices, etc. Les hangars sont délabrés.

Concernant les équipements :

- 42 % des équipements de quai (grues électriques) sont inopérants - 80 % ont plus de 20 ans.
- 71 % des équipements de parcs sont inopérants.
 - 4 % ont plus de 10 ans
 - 8 % ont moins de 5 ans
 - 88 % ont entre 5 et 10 ans

Les voies de chemin de fer sont difficilement praticables, les deux administrations se rejettent la charge de l'entretien. Seul le terminal conteneur actif présente un début d'ordre, mais on trouve beaucoup de conteneurs abandonnés un peu partout.

Le matériel obsolète n'est pas éliminé. Il semble que les procédures administratives et comptables d'amortissement et de mise au rebut du matériel sont d'une complexité telle qu'elles empêchent toute élimination physique du matériel.

Parmi les projets :

- Construction d'un poste ROLL ON RON OFF dans deux ans.
- Programme de réhabilitation des équipements portuaires.
L'étude technico-économique est en cours, réalisée par une entreprise privée portugaise : FERRITAS.
- Programme de réhabilitation des terre-pleins et magasin.

5 - LE PERSONNEL

Le personnel du Port est de 3.500 personnes dont :

- 2.600 dockers,
- 500 administratifs,
- 380 techniques (conducteurs + maintenance).

L'organigramme général existe, ainsi que les organigrammes détaillés.

On distingue cinq couches fonctionnelles :

- Direction générale,
- Direction,
- Départements,
- Sections,
- Secteurs.

6 - FONCTIONNEMENT DU PORT

6.1. *Structure du trafic :*

1er semestre 1990

* **Total :**

Export 60.000 T dont cabotage 34.700 T
Import 517.000 T dont cabotage 31.200 T

Le pétrole n'est pas compté dans le trafic du Port.

* **Trafic conteneurs 21.700 T.E.U. :**

Export 11200 TEU = 20.500 T
Import 10500 TEU = ... 155.600 T (vides)

Total 176.100 T

* **Marchandises diverses :**

Export 39.500 T
Import 361.400 T

Total 400.900 T

* **Nombre de navires :**

Long cours 189
Cabotage 127

6.2. *Structure des opérations (1er semestre 1990)*

Durées de séjour des navires :

	Attente sur rade moyenne (en jour)	séjour à quai (en jour)	séjour total (en jour)
Long cours	2,3	7,4	9,7
Cabotage	3,8	6,5	10,3

Productivité moyenne :

577.000 T pour 151 jours de travail soit une productivité de 3822 t/j.

Manutention :

45 % de la manutention à l'embarquement ou au déchargement est réalisée par les moyens mécaniques du navire :

RoRo 67.000 T
Conteneurs 177.000 T
Céréales 13.200 T
Dérivés Céréales 3.100 T
Vin 3.100 T

263.400 T

7 - ORGANISATION DES OPERATIONS

En dehors des trafics de céréales et de vins qui disposent de quais spécialisés, les autres trafics sont dispersés. Le trafic de conteneurs est concentré sur 6 postes à quai, mais de nombreux bateaux mixtes viennent perturber cette organisation.

La marchandise est enlevée sous crochet par les camions des transitaires. Ce mode d'exploitation est semble-t-il adopté pour éviter le stockage des marchandises sur le port, qui n'offre pas toutes les garanties de sécurité. Les rendements sont, de ce fait, faibles.

La manutention des conteneurs, bien que facturée par le port, est souvent réalisée par les moyens propres des opérateurs qui adoptent cette solution pour réduire le temps d'immobilisation des navires. Le re-positionnement des conteneurs s'effectue difficilement. On compte en moyenne 3.500 conteneurs vides sur le port et 1500 pleins. L'empotage et le dépotage s'effectuent en partie sur le port.

La sécurité des marchandises n'est pas assurée, les vols sont fréquents. Un projet de police portuaire est à l'étude.

Les dockers travaillent en 2 shifts de 7h30 à 14h30 et de 14h30 à 20h00. Si nécessaire, un troisième shift peut être commandé. La main d'oeuvre n'est pas de qualité, les horaires sont très élastiques. Le manque de motivation des dockers est expliqué par les mauvaises conditions sociales : salaires, équipements sociaux, sécurité du travail.

8 - LA FONCTION TECHNIQUE

8.1. *Domaine d'intervention*

Il couvre les infrastructures, les superstructures, les équipements, les réseaux d'énergie, d'utilité, les moyens logistiques. Certaines frontières avec d'autres administrations, voies ferrées, voies routières, énergie sont floues.

8.2. *Les responsabilités*

Dans le principe, elles sont étendues, de la surveillance des interventions à la maintenance et aux propositions de remplacement ou d'évolution des installations et équipements.

Dans les faits, le manque de délégations claires de responsabilités, le manque de pouvoirs financiers, le manque de moyens paralysent les responsables qui n'osent pas avoir d'initiatives. Les décisions touchant l'engagement des dépenses de fonctionnement et l'investissement sont très centralisées, elles échappent actuellement au port lui-même.

8.3. *L'organisation*

Voir document U'9 Organigramme de la Direction Technique. La structure couvre toutes les fonctions techniques habituelles. Elle fonctionne mal à cause des problèmes de moyens, du flou dans les responsabilités et des problèmes administratifs.

8.4.3. Les moyens de la maintenance

Les ateliers :

. Il existe un atelier central très vaste (3600 m²), les cellules de travail sont situées en périphérie, les bureaux à l'étage au-dessus des cellules.

L'espace central est occupé par les équipements terrestres en cours de maintenance. Beaucoup sont immobilisés depuis très longtemps, certains sont cannibalisés.

L'équipement des cellules est très rudimentaire (1 machine outil en état de fonctionner). L'outillage est réduit. Il n'existe pas d'engins de levage adaptés (pont, girafe). Les cellules sont encombrées de matériel de récupération. Seule la cellule rebobinage est vraiment organisée (le personnel a été formé récemment par un coopérant).

. Un autre atelier traite les véhicules. Il connaît les mêmes difficultés d'équipement.

. Les équipements sociaux : vestiaires, douches, sanitaires sont des plus rudimentaires.

Les moyens logistiques :

. Les véhicules en bon état sont rares (voir relevé).

. Le téléphone fonctionne mal.

. Il existe un réseau radio.

Les pièces de rechange :

Il existe un magasin de pièces de rechange qui recèle un grand nombre de pièces dont beaucoup concernent des équipements obsolètes.

La gestion du magasin est effectuée manuellement mais correctement. Les fiches de mouvement sont à jour. Le système permet un inventaire permanent du stock.

La section approvisionnement est informée quotidiennement des mouvements et alertée lorsque les seuils minimum sont atteints.

Cependant des grosses difficultés d'approvisionnement de pièces de rechange sont signalées, dues semble-t-il à des problèmes budgétaires et administratifs.

Le budget annoncé 450.000 US \$ semblerait toutefois suffisant si l'on prend en compte le nombre d'équipement actuellement en état de fonctionner.

Il semble qu'il y ait un écart entre le budget accordé et les autorisations de dépenses réelles.

La procédure d'achat est très lourde :

*****	*****	*****	*****
* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *
PROPOSITION DE	ACCORD DU	CONTROLE DU	ACCORD
LA DIRECTION	MINISTERE DES	MINISTERE DU	DE LA BANQUE
DU PORT	TRANSPORTS	COMMERCE	NATIONALE
			D'ANGOLA
* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *
*****	*****	*****	*****

Elle peut aussi expliquer le glissement budgétaire d'une année sur l'autre.

9 - LA FORMATION

9.1. L'Education nationale

Schéma de scolarité :

<u>Classe</u>	<u>Age</u>		<u>Niveau</u>		<u>Cursus</u>	
1ère	6 ans]	1]	Niveau De Base	
4ème	10 ans]]		
5ème	11 ans]	2]		
6ème	12 ans]]		
7ème	13 ans]	3]		
8ème	14 ans]]		
9ème --> 12ème	15 à 18 ans -->	Diplôme]		Niveau moyen
5 années		Ingénieur Doctorat]		Niveau supérieur

L'éducation technique a été longtemps délaissée au profit de l'enseignement classique et de l'alphabétisation. Le soin de l'éducation technique est laissé aux établissements de formation continue et centres de formation des entreprises.

9.2. Echelles hiérarchiques du Port

Opérations

<u>Niveau</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
Fonction	Stevedores terre/bord	Chefs d'équipe terre/cale	Contremaîtres	Inspecteur d'exploitation	Inspecteur Chef de quai/secteur Responsable des Opérations

Maintenance

<u>Niveau</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
Fonction	Ouvriers	Chefs d'équipe	Chefs de secteur	Chef de Département	Direction Technique

9.3. *Système de recrutement/promotions des ouvriers*

RECRUTEMENT/ FORMATION/ ANCIENNETE	QUALIFICATION	OBSERVATIONS
Qualification gestion requisse	Chefs d'équipe	Promotion interne si vacance d'emploi si niveau requis
Stages de formation ou cycle de formation "travailleur étudiant"	Ouvrier de 1ère catégorie	Avis de la hiérarchie
3 ans + stages de formation	Ouvrier de 2ème catégorie	Avis de la hiérarchie
2 ans à 3 ans + stages de formation	Ouvrier 3ème catégorie	
Stage 6 mois à 2 ans	Apprenti	
Niveau de recrutement 4ème	Aucune	Manoeuvre

9.4. Organisation de la formation au Port :

9.4.1. Organigramme

Les fonctions essentielles existent (Voir document LU 10).

- Direction,
- Conseil Pédagogique,
- Sections formation,
- Documentation.

représentant en tout 14 personnes.

9.4.2. Fonctionnement

Formation des ouvriers

- Dès le recrutement, les ouvriers sont intégrés dans les équipes pour une formation "sur le terrain" mais sans programme pédagogique.
- Certaines fonctions spécialisées font l'objet de formation (pointeur, grutier, etc...).
- Les dockers ne sont pas formés aux problèmes de manutention et de sécurité. Leur formation s'effectue sur le terrain par parrainage des anciens.

Formation des cadres

- Il existe un programme de formation interne (non communiqué).
- Des stages peuvent être effectués à l'extérieur dans la mesure où les financements sont trouvés.

Centre de formation portuaire

Le centre de formation portuaire installé dans l'enceinte du port suivant de bon standard de qualité a été totalement détruit par des vandales. Un nouveau centre sera construit dans le cadre des accords passés avec les opérateurs privés.

Utilisation des structures de formations existantes externes

Bien qu'elles existent, et bien que certaines soient performantes, les structures de formations techniques professionnelles extérieures au port sont peu utilisées. L'école professionnelle de KASINGA et les centres professionnels de l'industrie (administration électricité) sont quelquefois utilisés. Il semble qu'il y ait une certaine méconnaissance des structures de formation au plan national, mais aussi au plan local.

10 - LES PROJETS D'EVOLUTION

. Un projet est en cours qui prévoit :

- La réhabilitation du parc d'équipement,
- la création de nouveaux ateliers,
- la création de bâtiments sociaux.

(L'Allemagne de l'Est a fait un plan directeur du port de LUANDA)

. Concernant les opérations de manutention :

Un certain nombre d'opérateurs se sont vu concéder des équipements portuaires.

Les grosses réparations de ces équipements seraient effectuées par le Port au titre d'un contrat en cours de discussion.

. Concernant la formation :

Reconstruction d'un centre de formation.

. Un consultant indien de la CNUCED a fait une étude il y a un an sur les transports en ANGOLA (ports, route, voies ferrées).

2.1.2. LE PORT DE NAMIBE

2.1.2 PORT DE NAMIBE

SITUATION DU PORT DE NAMIBE - ZONE D'INFLUENCE

Le port de NAMIBE est le port le plus important au Sud de l'ANGOLA. Sa position géographique, à la charnière avec l'Afrique Australe, lui confère une importance stratégique pour les développements futurs des échanges commerciaux internationaux.

Le port dessert les provinces de NAMIBE - HUILA - KHANDOKUBAN - KOUNENE - Il est relié par un chemin de fer de 1.000 km aux provinces de HUILA et KUANDO KUBANGA .

Le bassin de population représente environ 3.000.000 habitants.

Avant 1975, le Port avait pour vocation l'exportation des productions provinciales :

- Productions agricoles : céréales, cuir, cornes.
- Minerai de fer des mines de KASINGA (HUILA),
- Granit, marbre.

Actuellement, le port exporte un peu de granit (2000 m3), le trafic est essentiellement un trafic d'importation.

TRAFIC : (Voir document LU 12)

TOTAL	201.000 T
Export	60.300 T
Import :	140.700
dont 2.180 conteneurs	

Entrées et sorties de 659 bateaux dont 328 entrées et sorties de long cours.

MODE D'EXPLOITATION :

Le Port a en charge toutes les fonctions portuaires. Comme à LUANDA un projet d'introduction des opérateurs portuaires privés est à l'étude.

Les installations portuaires (port commercial)

- Surface totale : 170.000 m² dont 135.000 m² de terre-pleins et 3500 m² hors de l'enceinte portuaire.
- 2 magasins de 3600 m² couverts chacun.
- 875 m de quais dont :
 - . 480 m à 10 m de tirant d'eau
 - . 130 m à 6 m de tirant d'eau
 - . 265 m à 3 m de tirant d'eau

Les équipements :

Le port possède 9 grues, 26 engins de parc, 4 grues auto.

- sur les 9 grues, 2 sont en état de fonctionner, 1 Takraf de 22 T et 1 Takraf de 5 T.
- sur 26 engins de parc, 1 seul est en état de fonctionner, 15 sont indisponibles, 10 sont disponibles à 50 %.
- sur 4 grues auto, 4 sont indisponibles.

Au total : 67 % des équipements sont indisponibles,
28 % des équipements sont disponibles à 50 %,
5 % sont état de fonctionner.

- sur 39 unités :

36 % ont plus de 16 ans (1 de 52 ans - 6 de 32 ans),
69 % ont plus de 10 ans,
13 % ont moins de 5 ans.

Les équipements arrêtés le sont pas manque de pièces de rechange.
Certains équipements très vieux sont irréparables.

Les projets :

Un projet de réhabilitation de 4 grues est en cours (1,2 millions de US \$).

Le Port Minéralier de Namibe

Autour d'un bassin en eau profonde (19 m) a été aménagé un complexe minéralier capable d'accueillir des bateaux de 150.000 T pour l'exportation du minerai des mines de fer de CASSINGA.

L'équipement est constitué d'un déchargeur de wagon de 45 T (en 90 secondes) de 2 stackers reclaimers, d'un ship loader (400 t/h) et des installations de manutention continues de liaison.

Le terminal est arrêté a cause de la guerre depuis 1982.

Un appel d'offre a été lancé pour son maintien en état remporté par la Société portugaise SPRI qui attend confirmation de la commande.

L'état des installations, les problèmes rencontrés

- L'état des quais, des terre-pleins, des bâtiments est du même ordre qu'à LUANDA, résultat de 15 ans de non maintenance.

La zone de stockage des équipements est encombrée de matériels obsolètes. Les quais et zones de manutention sont dégagés, les magasins sont vides.

- Les équipements de quai présentent des problèmes techniques dus au mauvais état des voies de roulement et au manque de pièces de rechange. Les problèmes de fonctionnement rencontrés sont en majorité électriques, ils sont difficilement résolus à cause du manque de personnel qualifié.
- La maintenance des équipements de parcs présente des difficultés plus spécifiques dont la cause réside dans la politique d'achat de ces équipements : Le matériel a été acheté par l'organisme ministériel chargé de cette fonction, sur des considérations plus politique internationale que techniques ou répondant aux besoins d'exploitation. Les contrats ne prévoyaient pas de garanties sérieuses et effectives ni l'approvisionnement des pièces de rechange, les documents techniques notices d'utilisation et de maintenance n'étaient pas traduits.

Organisation :

L'organigramme fonctionnel du port de Namibe est identique à celui de LUANDA, issu d'une conception centralisée de l'organisation.

Le Personnel :

L'effectif total est de 1065 personnes se répartissant ainsi :

- administration	15
- finances	35
- technique	212
- sécurité	95
- approvisionnement	15
- ressources humaines	39
- études	1
- production	614
- complexe minéralier	39

Un plan de réduction du personnel de 150 personnes est à l'étude.

Niveau du personnel technique :

- . le personnel ouvrier est au niveau 1 de base.
- . quelques-uns au niveau 3.
- . les chefs d'équipe aux niveaux 1 et 2.

Organisation de la Maintenance

La maintenance est organisée en sections opérationnelles qui disposent de très peu de moyens.

Les chefs d'équipie établissent des bons de travaux détaillés qui sont enregistrés dans un dossier machine.

Les catalogues de pièces détachées existent ainsi qu'une partie des notices techniques d'utilisation mais non traduits.

Le manque de pièces de rechange, la faible qualification du personnel d'encadrement et d'exécution sont à l'origine des difficultés constatées sur les équipements.

La direction du port, consciente de l'importance de la maintenance exige un rapport bi-mensuel.

Le budget annuel pour l'acquisition des pièces de rechange et du matériel d'arrimage et de désarrimage est de 200.000 US \$.

Compte tenu du nombre d'équipements en état de fonctionner, cela paraît suffisant. Il semble cependant que les difficultés administratives empêchent la consommation du budget.

Le matériel commandé arrive avec un décalage moyen de 9 mois par rapport au besoin.

Un crédit régional de 10.000 US \$ est accordé au Directeur du port pour les achats urgents.

La gestion des pièces de rechange est réalisée manuellement mais correctement. Le stockage est à revoir (gisement non repéré), un tri doit être fait entre ce qui est utile et inutile.

Le renouvellement du matériel est réalisé par le Ministère sur demande annuelle des responsables portuaires.

Les contrats ne prévoient pas jusqu'alors d'assistance technique, ni garantie, ni pièces de rechange.

En cas d'avarie, la procédure est la suivante :

*****	*****	*****	*****	*****
Avarie	Information	Commission	Evaluation	Recherche
	au	Technique	du prix	de
	Ministère	interne	de la	financement
			réparation	
*****	*****	*****	*****	*****

(responsabilité)

(constructeur)

*****	*****	*****
Requisition du Port	Accord du	Passation de
auprès du Ministère	Ministère	commande ou
*****	*****	*****

Cette procédure peut durer plusieurs mois.

LA FORMATION :

La formation est dirigée par un responsable dont le rôle consiste à définir les besoins en formation, organiser les actions de formation et contrôler le fonctionnement de l'école du Port. L'école du Port a pour vocation essentielle l'alphabetisation du personnel (109 stagiaires en 1989).

En dehors de cette structure, il n'y a pas de centre de formation à NAMIBE. Il n'y a pas de formation formalisée en cours. La formation des nouveaux embauchés se fait "sur le tas".

En 1989, 7 cadres ou professionnels ont été formés (dont 1 cadre supérieur). Les besoins de formation exprimés concernent les cadres portuaires, la formation du formateur, une formation pratique de terrain.

L'existence d'un centre de formation technique à LOBITO pour mécanicien, électricien, conducteur nous est signalée. Par contre, il n'y a pas de contact entre le Port et l'Ecole Navale d'HELDER NETO à NAMIBE, pourtant fort bien équipé et nationalement connue.

2.1.3. CONTACTS ET VISITES EN ANGOLA

RENCONTRE AVEC M. Patrick THIRY Délégué Général de la
Société AMI, Agent Maritime/Opérateur à LUANDA
ANGOLA

AMI représente WOERMANN-LINIE, CMB, EAC-WAS, DAFRA-CM2, TRANSCAP.

Au port de LUANDA, la Sté AMI joue aussi le rôle d'opérateur. Elle possède trois porte-conteneurs et réalise ainsi la manutention à la place du port défaillant. Le port cependant facture à l'armateur les opérations. L'armateur paye ainsi deux fois. Il préfère cette solution à l'immobilisation de ses bateaux.

-AMI confirme que 2 opérateurs se partageront le terminal conteneur :

- ANGONAVE (M. Hipolito de Andrade)
- INTERTRANSIT (M. Xavier)

- AMI envisage d'être opérateur à LOBITO pour le trafic de transit du Cu et du Zn vers le Zaïre et la Zambie.

- Le port de LOBITO fonctionne mieux que les autres ports. Le magasinage est facturé ce qui n'est pas le cas à LUANDA. La marchandise n'est pas pillée comme à LUANDA, les équipements fonctionnent mieux, bien que les problèmes d'approvisionnement de pièces de rechange soient très sérieux.

LE 27 NOVEMBRE 1990

RENCONTRE AVEC M. FILIPPI, Conseiller Commercial

M. GUILLET, Attaché Commercial

AMBASSADE DE FRANCE - ANGOLA

- L'état de guerre étouffe l'économie, il représente 50 % du budget de l'Etat. Les recettes budgétaires en devises sont réalisées à 80 % par le pétrole. Le budget ne comporte pas de recettes fiscales. C'est la Banque d'ANGOLA qui gère les disponibilités en devises et les distribue chaque semaine en fonction des priorités. Les mines, l'agriculture ont vu leur produit chuter. La production d'énergie hydraulique n'est plus assurée après la destruction des lignes électriques. Le Brésil propose de financer un nouveau barrage ;

- Un important projet touchant le domaine des transports est envisagé appelé le "Corridor de Lobito". Ce projet consiste à relier la région du SHABA (Bas Zaïre) très riche en minéraux (Cu, Zn, diamants) au port de LOBITO en réhabilitant l'ancienne voie ferrée : la CCCE et la CEE participent au financement. Un appel d'offre sera bientôt lancé pour l'assistance technique : 3 à 4 Ingénieurs pendant 12 à 18 mois - 2,4 Millions d'Ecus.

RENCONTRE AVEC M. VENANCIO, Directeur National
de la Marine Marchande et des Ports

ANGOLA

- Présentation de l'état d'avancement de la mission par René BALEYDIER et Léonce Djamat DUBOIS.
- Il existe un projet de création d'un Institut de Formation professionnel avec l'ONUDI.
- Ainsi qu'un projet de construction d'une école portuaire à LOBITO financé avec le concours de la CNUJEO, NORD CONSULT (5 Millions \$ US) et le Portugal (1 Million de \$ US)
- M. le Directeur National de la Marine Marchande et des Ports demande l'appui de la France en matière de formation de cadres portuaires de haut niveau dans les domaines de l'Ingénierie, des finances et de la gestion. Une collaboration avec l'Ecole des Ponts et Chaussées serait souhaitée.
- Il est très intéressé par les formations diplômantes de l'IFEP. Lui transmettre ainsi qu'aux responsables des Ports, les renseignements, procédures à suivre et rechercher les financements.

LE 27 NOVEMBRE 1990

RENCONTRE AVEC M. FLAMANT

CAISSE CENTRALE DE COOPERATION ECONOMIQUE

ANGOLA

Plusieurs projets touchant la formation sont financés au moins en partie par la CCCE.

Centre de Formation à l'Electricité d'HOJE YA HENDEA - Route de VIANA - Directeur M. KIALA ; Les locaux sont provisoires mais le travail est bon. Assistance technique d'E.D.F international qui a un excellent savoir-faire et à importé des "kits" de formation. La formation porte sur les différents métiers de l'électricité : HT - MT - Moteurs Diésels, conduite de contrôle, formation d'ouvriers, maîtrises et à terme de techniciens supérieurs. Des formateurs Angolais sont formés en France ? Coût du projet : 60 MFF.

La CCCE finance des composantes formation dans de nombreux projets :

- Traitement des eaux (Lyonnaise des Eaux).
- Réhabilitation de l'adduction d'eau de LUANDA : programme de formation de 6 MMF (quaternaire éducation).
- Réhabilitation du réseau électrique de LUANDA : formation à l'électricité, gestion commerciale et informatique (subvention de la mission de coopération).
- Appui à la surveillance des pêches (6 vedettes).
- Réhabilitation du port de pêche de BELLAVISTA (BCEOP + Port de LORIENT).

- Projet MANOTO : Centre d'entretien des automobiles : assistance technique RVI (en 1984).

- Remise en état des Centrales Thermiques de LOBITO et LUANDA : Assistance technique prévue.

Perspectives 91 :

- Télécommunications intérieures par satellite.

- Navigation aérienne. En cas de projet de réhabilitation du port de LUANDA, la CCCE serait prête à accorder un financement.

La CCCE Paris a émis une circulaire demandant à toutes ses Agences Africaines des renseignements sur les services portuaires, pour étude comparative.

La banque mondiale instruit un projet d'éducation pour l'Afrique Australe. Directeur M. COLLIOU.

Procédure :

La CCCE accorde des financements sur demande du Ministre concerné (Transport pour les ports) et du Ministre du Plan.

LE 27 NOVEMBRE 1990

RENCONTRE AVEC M. B. SEXE Chef de la mission
de Coopération et M. E . ROLLAND, Attaché
AMBASSADE DE FRANCE - ANGOLA -

Lieu : Ambassade de France

La mission de coopération intervient sur des projets de développement, les aides financières qu'elle peut apporter se font sous la forme de dons du FAC ;

Elle intervient dans les domaines de l'électricité, de la santé, de l'agriculture, de la pêche, sous forme d'assistance technique, formation ou investissements.

L'Enseignement Technique est le parent pauvre de l'Education Nationale. Après l'indépendance, la priorité a été donnée à l'alphabétisation et à l'enseignement général. Cette tendance est en cours d'être corrigée, cependant, actuellement, on ne dénombre pas plus de 6 Ecoles Techniques de l'Education Nationale.

Le Vice Ministre chargé de l'Education Technique et professionnelle est M. Luis Felipe DA SILVA.

En 1991, une mission d'identification est prévue financée-réalisée par (?) sur les conditions de remise en état des écoles de LOBITO et BENGUELA, la formation à l'entretien des équipements, et l'assistance technique à l'enseignement.

M. SEXE n'a pas l'intention de financer des actions touchant à l'Education Nationale Angolaise qui relèvent d'une responsabilité nationale.

Il est d'accord pour financer des actions concrètes de terrains, bien cernées relatives aux ports ainsi que des bourses pour des stages à l'étranger (Marseille) de cadres portuaires.

LE 28 NOVEMBRE 1990

RENCONTRE AVEC M. Carlos BRAVI, Conseiller CEE
chargé entre autre des projets de formation

ANGOLA

Plusieurs projets en cours sous tutelle du Ministre de l'Education et du Ministère du Travail et de la formation professionnelle sont financés par la CEE.

- Formation de formateurs techniciens agronomes à l'Institut Agricole de TCHIVINGUIRO à 50 Km de LUBANGO. Durée 2 ans. Formation technique méca-alu réduite ;

- Formation de fonctionnaires du Ministère du Plan de la section administrative chargée du suivi des aides de la CEE :

- domaines de l'économie, gestion-comptabilité, juridique, planification.

- Formation de techniciens industriels, du secteur agricole - à MAKARENKO (près de LUANDA) Durée 2 ans, contenu à définir.

- La prochaine convention de LOME prendra en compte le financement de la réhabilitation physique des centres de TCHIVINGUIRO (50 MILLIONS \$ US) et MAKARENKO, dans une moindre mesure.

Tous ces projets sont à échéance du premier semestre 91.

- La coopération italienne a financé une action de formation à la pêche à UKU.

LE 28 NOVEMBRE 1991

RENCONTRE AVEC M. J Diez CANSECO, Conseiller CEE,
Suivi des projets régionaux australs (ANGOLA,
MOZAMBIQUE, SWAZILAND...)

- La délégation de la CEE basée au SWAZILAND à M'BANBANE, coordonne tous les projets de formation de la région australe.
- Programme de formation portuaire de l' UNCTAD (TRAINMAR). Le Ministère des Transports Angolais est demandeur de son application.
- Projet de formation ferroviaire : ouverture d'une école à IGNANBANE (MOZAMBIQUE).
- Projet du port de LOBITO :
- Lancement imminent d'un Appel d'Offres/Phase de préqualification pour l'assistance technique du projet du "Corridor de Lobito" 2,4 Millions d'Ecus en 2 phases.

Documents disponibles à Bruxelles et Luanda

Bailleur de fonds du "Corridor de Lobito" : Banque Mondiale
Caisse Centrale de coopération économique - coopération italo-espagnole.

- Dans le domaine portuaire, cinq projets d'ingénierie dont :
 - renouvellement des équipements,
 - terminal conteneur,
 - terminal céréalier.
- A Luanda, la CEE se concentre sur les projets d'assainissement de la ville.

LE 27 NOVEMBRE 1990

RENCONTRE AVEC M. Miguel Ribeiro DAGET

de la Société SODETEG

ANGOLA

L'ANGOLA est l'axe prioritaire du développement de SODETEG vers l'Afrique lusophone ;

SODETEG possède de nombreux appuis locaux. M. DAGET est lui-même français, né en Angola. Les domaines d'avenir sont la pêche, le pétrole, les mines, l'agriculture. Dans chaque domaine, les filières sont à établir totalement ou à reconstruire.

Une dynamique de paix est engagée en Angola qui va conduire à un fort développement, compte tenu de la richesse potentielle de ce pays.

Trois exemples de filières à reconstruire :

- "Le Corridor de Lobito" - Mines + chemin de fer + usine + port - projet de 700 Millions de US \$.

- La pêche, des ressources halieutiques aux conserveries.

- Le bois : de l'exploitation forestière aux fabriques de meubles (l'Angola exportait des meubles avant l'indépendance).

L'expérience de SODETEG :

La SODETEG a de bonnes références dans le domaine de l'ingénierie des centres de formation.

Ces opérations sont conduites en collaboration avec des entreprises de construction, des bailleurs de savoir-faire et des enseignants.

Le projet de l'Ecole Navale d'HELDER NETO à NAMIBE (Vocation de formation à la pêche).

Le Centre d'HELDER NETO situé au Sud de l'Angola répond à un besoin local et à une priorité nationale.

SODETEG propose de le réhabiliter.
Ce projet est estimé à 30 à 35 Mf.

SODETEG crée un groupement d'entreprises et propose de demander aux Organismes internationaux de financer l'étude de faisabilité.

Le Groupement serait constitué de français, de portugais, d'angolais. SODETEG envisage de coopérer avec des sociétés telles que BAUDOIN, SUD-MARINE, CIPRAT (Société spécialiste des pêches bien introduite en Angola).

J'ai proposé de donner une dimension nouvelle au projet en affirmant une création plus largement portuaire au centre HELDER NETO qui correspond à un vrai besoin de la région et permettant de mieux rentabiliser les investissements envisagés. Le Port Autonome de Marseille serait intéressé alors à participer au Groupement.

Par ailleurs, SODETEG a en réserve un projet de réhabilitation de la pêche artisanale en Angola.

LE 29 NOVEMBRE 1990

RENCONTRE AVEC M. Matthew CRANDA Senior Deputy -
President Responsable

M. Victor BESSA - Conseiller du PNUD

ANGOLA

Présentation par les Experts du rapport provisoire.

M. le représentant résident est d'accord avec les conclusions et propositions d'action. Il insiste sur les points suivants :

- nécessité d'inscrire les actions de formation du personnel dans le cadre de la politique de réhabilitation des équipements.
- nécessité d'une meilleure diffusion des informations concernant les actions en cours, le vecteur de diffusion pourrait être le projet MANPOWER-TRAINING.
- Les cours devraient être établis en fonction des besoins et des possibilités du personnel à former.
- proposer une démarche pragmatique, des actions concrètes et pouvant être rapidement conduites.
- la réhabilitation doit être conduite dans le temps, en harmonie avec le développement du pays.
- L'idée d'une formation de responsables pour conduire le changement est à retenir et développer.

LE 29 NOVEMBRE 1990

RENCONTRE AVEC M. Jorge FERNANDES de la Direction
Nationale de la Marine Marchande et des ports
et représentant du programme TRAINMAR en ANGOLA

Les ports principaux : Luanda, Lobito, Namibe, sont desservis par des voies ferrées Est-Ouest qui permettent l'acheminement des productions de l'intérieur vers les ports (perspectives d'exportation) ou des ports vers l'intérieur. Ils relient l'Angola aux pays enclavés. Ces zones Est-Ouest d'influence des ports sont appelées "corridors". En Janvier 1989, une conférence internationale de 1200 membres s'est réunie à Luanda pour le projet "Corridor de Lobito".

Les développements prévus dans les trois corridors sont regroupés dans le " Plan de marche pour l'Angola" qui fera l'objet d'une conférence internationale en FRANCE en Juillet 1991.

Le Port de Namibe est particulièrement stratégique. Il réalisera à terme la liaison avec l'Afrique australe (Namibie) et l' Afrique du Sud (Botswana).

Concernant la formation :

L'Angola a souffert lors de l'indépendance de l'hémorragie des cadres. Actuellement de nombreux cadres valables sont militaires (150 pilotes). Les cadres de l'Etat fondent des entreprises privées. Dès lors, l'Administration compte une majorité de cadres moyens.

Les besoins de formation dans l'administration portuaire

Une étude des besoins en formation a été réalisée par les Norvégiens en 1984 "Port Staff Training Programme Study" (Nord Consult) qui a révélé un besoin de formation d'une hiérarchie portuaire et des besoins de formations pratiques. L'idée de création d'une Ecole Portuaire a été avancée. Le Portugal, la CNUCED et la Norvège (NORAD) accepteront de financer l'étude de faisabilité. Cette école serait installée à LOBITO.

Le Programme TRAINMAR :

A débuté en 1981 en Afrique Australe (Mozambique Malawi). Une mission de la CNUCED a évalué les besoins en formation des cadres portuaires.

Bien qu'isolés, les pays lusophones ont démarré le programme TRAINMAR en 1983 en Angola, Capvert, Guinée Bissao et Sao-Tome. Le projet s'est effondré peu après par manque de financement.

Le projet est actuellement ré-examiné (c'est une des résolutions de la réunion des Centres TRAINMAR qui s'est tenue à Casablanca en 1990).

Actuellement, avec l'aide de la CNUCED, la Direction de la Marine Marchande et des Ports développe des cadres de formation dans chaque port. De petits cours sont actuellement dispensés au port de Luanda par 3 formateurs angolais.

Pour animer le projet TRAINMAR en Angola, M. Jorge FERNANDES compte demander l'aide de la France (Dunkerque), de la Côte d'Ivoire (Académie ARSTM), du Brésil et du Portugal.

La CEE financera une partie du projet TRAINMAR en Angola et Mozambique.

VISITE DU
CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE
LUANDA - CAZENGA

Le centre dépend du Ministère de l'éducation.

Objectifs :

- Le centre forme des instructeurs pour les autres centres du pays. Les besoins sont définis avec les régions et financés par des organismes gouvernementaux ou étrangers.
- Le centre propose aussi une formation continue et des recyclages pour du personnel d'entreprises.
- Il réalise aussi des diagnostics d'entreprises et aide à l'adaptation du personnel aux nouveaux équipements.
- Le centre accueille des élèves pour des formations initiales à partir de la 6ème.

Capacité du centre et corps professoral :

Peut accueillir 1200 élèves ou stagiaires (capacité maximum).

Le corps professoral est composé de 70 formateurs Angolais et de 5 formateurs étrangers :

- 1 Portugais - méthodologie programme
- 1 Portugais - diagnostic des besoins d'entreprises
- 1 Bulgare
- 1 Allemand - pédagogie méthodologie
- 1 Consultant du Ministère

Les formateurs des formations initiales sont recrutés au niveau de stagiaires universitaires.

Moyens :

Le personnel administratif et de fonctionnement représente 60 personnes.

Le centre possède 24 salles de cours, des laboratoires, des ateliers bien équipés en machines outils, une bibliothèque.

Le matériel pédagogique comporte des rétroprojecteurs (pas de vidéo).

La gestion est informatisée.

Le centre ne possède pas d'internat.

Fonctionnement :

Le centre accueille actuellement 500 élèves en formation initiale.

Il dispense 10 cours en formation continue.

En 1985, 21 cours étaient dispensés. Le P.N.U.D. les avait financés à concurrence de 1,5 millions de US \$.

Commentaires :

Le Centre de formation professionnelle de LUANDA est en déclin, c'est dommage car il représente un potentiel de matériel et d'accueil important. Il conviendrait de le réhabiliter et d'actualiser ses moyens.

Les responsables ont demandé des aides à l'Allemagne et à la France.

Le dernier investissement récemment réalisé est un réfectoire de 60 places financé par OXFAM (Angleterre).

LE 26 NOVEMBRE 1990

- VISITE DU CEFOMAR -

Objectifs du CEFOMAR

. *Formation de base :*

Formation de cadres, de marins, de maîtrises des équipages de pont et équipes des machines.

. *Exceptionnellement :*

Formation de pilotes de barre et capitaines de port.

Moyens du centre

- 6 salles de cours (3 théorie, 3 pratique) de 30 places chacune.
- Matériel pédagogique : tableaux noirs et un peu de matériel didactique.

Organisation structure

- 1 directeur,
- 1 directeur adjoint,
- 6 formateurs permanents :
 - . 3 coopérants portugais (1 ingénieur, 2 techniciens)
 - . 3 formateurs angolais anciens élèves du centre.

Programmes de formation

sont réalisés par les professeurs, les matières suivantes sont enseignées :

- marinage,
- structure du navire,
- navigation,
- machines (principales et auxiliaires),
- électricité générale (théorie et pratique),
- technologie,
- artificiers,
- portugais,
- mathématiques.

Recrutement des stagiaires

Les stagiaires proviennent des entreprises, des armateurs ; ils sont à l'entrée du niveau 5ème ou 6ème. Ils sont sélectionnés au moyen d'un entretien d'admission.

Durée des études

Les études durent 6 mois (5 jours par semaine, 8 heures par jour, 3 théoriques, 3 pratiques). L'évaluation s'effectue au moyen d'un examen mensuel pour les disciplines techniques et tous les deux mois pour les disciplines académiques (portugais, mathématiques).

A l'issue de la formation, un examen final est organisé. Les élèves qui réussissent (note > 10/20), obtiennent un certificat de formation professionnel délivré par le capitaine du port.

Nombre de stagiaires

45 stagiaires en moyenne par session.

Commentaires

Le CEFOMAR est organisé de façon claire mais manque de moyens. Les locaux sont vétustes. Le matériel pédagogique et didactique inexistant ou presque.

L'évaluation de la qualité de l'enseignement dispensé doit se faire par rapport aux standards nationaux. CEFOMAR a entamé des demandes auprès de l'éducation nationale afin d'être reconnu comme Ecole Navale.

VISITE DU CEFOPESCA

Centre de Formation à la pêche créé en 1982, dépend du Ministère de la pêche administrativement et du Ministère de l'Education pour l'Enseignement.

Objectifs

Formation professionnelle initiale et permanente.

Formation professionnelle initiale

Les élèves sont recrutés au niveau 6ème. La formation dure 2 années et comporte un volet technique et un volet académique. Les disciplines enseignées conduisent aux métiers de :

- Electricien naval,
- Motoriste naval,
- Frigoriste

Des formations à l'électronique et à la gestion de la pêche sont à l'étude.

Formation professionnelle permanente

propose des recyclages aux travailleurs du secteur de la pêche. L'enseignement est réalisé en fonction de la demande, la durée est variable.

Capacité du centre et corps professoral

La capacité du centre est de 240 élèves.
Le corps professoral est composé de :

- 14 professeurs angolais (matières académiques)
- 12 coopérants (matières techniques) de nationalités suédoise, portugaise et irlandaise.

Les cours sont dispensés en portugais.

En 1992, le corps professoral sera entièrement portugais. Des formations de formateurs sont dispensées à cet effet :

- 3 - froid
- 3 - machine
- 4 - électricité
- 9 - pêche et navigation (au Brésil)
- 4 - dans des matières psycho-pédagogiques

Ces formateurs, par la suite, iront suivre des stages de perfectionnement au Portugal.

Organisation du centre

Le centre dispose d'une organisation et d'une structure complètes pour assurer sa mission :

- gestion technico pédagogique,
- gestion des élèves,
- statistiques,
- intendance
- finances.

Moyens

Le centre dispose d'installations ultra-modernes tant en ce qui concerne les bâtiments, ateliers, salles de cours, que le matériel pédagogique (simulateur de navigation, 5 bateaux-école, laboratoire d'informatique, etc...).

Il est financé par le Budget de l'état et par une aide de l'A.S.D.I. (Agence Suédoise pour le développement industriel). Il est autonome et gère son budget en devises et monnaie locale. Il possède un internat remarquablement bien aménagé.

Commentaires

Le Centre de CEFOPESCA est un remarquable outil d'enseignement qui atteint les meilleurs standards internationaux quant à la qualité de ses installations et de ses équipements.

2.1.4. LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES
ET DES DOCUMENTS RECUEILLIS EN ANGOLA

LISTE DES CONTACTS PRIS EN ANGOLA

- Vice-Ministre des transports
- Direction Nationale de la Marine Marchande et des Ports
- Direction du Port de LUANDA
- Direction du Port de NAMIBE
- Ambassade de France
 - Conseiller commercial
 - Mission de coopération et d'action culturelle
- Délégation CEE
- Caisse centrale de coopération économique
- Ambassade de COTE d'IVOIRE
- Centre de formation CEFOMAR
- Centre de formation CEFOPESCAS
- Centre de formation KAZINGA
- Société SODETEG
- Société AMI
- Société INTERTRANSIT
- Société MOLINERA
- Délégation du PNUD
- Représentant du programme TRAINMAR

LISTE DES DOCUMENTS RECUEILLIS EN ANGOLA

- Actes de la rencontre des Centres TRAINMAR 20/24/09/90	LU1
- Plaquette CEFOPESCAS	LU2
- Plaquettes INFP	LU3 - LU4
- Plaquettes CNFP	LU5 - LU6
- Document rédigé par le Port de LUANDA à l'occasion de la mission	LU7
- Rapport d'activité du Port de LUANDA en 1989	LU8
- Organigramme de la Direction Technique du port de LUANDA	LU9
- Organigramme de la Direction des ressources humaines	LU10
- Inventaire des moyens de manutention	LU11
- Rapport d'activité 1989 du Port de NAMIBE	LU12
- Activité Formation et ressources humaines en OCTOBRE 90 (NAMIBE)	LU13
- Feuille de révision 2500 H CATERPILLARD	LU14
- Document préparé par le Port de NAMIBE à l'occasion de la mission	LU15

2.2. ENQUETE AU NIGERIA

2-2-1. LES PORTS DE LAGOS

LA NATIONAL PORT AUTHORITY (N.P.A.)

La N.P.A. dépend du Ministère des Transports. C'est l'organisme de tutelle de tous les ports NIGERIANS.

Les principaux ports formant la N.P.A. sont :

- APAPA PORT (LAGOS)
- CONTAINER TERMINAL PORT (LAGOS)
- TIN CAN ISLAND PORT (LAGOS)
- PORT HARCOURT
- CALABAR
- WARRI
- ONNE

Le trafic total des marchandises, hors pétrole, a été en 1989 de 8.787.122 tonnes et 68.844 TEU. Il est en déclin depuis 1981 (23 650.000 T).

La N.P.A. est dirigée par un conseil d'administration auquel rend compte le Managing Director. Elle est organisée en directions fonctionnelles : (cf. document 16).

- Marketing and corporate Planning
- Operations
- Personnel
- Finance
- Marine
- Engineering
- Procurement

Le fonctionnement est très centralisé, les décisions sont prises au siège ce qui alourdit considérablement l'exploitation.

L'ensemble du personnel représente environ 16.000 agents. Le personnel est réparti entre le siège (headquarters) et les différents ports.

Une politique de compression du personnel a été récemment décidée. Elle s'accompagne de plans sociaux adéquats (formation, reconversion, primes de départ, conseil et suivi pour le personnel licencié).

La main d'oeuvre dockers est indépendante, elle est louée à la tâche par les stevedores (publics ou privés).

SYSTEME D'EXPLOITATION DES PORTS

Il est inspiré du système londonien d'avant les privatisations. Statutairement, les ports assurent toutes les fonctions portuaires.

Les ports sont propriétaires des terrains, installations et équipements qu'ils louent aux opérateurs publics et privés.

Ils tirent leurs revenus des droits de ports, droits sur les navires, taxes d'usage et recettes sur services rendus.

EVOLUTION DES STATUTS :

En 1988, le gouvernement a promulgué un décret appelé "privatisation et commercialisation" qui a pour objectif de développer l'autonomie commerciale et financière de certaines entreprises publiques dont les ports. Bien qu'applicable en 1991, les modalités ne sont pas encore connues (cf. document 22 - page 10 volume 1 AGP AOC - 5 journées).

LES PORTS DE LAGOS

Trois ports desservent LAGOS :

- APAPA PORT
- CONTAINER TERMINAL
- TINCAN ISLAND

LAGOS est une ville de 12 millions d'habitants officiellement recensés, sans doute beaucoup plus.

Les ports de LAGOS ont donc pour vocation première de répondre à la demande de cette mégapole.

Les chiffres du trafic de marchandises générales sont révélateurs :

- 90 % du trafic réalisé à l'import,

10 % du trafic réalisé à l'export.

Le trafic total des ports à LAGOS a été :

- <u>en 1988</u>	Import	5233.578	Export	414.435	TOTAL	5648.013
		44.216 TEU		25.568 TEU		69.784 TEU
- <u>en 1989</u>	Import	6051.623	Export	352.513	TOTAL	6404.136
		43.548 TEU		19.015 TEU		62.563 TEU

Les ports de LAGOS représentent près de 75 % du trafic de l'ensemble des ports. La structure du trafic est la suivante :

	<u>1982</u>	<u>1989</u>
- Marchandises diverses	36	47
- Blés	9	-
- Poisson	2	-
- Conteneurs	9	14
- Vrac solides	10	7
- Huiles végétales	2,5	
- Produit pétrolier (hors exp. brut)	31,5	32 (vrac liquide)
	100	100

La répartition du trafic entre les trois ports de LAGOS est la suivante :

	1 9 8 8			1 9 8 9		
	Import	Export	Total	Import	Export	Total
PAPA Port	3.963.843	306.221	4.270.064	4.828.560	271.595	5.100.156
CONTENEUR TERMINAL	TEUS 44.216	TEUS 25.568	TEUS 69.784	TEUS 43.548	TEUS 19.015	TEUS 62.563
INCAN ISLAND	1.269.735	108.214	1.379.949	1.223.072	80.917	1.303.989

DESCRIPTION GENERALE DES PORTS

Etat des infrastructures et installations

Les infrastructures manquent d'entretien. Certains quais présentent des effondrements qui limitent l'utilisation des équipements.

Les dragages sont limités : le quai de TINCAN ISLAND construit pour 13,5 m de tirant d'eau n'a en réalité que 10,5 à 11 m. Le manque d'entretien est surtout visible dans les bâtiments. Cependant, l'ensemble ne donne pas l'impression du désordre ou de l'inorganisation, mais plutôt du manque de fournitures élémentaires pour un travail plus efficace.

Les équipements : voir documents 2 - 17 - 18 -

La Banque Mondiale a accordé un prêt à la National Port Authority pour la réhabilitation des équipements des ports d'APAPA et de TIN CAN ISLAND. L'appel d'offre a été lancé, les négociations sont en cours, la réhabilitation devrait être engagée dans quelques mois.

Les équipements qui seront réhabilités sur financement de la Banque Mondiale ont été repérés et stockés séparément. Ils n'entrent plus dans les statistiques hebdomadaires de disponibilité (documents - 17 - 18 -).

APAPA PORT : Liste des équipements - Janvier 1991 -

<u>T Y P E D ' E Q U I P E M E N T</u>	<u>NBRE Possédé</u>	<u>En état de marche</u>	<u>% EN ETAT</u>
Diesel clark forklift trucks	35	3	8,5
Diesel Balkancer forklift trucks	25	2	8
Diesel Conveyancer/Climax F/L Trucks	16	-	0
Diesel Caterpillard/Hyster F/L Trucks	13	2	15
Yale Diesel Forklift Trucks	13	-	0
Industrial tractors	13	1	7,5
Gantry Grands	1	-	0
Mobile Cranes	18	2	11
Portal Cranes	25	7	28
Freight lefter container handler	8	-	0
Locomotive Engine	10	1	10
T O T A L P L A N T S	177	18	10 %

Les équipements d'APAPA sont vieux, en moyenne plus de 12 ans, le plus récent a 8 ans.

Seulement 10 % des équipements sont en état de fonctionner. C'est un taux très faible dû essentiellement aux difficultés rencontrées dans l'approvisionnement en pièces de rechange.

Si l'on prend en compte le matériel entretenu actuellement par le Port (hors matériel réhabilité Banque Mondiale), le taux de matériel en état de marche est de 18 %.

TINCAN ISLAND PORT

T Y P E D ' E Q U I P E M E N T	NBRE Possédé	En état de marche	% EN ETAT
Cat/Clark diesel Forklift (3 Tons)	44	1	2
Cat/Clark diesel Forklift (4 Tons)	111	1	1
Cat/diesel Forklift (6 Tons)	20	2	10
Cat Freight lifter (14 Tons)	9	-	0
Hyster Freight lifter (21 Tons)	5	1	20
Hyster Freight lifter (28 Tons)	5	1	20
Mobile cranes	8	3	38
Mobile Tower cranes	4	-	0
Portal Cranes	10	1	10
Sisu terminal trucks	16	2	12
T O T A L	232	12	10 %

ette situation préoccupante sera corrigée par la réhabilitation des équipements.

l'on prend en compte le matériel entretenu actuellement par le port (hors matériel réhabilité Banque Mondiale), le taux de matériel en état de marche est de 16 %.

CONTAINER TERMINAL : Liste des équipements

T Y P E D ' E Q U I P E M E N T	Nbre Possédé	En état de marche	% en état
Forklift 16 - 25 T	11	7	64
Container Handlers 28 - 36 T	11	5	45
Portainer cranes	2	2	100
Transtainer	1	1	100
Valmet	6	5	83
Terminal tractors	18	18	100
T O T A L	49	38	78 % *

indicatif : les équipements sont très différents les uns des autres.

Le contrat de maintenance passé à une société anglaise pour l'entretien des portiques conteneurs, le portique transtainer et des 6 "Valmet" explique les bons résultats du Terminal Conteneur.

LA FONCTION TECHNIQUE :

Domaine d'intervention

Dans chacun des trois ports, les infrastructures, superstructures, équipements, réseaux d'utilités et d'énergie à l'intérieur des ports, les moyens logistiques, forment le domaine d'intervention.

Responsabilités :

L'organisation, très centralisée, limite les responsabilités et par conséquent les initiatives au niveau du terrain.

Il n'existe pas de délégation formalisée des responsabilités.

Les pouvoirs financiers ne sont pas non plus délégués : suivant les montants et la nature des dépenses (devis ou monnaie locale), les autorisations nécessaires peuvent remonter jusqu'au Ministère des Finances. Pour les petits montants, il arrive que le chef d'atelier fasse l'avance de la dépense pour débloquer la situation.

ORGANISATION GENERALE DE LA FONCTION TECHNIQUE :

L'organigramme fonctionnel est le suivant :

```
*****
*                                     *
*   ENGINEERING DIRECTOR           *
*                                     *
*****
```

```
*****
*   *   *   *   *   *   *   *   *   *
*   *   *   *   *   *   *   *   *   *
*   *   *   *   *   *   *   *   *   *
*   *   *   *   *   *   *   *   *   *
*   *   *   *   *   *   *   *   *   *
*   *   *   *   *   *   *   *   *   *
*****
```

Le responsable de chaque département coordonne les actions des structures correspondantes dans chaque port.

Dans chaque port, la structure opérationnelle de maintenance est la suivante :

```
*****
*                                     *
*   CHIEF PORT ENGINEER           *
*                                     *
*****
```

```
-----
OPERATIONS  !
MANAGER     !
-----
*           *
*   WORKSHOP MANAGER           *
*           *
*****
```

```
*****
*                                     *
*   S E C T I O N S   O P E R A T I O N N E L L E S   *
*                                     *
*****
```

Chaque section est dirigée par un cadre de haut niveau qui a sous ses ordres des ingénieurs, techniciens ou superviseurs qui commandent des équipes.

ORGANISATION DE LA MAINTENANCE

Dans chaque port, la maintenance est fortement structurée (voir documents 1-10-11). Les fonctions principales sont représentées à travers les sections opérationnelles. Elles ne sont pas toujours bien réalisées à cause du manque de moyens.

LE FONCTIONNEMENT DE LA MAINTENANCE

Le parc d'équipements est géré techniquement par les ateliers. Chaque jour l'exploitation demande le nombre d'équipements nécessaires à l'exploitation. Si les équipements requis sont indispensables, l'exploitation peut en louer à des sociétés privées.

Les équipes de maintenance travaillent en journée normale de 7h30 à 15h30. Des heures supplémentaires sont effectuées si nécessaire. En cas d'exploitation en dehors des heures de présence du personnel de maintenance, une équipe de dépannage est alors présente pour parer à tout problème technique.

Les conducteurs des engins font partie du staff technique. Ils font des rapports d'incidents mais ne participent pas à la maintenance. Les rapports servent à définir le travail à réaliser.

En cas d'incident survenant pendant l'exploitation, la procédure de fonctionnement est la suivante :

```

*****
* * * * *
Incident en * * Rapport du * * Préparation * * Contrôle * * Contrôle *
cours * * conducteur * * du Bon de * * par le * * par l'
d'exploitat. * * à la * * Travail * * supervis. * * Ingénieur
* * section * * (job card) * * niveau 3 * * niveau 1
* * * * *
*****

```

```

*****
* * * * *
EXECUTION DU TRAVAIL SI * * RETOUR DES INFORMATIONS A *
PIECES DE RECHANGE * * LA SECTION PLANNING *
* * * * *
*****

```

Les bons de travaux sont effectivement établis et renseignés mais ils ne sont pas exploités statistiquement.

LA POLITIQUE DE MAINTENANCE

La Maintenance préventive est ressentie par tous les ports comme une nécessité, mais le faible nombre d'équipement en état de fonctionner empêche de mettre en oeuvre une politique de prévention. La maintenance corrective est donc largement pratiquée.

En dehors du terminal conteneur, le niveau des difficultés rencontrées empêche de parler de politique de maintenance. Très peu de travaux sont réalisés par l'extérieur. Les contraintes budgétaires et formalités administratives rendent difficile la sous-traitance.

La diversité des équipements ne facilite pas la maintenance dans un tel contexte. Une meilleure standardisation permettrait une meilleure gestion des pièces de rechange et limiterait les besoins en compétence.

Les délais d'approvisionnement en pièces de rechange conduisent les responsables à pratiquer la cannibalisation.

LE CAS DU TERMINAL CONTENEUR

La Maintenance des portiques conteneurs, du transtainer et des straddles carriers est sous-traitée à une Société anglaise avec grand succès. Malgré des difficultés d'approvisionnement en pièces de rechange, le taux de disponibilité des équipements est très élevé. Ceci tend à démontrer que le problème des pièces de rechange n'est pas le seul qui soit à l'origine des contre-performances techniques.

Les résultats annoncés sont remarquables :

- rendement d'exploitation 35 à 50 conteneurs/heure sur des bateaux de 1400 à 1500 TEUS.
- taux de panne 0 % mais les arrêts inférieurs à 20 minutes ne sont pas comptés.

Il est intéressant de noter que la part des équipements du Terminal Conteneurs maintenus par la N.P.A. a un taux de bon fonctionnement de l'ordre de 70 %.

Il semble qu'il y ait un effet d'entraînement dans le sillage de la Société anglaise au niveau des méthodes, du dynamisme, de l'initiative. Nous avons noté une politique minimum de prévention consistant à un contrôle systématique des équipements deux heures avant chaque exploitation (voir documents N°s 4-5-6-7).

LES MOYENS DE LA MAINTENANCE

Les ateliers

Chaque port possède des ateliers de surface suffisante. Ils sont divisés en sections opérationnelles spécialisées. Leur équipement est souvent rudimentaire et vieux, quelquefois suffisant et en état (TINCAN).

Les surfaces sont encombrées de matériels en attente de réparation ou susceptibles de servir à la récupération de pièces.

Les ateliers principaux sont équipés de moyens de levage adaptés (ponts roulants).

L'impression générale est celle d'un ordre et d'une propreté relatifs qui pourraient être améliorés.

Les installations de maintenance de TINCAN ISLAND très bien conçues mériteraient d'être entretenues.

Les équipements sociaux

Les vestiaires, douches, sanitaires sont quelquefois très rudimentaires.

Les moyens logistiques

Les véhicules de service en état sont rares, le téléphone fonctionne difficilement. Il existe un réseau radio.

L'informatique

La gestion de la maintenance de TINCAN ISLAND était informatisée à l'origine. Les ordinateurs sont maintenant hors d'usage seuls subsistent les bons de travaux et les procédures de travail (voir document 19). L'enregistrement des données est manuel. Une section comptable collecte les consommations en heures et fournitures.

La N.P.A. possède un équipement informatique qui réalise la paie du personnel et la comptabilité générale.

Les pièces de rechange

C'est de loin le problème le plus important. Les difficultés sont d'ordre budgétaire, mais aussi administratives et organisationnelles.

Les magasins existent, leur surface est suffisante, le magasin de TINCAN est moderne, bien équipé. La gestion était informatisée mais ne l'est plus.

La gestion des magasins est manuelle mais correcte, les fiches de mouvement sont à jour. Les données sont transmises au Service Comptabilité.

La gestion des réapprovisionnements est centralisée au headquarter ce qui entraîne des retards administratifs importants.

Lorsque l'achat des pièces de rechange requiert des devises, l'accord du Ministère des Finances est nécessaire. Ceci provoque des délais d'approvisionnement qui peuvent dépasser un an.

Le Budget

Le budget est très centralisé. Il n'y a pas de délégation de gestion du budget au niveau des responsables opérationnels de la maintenance.

Le pouvoir d'engagement des directeurs est de 250.000 N (125.000 F). Celui des responsables opérationnels de 10.000 N (5000 F). Les difficultés administratives limitent considérablement ces pouvoirs.

Le Personnel

Les chiffres du personnel des ports de LAGOS sont les suivants :

	TOTAL	Dont encadrement	TECHNIQUE	Dont encadrement
APAPA	5.423	496	1.947	144
TINCAN	2.041	225	563	54
CONTAINER TERMINAL	682	162	198	31

Le personnel technique prend en compte les opérateurs chargés de la conduite des engins. Les chiffres recueillis auprès des chefs d'atelier de chaque port pour le personnel technique de maintenance des équipements sont :

	PERSONNEL DE MAINTENANCE	
APAPA	350) y/e
TINCAN	102) - instructeurs
CONTAINER	166) - opérateurs
) - conducteurs

La structure technique est donc largement dimensionnée si l'on prend en compte le peu d'équipements actuellement en état de fonctionner. Elle semble suffisante pour prendre en charge la totalité des équipements lorsque tous seront réhabilités.

LA QUALIFICATION DU PERSONNEL DE MAINTENANCE

Tous les avis recueillis sur le sujet coïncident : les agents de maintenance de la N.P.A. sont qualifiés et possèdent au moins un C.A.P. (Trade Test Certificate).

Le niveau de compétence du personnel est jugé correct. Le taux d'analphabétisme à la N.P.A. est faible. Des aides non qualifiés assistent les ouvriers dans leur travail et peuvent devenir ouvrier par promotion et formation interne.

Echelle des qualifications du port

On distingue :

- des ouvriers professionnels de tous métiers classés en 3 niveaux.
- des techniciens - au moins 2 niveaux
- des superviseurs (chefs d'équipe) - au moins 3 niveaux
- des "technical officer" (senior et principal) diplômés des écoles polytechniques.
- des ingénieurs de différentes spécialités (plusieurs niveaux) diplômés des universités.

Par le jeu des promotions internes et de l'ancienneté, des senior supervisors peuvent commander des ingénieurs I.

LA FORMATION

L'Education Nationale

* Elle est issue du système anglais. Le schéma simplifié est le suivant :

Ecole Primaire : 6 classes à partir de l'âge de 6 ans
Ecole secondaire : 6 classes à partir de l'âge de 12 ans

Après le cycle secondaire :

- *Université* : 1 année préliminaire puis des spécialités :

- Technique : après 4 ans, diplôme d'ingénieur.
- Médecine : 7 ans
- Droit : 5 ans
- Matières classiques

- *ou collèges polytechniques qui forment des "technical officers" :*

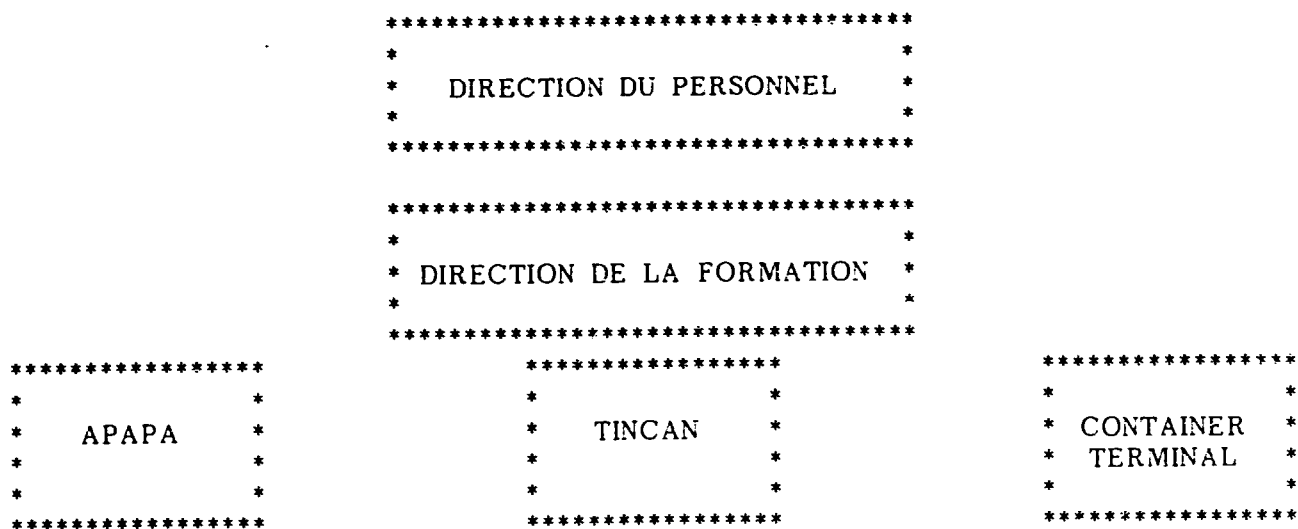
- diplôme O.N.D. après 2 ans d'études,
- + 1 an de formation professionnelle en entreprise,
- + 1 année finale au collège pour obtenir le diplôme H.N.D. (équivalent français de l'I.U.T.)

* Les entreprises recrutent quelquefois après le cycle secondaire et font suivre aux recrues un cursus de formation du type de celui des collèges polytechniques au sein de leurs propres écoles professionnelles. C'est le cas en particulier pour la N.P.A.

* A la connaissance des responsables de formation, il n'existe pas ou peu d'écoles secondaires techniques (une à BENIN CITY).

La Formation au sein de la N.P.A.

Organigramme :



Fonctionnement :

Chaque année, le département formation recueille les besoins de formation et prépare un programme et un budget.

Après discussion sur le budget et son approbation par le Conseil d'Administration, un nouveau programme est établi puis mis en application.

La politique du Département Formation :

Elle est décrite dans le document 20

Activité du Département Formation :

En 1990, le Budget a été de 10 millions de NAIRA (5 millions de francs) pour 16.000 personnes soit 10 à 12 % de la masse salariale. Cela paraît important mais est jugé insuffisant par les responsables de la formation qui ont pour objectif d'atteindre 20 % de la masse salariale.

Sur 6 mois : 106 stagiaires ont été formés localement
 36 stagiaire ont été formés à l'extérieur.

Les moyens :

- La N.P.A. possède une école primaire pour son personnel.
- Chaque port possède un centre de formation à LAGOS : il existe le Technical Training Centre (T.T.C.) qui forme des techniciens pour l'industrie portuaire.
- Les formations sont aussi dispensées grâce à des relations bilatérales mais pas à l'aide internationale.

Le Centre de formation technique des ports de LAGOS

Objectifs :

C'est un centre de formation technique initiale pour les nouveaux recrutés et un centre de formation continu pour le personnel des ports.

La formation est dispensée dans une douzaine de disciplines techniques :

- fonderie,
- charpente menuiserie,
- peinture décoration,
- maçonnerie,
- plomberie,
- ajustage, moteurs marins,
- machines outils,
- électricité,
- soudure,
- mécanique,
- tôlerie, carrosserie,
- marine - scaphandrier

auxquelles s'ajoutent les disciplines d'enseignement général :

- anglais,
- mathématiques,
- dessin industriel,
- études sociales
- physique

Les moyens :

Le centre emploie 32 formateurs.

La qualification minimum requise pour les formateurs en enseignement général est le premier degré d'université. Pour les formateurs dans les disciplines techniques, les qualifications requises sont :

1 diplôme H.N.D. (équivalent I.U.T.) ou 1 Full technical certificate (équivalent Bac Technique) et un certificat d'aptitude à l'enseignement mais certains formateurs ont des maîtrises ou des masters de technologie.

Le centre de formation est dirigé par un responsable assisté d'administratifs. Chaque discipline est enseignée dans une salle de classe ou un atelier. Les locaux sont très vétustes. Le matériel pédagogique est quasi inexistant et lorsqu'il existe, il est généralement ancien et dépassé.

Les cours dispensés font l'objet d'un programme et d'un contenu écrit (voir document - 15 -). Ils sont réalisés par les formateurs. Malgré cela le niveau des réalisations pratiques que nous avons pu observer est correct (modèles de fonderie, pièces usinées, assemblages soudés, panneaux de décoration, etc).

Recrutement et cycle de formation

Le recrutement s'effectue sur avis de vacance d'emploi assorti d'un examen et d'un entretien individuel. Les stagiaires sont alors des employés de la N.P.A. et sont envoyés au centre de formation.

Le cycle de formation peut être de 4 années pour les meilleurs.

Les deux premières années sont effectuées au centre, la troisième année est une année de stage dans les services techniques de l'entreprise ou dans une entreprise extérieure. La quatrième année est effectuée au centre.

Les élèves les plus brillants peuvent ensuite poursuivre leur cursus à l'étranger (Belgique, Egypte, Angleterre) ou à l'école maritime d'ORON.

Actuellement, le centre de formation forme 142 apprentis, 295 agents au niveau de la 2ème année et 108 agents au niveau de la 4ème année.

L'évaluation de la formation est individuelle et continue. Elle est aussi réalisée auprès des responsables de sections après l'entrée des stagiaires dans la vie professionnelle.

Les besoins exprimés par le responsable du centre de formation

Le centre doit être reconstruit (un projet est à l'étude). Tout le matériel didactique est à acquérir. Le responsable du centre a visité le collège polytechnique de YABA financé par la France et souhaiterait voir son centre équipe et fonctionner suivant ce modèle.

Les projets et besoins en formation dans les ports de LAGOS exprimés par les responsables

- . Le projet de réhabilitation des équipements prévoit un volet formation à la maintenance qui sera dispensée par le titulaire du contrat.
- . Le contrat de maintenance des portiques et straddles carriers prévoit aussi un volet formation. Il semble que l'application pose problème. Il y a peu de volontaires pour suivre ces formations car elles n'engendrent pas de gain de salaire. Un problème particulier nous a été signalé par de nombreux interlocuteurs : c'est celui de l'évasion de la "matière grise". Les agents formés aux frais du port à de bons niveaux de qualification quittent le port pour l'industrie privée où ils sont mieux rémunérés. Les contrats d'engagement à servir le port pendant plusieurs années après la formation ne sont pas respectés.
- . La Direction Technique souhaite des formations pratiques, "sur le terrain", basées sur la maintenance des équipements du port : une formation à l'hydraulique des straddles carriers est prévue, une en électronique et une sur les portiques conteneurs sont souhaitées.
- . Les secteurs opérationnels ont exprimé des besoins de formation continue, de perfectionnement et recyclage pour le personnel de maintenance.
- . La Direction du personnel juge nécessaire la formation de l'encadrement moyen et des cadres de direction afin de préparer l'évolution du statut des ports vers la commercialisation et la privatisation. Dans le domaine technique, il faut préparer le personnel de maintenance aux évolutions technologiques. Par ailleurs, l'introduction de l'informatique doit être préparée par des formations adaptées.
- . Le Département Formation souhaiterait bénéficier de l'aide étrangère dans le domaine technique.

La politique de formation de la N.P.A.

est exprimée dans le document - 20 -

2.2.2. CONTACTS ET VISITES AU NIGERIA

LE 16 JANVIER 1991
RENCONTRE AVEC MR FRANÇOIS BEDEL DE LA
SOCIÉTÉ BULKSHIP LIMITED
(ARMATEUR ET OPERATEUR)

Confirmant d'autres propos, Mr BEDEL confirme l'existence de nombreux projets de développement industriel touchant tous les secteurs.

Les principaux sont les suivants :

Domaine métallurgique :

- Un complexe sidérurgique est en cours de construction par les Mines à AJAOKUTA (ASCOL = Ajaokuta Steel Cie limited). Achèvement prévu en 1992. L'objectif du Nigéria est d'exporter des produits sidérurgiques. Le minerai est local mais pauvre (40 % Fe), il nécessite une concentration préalable. Le charbon à coke sera importé.
- Une usine d'aluminium est construite par les Allemands à IBO (ALSCON = Aluminium Smelting Cie of NIGERIA). Achèvement prévu en 1992.
- Projet d'extension de DELTA STEEL COMPLEXE à WARRI.

Domaine pétrolier :

- Projet de construction de 5 usines pétrochimiques : E.P.C. (ELEME Petrochemical Complexe).
- Projet L.N. Gaz avec Gaz de France - Achèvement en 1995.
- Terminal gazier - BONNY TERMINAL.
- Mise en exploitation du champ pétrolifère d'OSO par MOBIC.

Domaine minier :

- Le projet charbonnier de la région ENUQU prévoit l'exploitation d'une mine à ciel ouvert et d'une mine souterraine.

Projets portuaires :

- Réactivation du projet FOT (Fédéral Ocean Terminal). La construction de ce nouveau port sur un des bras de l'embouchure du fleuve NIGER dans la région de Port Harcourt a été arrêtée il y a 10 ans faute de crédits. La reprise de la construction du Port et des infrastructures de communication, routes - chemins de fer, est envisagée. Ce port, bien que sur la rivière, est en eau naturellement profonde (9 à 10 m avant dragage). Il permettrait d'accueillir de gros bateaux au sein d'une région à forte implantation industrielle. Un terminal minéralier et un terminal de marchandises diverses sont prévus. Nous n'avons pas d'indication des sources de financement.
- Réhabilitation du terminal charbonnier du Port Harcourt : objectif 1 MT/an. Des investissements privés sont possibles. BULKSHIP est prêt à investir, a pris contact avec des ingénieries portuaires françaises : ROUEN, LE HAVRE ; prendra contact avec Marseille.
- Implantation d'une zone franche à CALABAR.

LE 17 JANVIER 1991

RENCONTRE AVEC MR PABLO PARDO ORTIZ
DE LA C.E.E. A LAGOS

Concernant l'AFRIQUE, les projets financés par la C.E.E. sont décidés tous les quatre ans au cours de la convention de LOME qui regroupe la Communauté Européenne, l'Afrique, les Caraïbes et le Pacifique (C.E.E. + A.C.P.).

Une particularité de fonctionnement de cette convention prévoit que chaque projet, et à l'intérieur de chaque projet, chaque dépense doit être approuvée et contrôlée par les autorités du pays bénéficiaire. Ceci afin que les financements répondent aux besoins réels des pays.

La prochaine convention LOME 4 est en cours de préparation, un volet formation est bien entendu prévu. Il reprendra les domaines abordés dans LOME 3 mais en orientant la formation, non plus vers les matières théoriques, mais vers la pratique, le terrain. Le volet formation de LOME 4 est évalué à 5 millions d'Ecus.

Les domaines concernés sont :

- L'agriculture,
- L'environnement,
- La maintenance,
- Le management.

Dans LOME 3, concernant la maintenance, les actions en cours sont :

- Maintenance des équipements des instituts de recherche,
- Maintenance des équipements des universités,
- Maintenance des équipements scolaires.

Pour LOME 4, la C.E.E. a demandé à un consultant (CODIFOR) d'effectuer une étude de faisabilité dans le domaine de la maintenance en donnant comme objectifs : une approche pratique dans les écoles et le développement de la formation continue pour les personnels d'entreprise, sur le modèle de ce qui est réalisé dans les collèges polytechniques et financés par la France.

Nous avons attiré l'attention de Mr ORTIZ sur l'importance de la maintenance portuaire dans la logistique industrielle d'un pays, et dit qu'il serait souhaitable de prévoir un volet formation à la maintenance portuaire dans LOME 4.

La structure existante de formation du N.P.A. pourrait alors servir de relais à ce projet.

Mr ORTIZ a été sensible à nos arguments et nous a conseillés de contacter CODIFOR.

La C.E.E. au NIGERIA ne finance pas d'action de formation dans le cadre des projets industriels.

LE 16 JANVIER 1991

RENCONTRE AVEC MM. PHILIPPE CASTELEN ET PHILIPPE BRAVARD
ATTACHÉS COMMERCIAUX DU POSTE D'EXPANSION ECONOMIQUE
AMBASSADE DE FRANCE - LAGOS -

Depuis 1988, il n'y a plus de ligne de crédit directe entre le NIGERIA et la FRANCE. Le dernier projet financé était l'adduction d'eau de LAGOS réalisé par SOGREA/DEGREMONT. La COFACE n'assure plus les projets en ANGOLA.

Cependant, depuis quelques temps, sans doute grâce aux surplus de recettes engendrées par l'augmentation du prix du pétrole, les hommes d'affaires reviennent au NIGERIA et les projets d'investissement sont nombreux.

Il serait question de rétablir des lignes de crédit, la COFACE serait d'accord pour couvrir les projets dans le domaine pétrolier (risque moindre) jusqu'à un plafond à fixer.

Dans le domaine portuaire, c'est bien entendu le Port Pétrolier de Port Harcourt qui est concerné.

LE 16 JANVIER 1991

RENCONTRE AVEC MME SUARD ATTACHÉE CULTURELLE DE
L'AMBASSADE DE FRANCE A LAGOS

- 1 - Le projet de formation à la maintenance industrielle, au sein du Collège Polytechnique de YABA se poursuit et se développe (voir compte-rendu de visite du 25/10/89 ci-joint). Il est financé par la D.D.C.S.T.E. (Direction du Développement et de la Coopération Scientifique, Technique et Educative) du Ministère des Affaires Etrangères Français.

L'ingénierie pédagogique est réalisée par CODIFOR (Association d'industriels et d'écoles de la Région de NANCY).

Les étapes du développement ont été et seront les suivantes :

Année scolaire :	1988 - 1989	Centre de soudure (Mai 89 début du projet)
	1989 - 1990	Métrieologie, Mécanique
	1990 - 1991	Hydraulique, pneumatique
	1991 - 1992	Electricité
	1992 - 1993	Electronique - Informatique
	1993 - 1994	Automation

Le Diplôme de formation initiale délivré par le Département formation à la Maintenance est reconnu par l'Etat. Il fait suite au cursus suivant :

- 2 ans d'école sanctionnés par le diplôme O.N.D.
- 1 an de formation professionnelle en entreprise.
- 1 an d'école sanctionné par le diplôme H.N.D. (équivalent I.U.T. en nombre d'années, niveau réel Brevet Professionnel).

Un volet formation continue de courte durée s'adresse aux entreprises. C'est une source de revenu pour le collège. Cela peut être un cadre pour la formation du personnel portuaire dans les filières existantes.

La C.E.E. s'est intéressée au projet de l'Ecole de YABA et a demandé au consultant une proposition pour le dupliquer sur quatre autres collèges polytechniques.

2 - Formation de cadres d'entreprise

Les Bourses sont financées par la D.D.C.S.T.E. (5 par an). Après une sévère sélection (5 sur 40, niveau mastère), les étudiants suivent une préformation linguistique de 1 an au CAVILAM de VICHY et à l'E.N.P.C. de LYON avant le cursus professionnel prévu.

L'Ingénierie pédagogique est confiée au C.E.F.I. International (Emanation des Centres de formation des branches professionnelles CESELEC et CESMECA). Responsable Mme Elisabeth MANG.

Le responsable du projet à la D.D.C.S.T.E. est :

Mr Brice DUSUZEAU Bureau 103
34, rue La Pérouse

75016 PARIS

Tél. (1) 40.66.64.15

(connaît très bien et travaille en collaboration avec Mme BROCHET de l'ONUDI).

2.2.3. LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES
ET DES DOCUMENTS RECUEILLIS AU NIGERIA

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES A LAGOS

Mr F.O. OLOFINMAKINSecretary/Director Legal Services

Mr S.C. OGWUDAPersonnal Assistant to the Managing Director

Mr B.O. OLUWOLEAssistant Director Civil Engineering

Mr B.G. YAKASAIAssistant Director Mechanical Engineering

Mr M.O. ADEJUNIAssistant Chief Training Officer

Mr S.A. OPESANWOAssistant Director Training

Mr ADAMUWork Shop Manager Container Terminal

Mr T.S. WILLIAMSWork Shop Manager APAPA Port

Mr TABEDeputy Work Shop Manager TINCAN ISLAND

MRS O.A. ISAFIADEDeputy Director of Personnel

MRS MATHEY BOOUNIDO Country Director

Mr Ph. BRAVARDAttaché Commercial Ambassade de France

Mr PH. CASTERANDAttaché Commercial Ambassade de France

Mme SUARDAttachée Culturelle Ambassade de France

Mr P. PARDO ORTIZConseiller C.C.E.

Mr F. BEDELDr Commercial BULKSHIP (shipowner Operators)

MRS B. OKIRIESecrétariat Général de l'AGPAOC

2.3. ENQUÊTE EN CÔTE D'IVOIRE

2.3.1. PORT D'ABIDJAN

Le statut .

Depuis 1970, le Port d'Abidjan est un Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial jouissant de l'autonomie financière.

Il est placé sous la tutelle du Ministère de l'Equipement, des Transports et du Tourisme.

De ce point de vue, son statut est très semblable à celui des Ports Autonomes Français.

Les installations

Le port d'Abidjan est un port lagunaire relié à l'océan par le canal de VRIDI (2 700 m de long, 370 m de large, 13,5 m de profondeur).

Il est organisé en différents secteurs d'activité :

- un port de commerce (28 postes à quai représentant 4 595 m linéaires de quais)
- un port de pêche sur 1 050 m de quai.

Parmi les installations spécialisées, on distingue :

- le terminal conteneurs : 4 postes à quai dont un Ro/Ro sur une longueur totale de 800 m de quai et une profondeur de 11,5 à 12,5 m - 25 ha de terre-pleins dont 16 ha pavés,
- le terminal fruitier - 2 postes à quai, 350 m de longueur, profondeur 7 m,
- le terminal grumier - 17 postes sur coffres, un parc de stockage de 65 000 m²,
- les postes pétroliers en mer :
 - . deux postes : l'un sur coffre, l'autre sur bouée reliés à la société de raffinage,
- les postes à hydrocarbure :
 - . 5 postes sur la rive EST de VRIDI
- les postes à engrais
- le quai de batelage
- le quai de chalandage.

La manutention

La manutention, le stockage, le gardiennage et le travail des marchandises sont assurés au Port d'ABIDJAN par des entreprises privées qui possèdent en propre leur matériel de manutention.

Cependant, au terminal conteneurs de VRIDI, les deux portiques conteneurs appartiennent au Port d'ABIDJAN qui les exploite et les entretient. Ils sont loués aux manutentionnaires usagers du terminal conteneurs.

L'organisation générale

- Organigramme général -

/MINISTRE DE L'EQUIPEMENT DES TRANSPORTS
ET DU TOURISME/

/CONSEIL D'ADMINISTRATION/

/DIRECTEUR GENERAL/

Direction des
Affaires
financières

Direction de
l'Administration
Générale et du
Personnel

Capitainerie

Direction
Commerciale

Direction de
l'Exploitation
Technique

Direction de
l'Infrastructure
et de
L'Equipement

Nous avons centré notre étude sur les directions de l'Exploitation Technique, de l'infrastructure et de l'équipement pour les questions relatives à la maintenance, et sur la direction de l'Administration Générale et du Personnel pour les opérations touchant les ressources humaines et la formation.

Activité du Port

EVOLUTION DU TRAFIC DE MARCHANDISES DU P.A.A.

RUBRIQUE	1988	1989	1990	VAR %
Port de commerce	9436372	10130703	9837938	- 2,89
Importations	5973719	6273077	5774657	- 7,95
Exportations	3462653	3857626	4663281	5,33
Port de pêche	346847	353920	410160	15,89
Importations	273482	279966	312699	11,69
Exportations	73365	73954	97462	31,79
TOTAL P.A.A.	9783219	10484623	10248098	- 2,26
Importations	6247201	6553043	6087355	- 7,11
Exportations	3536018	3931580	4160743	5,83

EVOLUTION DU TRAFIC DE NAVIRES DU P.A.A.

RUBRIQUE	1988	1989	1990	VAR %
Port de commerce	4171	3969	3724	- 6,17
Entrée	2088	1986	1882	- 5,24
Sortie	2083	1983	1842	- 7,11
Port de pêche	1552	1419	1635	15,22
Entrée	775	727	823	13,20
Sorties	777	692	812	17,34
TOTAL P.A.A.	5723	5388	5359	- 0,54
Entrée	2863	2713	2705	- 0,29
Sortie	2860	2675	2654	- 0,79

DIRECTION DE L'EXPLOITATION TECHNIQUE

DIVISION DES PHARES ET BALISES

Elle comporte deux services : le service électricité et le service balisage. L'effectif global de la division est de 55 personnes , 15 au service électrique, 25 personnes au balisage (dont 6 dans les phares) et des administratifs. Tout le personnel est recruté localement.

* Le Service Electrique :

A la charge des groupes électrogènes, du réseau électrique, du téléphone.

Les installations comportent :

- 70 km de câbles,
- 2045 points lumineux,
- 12 postes de distribution 1500/380 V.
- l'alimentation des magasins (2i),
- l'alimentation des outillages (essentiellement le terminal conteneur) en 5,5 KV,
- les prises de force dans les magasins.

Les prises frigorifiques sont gérées par les usagers.

Fonctions du service électrique :

- . Dépannage : le service est appelé en cas de panne sur les points stratégiques.
- . Maintenance : est gérée par le service.
- . Etudes : sont réalisées par l'ingénieur.

Politique de Maintenance :

Le dépannage mineur est réalisé par le Port, les dépannages importants sont faits par l'extérieur.

La maintenance préventive consiste à des nettoyages et des contrôles. Un programme global est prévu : un contrôle systématique continu des installations, donnant lieu si besoin aux actions correctives, est effectué. Chaque vendredi, tous les groupes sont visités à l'aide d'une check-list. Le correctif représente environ 80 % des travaux de maintenance.

Une procédure de bon d'enlèvement, pour un montant limité à 1000.000 FCA, permet de s'approvisionner rapidement en pièces de rechange. Au-delà de ce montant une procédure plus lourde d'appel d'offre est obligatoire.

Régime de travail :

Exclusivement en journée de 7h30 à 12 h et de 14h30 à 18h00.

- . Le travail est effectué à deux agents pour des raisons de sécurité
- . Le travail de deux équipes est coordonné pour optimiser l'utilisation des véhicules.
- . Les jours fériés, samedis, dimanches exploités, une équipe de dépannage est prévue (2 agents + 1 conducteur).
- . Il n'y a pas d'astreinte de prévue.
- . Le mardi et le vendredi des tournées de contrôles nocturnes sont prévues pour vérifier l'état des points lumineux.

Les difficultés rencontrées, les besoins :

- Insuffisance de personnel qualifié : le personnel actuel a de la difficulté à faire des rapports techniques bien qu'une action de perfectionnement ait déjà été menée par le département formation et stages.
- Malgré la procédure de bon d'enlèvement, de sérieuses difficultés sont rencontrées pour l'approvisionnement en pièces de rechange.
- Les circuits administratifs sont longs et compliqués :

*****	*****	*****	*****
* Panne	* Elément	* Pas en stock	* Pro Forma
* *	* défectueux	* *	* 3 fournisseurs
* *	* *	* *	* *
*****	*****	*****	*****
*****	*****	*****	*****
* Accord Chei	* Accord Direct	* Accord Direct	* Accord et Signature*
* Division	* Expl.Tech.	* des aff.financ	* D. G.
* *	* *	* *	* *
*****	*****	*****	*****
*****	*****	*****	*****
* Contrôle	* Retour au	* Fournisseur	
* Budgétaire	* demandeur	* *	
* *	* *	* *	
*****	*****	*****	

Délai :

mini : 1 semaine

maxi : 3 semaines (on nous a signalé plusieurs mois dans d'autres secteurs)

- La délégation de responsabilité n'existe pas : "pour 10 F, il faut 2 signatures".
- Formation du personnel : en 1991
formation à la sécurité du personnel,
formation de l'encadrement aux spécificités des réseaux et du réseau portuaire
- besoin d'aménager un laboratoire d'électronique/télécommunication.
- besoin de formation en électronique et réseaux de télécommunication pour préparer l'avenir - les fournisseurs proposent généralement des stages de formation.

*** Le Service Balisage :**

Les installations à entretenir sont :

- le parc à bouées
- les installations fixes :
 - . feux sur supports fixes,
 - . feux d'entrée du port, alignement, château d'eau,
 - . les radio-phares,
 - . les phares.

La maintenance :

Les bouées sont nettoyées, repeintes régulièrement. Les interventions ont lieu en lagune ou en mer pour le renouvellement des piles et l'entretien des batteries.

Les visites sont programmées le jeudi et le vendredi.

Tous les soirs une ronde a lieu pour contrôler les feux et les phares.

Les gardiens sur site interviennent au premier niveau. Ils sont reliés par téléphone, les techniciens interviennent si besoin.

Les projets de modernisation :

- La coopération française a financé un grand projet de rénovation du balisage côtier et lagunaire qui prévoit l'alimentation en énergie solaire des installations.
Le montant du projet est de 150.000.000 C.F.A. et prévoit la formation du personnel. L'entretien des installations est facilité dans un rapport de 1 à 5 (cependant, nous avons pu constater que des problèmes de nettoyage des panneaux solaires, souillés par les oiseaux, se posent).
- Un projet de construction d'un phare à JACQUEVILLE est à l'étude ainsi que le projet de modernisation du phare de GRAND-LAHOU (passage en solaire).

Qualification du personnel :

Le personnel est formé sur le terrain, il est très peu qualifié et vieillissant.
Le besoin de recrutement se situe au niveau d'agent titulaire d'un brevet d'électromécanicien.

* Les moyens des services :

Les ateliers sont très modestement équipés mais propres et bien tenus.

SOUS - DIRECTION OUTILLAGE

DIVISION DU MATERIEL TERRESTRE

Le domaine du matériel terrestre

La division du matériel terrestre a en charge tous les engins roulants :

- camions + cars (âge moyen 5 ans) 50
- véhicules de tourisme (âge moyen 3 ans) 120
- 2 roues
- grues sur pneus (très anciennes) 1 x 14 T
1 x 35 T

- petits engins de levage
- élévateur à nacelle 1
- élévateur à fourche 1
- élévateur à crochet 4
- treuils de slipway 2

Fonctions :

La division du matériel terrestre effectue la maintenance des engins, propose les réformes, achète le matériel neuf, gère les pièces de rechange.

Organisation :

La division est en cours de réorganisation. L'organisation fonctionnelle est la suivante :

```
*****
*                               *
*   Chef de Division           *
*                               *
*****

*****
*                               *
*   Chef des Ateliers          *
*                               *
*****

*****
*                               *
*   Sections                   *
*                               *
*****
```

```
*****
*                               *
*   Electricité                *
*   Auto                       *
*                               *
*****

*****
*                               *
*   Mécanique                  *
*   Auto                       *
*                               *
*****

*****
*                               *
*   Tôlerie                    *
*   Peinture                   *
*                               *
*****

*****
*                               *
*   Réception                  *
*                               *
*****
```

La section réception lorsqu'un travail se présente fait le diagnostic, établit une fiche de travaux et ordonnance le travail.

Après exécution du travail la fiche de travaux revient à la section réception qui livre l'engin réparé.

Chaque engin a un livret de suivi.

Politique de maintenance

Une partie des réparations est effectuée à l'extérieur. Le chef de division souhaite que le chef d'atelier décide en fonction de critères de compétences et de moyens si la réparation peut être entreprise de façon interne. Sinon la section réception envoie l'engin en réparation à l'extérieur. Les travaux sont suivis et réceptionnés avec le chef de la section concernée.

Méthodes de maintenance (en cours d'élaboration) :

La réception se chargera du préventif :

- révisions systématiques programmées,
- les utilisateurs posséderont un carnet de bord pour suivre les consommations de l'engin, son activité et les travaux d'entretien et de réparation.

En cas d'accident grave, une procédure particulière prévoyant l'intervention du service juridique et des experts des assurances est prévue. L'engin est alors réparé par l'extérieur.

Qualification du personnel :

Le personnel actuel a été formé sur le terrain. La qualification est faible.

Le personnel d'encadrement n'est pas assez qualifié, l'approche du travail n'est pas rationnelle (démontage systématique avant diagnostic), le plan des travaux n'est pas établi, le personnel n'est pas guidé.

Régime de travail :

Le personnel travaille en journée normale : 7h30 - 12h00 - 14h30 - 18h00. Des heures supplémentaires sont effectuées si nécessaire après accord de la hiérarchie.

Les samedi, dimanche et jours fériés, 2 personnes sont mises en astreinte.

Régime des sanctions :

- Une prime de rendement est utilisée comme incitation à la qualité, mais actuellement elle est donnée systématiquement.
- En théorie, cette prime peut être modulée par attribution d'une note.
- La note 0 correspond à une sanction disciplinaire.
- En cas d'accident de la circulation aux torts du conducteur, ce dernier participe aux dépenses de réparation à hauteur de 30 %.

Les installations :

Elles comportent :

- un hangar de réparation des véhicules,
- un hangar section électricité auto,
- un hangar tôlerie peinture,
- des bureaux pour les responsables,
- les bureaux de l'administration,
- un parking couvert,
- un magasin de pièces de rechange,
- état des installations.

Procédure d'acquisition des pièces de rechange et matériel (voir document)

Un projet de marchés cadre d'acquisition de matériel, est à l'étude pour limiter les formalités et réduire les délais.

Les besoins et les souhaits exprimés :

- Le minimum de qualification souhaité est un CAP de mécanique ou d'électricité automobile.
- Pour les agents actuels formés sur le terrain une formation qualifiante au niveau CAP est demandée. Elle doit être adaptée à la population qui comporte 20 % d'analphabètes.
- Les agents d'encadrement sont insuffisamment qualifiés. Le niveau souhaité est le Brevet Technique afin que ces agents soient capables d'évoluer avec les technologies.
- Le chef des ateliers devrait être du niveau DUT.
- Le chef de division actuellement Ingénieur des Travaux Publics a besoin de formations complémentaires dans les domaines de l'organisation, la gestion du personnel, la technique automobile, les procédures internes.

Fonctions du Service Technique et politique de maintenance (voir document)

Le Service Technique assure la maintenance des équipements. Une partie des travaux est confiée à la Division Navale. Les réparations sont confiées aux entreprises extérieures.

Méthodes de maintenance :

Il existe des documentations constructeur.

Des essais de préventif à partir des fréquences préconisées ont été tentés.

Un entretien préventif est réalisé sur les moteurs thermiques.

Les unités flottantes sont suivies régulièrement par un organisme de contrôle (VERITAS).

Un cahier de bord est tenu qui enregistre journalièrement les actions préventives et les réparations.

Les pannes les plus fréquentes interviennent sur les tuyauteries soumises à forte usure.

Des essais d'analyse d'huile ont été faits sans suite. Les résultats des travaux ne sont pas exploités.

Les moyens d'investigation sur l'état des moteurs et accessoires manquent pour juger du moment d'intervention.

Exploitation des dragues :

Le Port n'est pas sujet à l'envasement naturel, les dragues servent à des tiers pour des remblais, des extractions de sable, des travaux neufs portuaires. En fait, elles sont peu utilisées essentiellement en lagune. Le canal de VRIDI est dragué tous les 6 à 8 ans par des dragues extérieures.

En cas de gros travaux, les dragues fonctionnent 24 heures sur 24. Dans les autres cas, 8 heures par jour.

La structure :

- 14 mécaniciens,
- 3 soudeurs,
- 2 électriciens
- 2 grutiers

1 équipage est composé de 8 à 20 personnes :

- un chef de drague/grue
- un dragueur/grutier
- un chef mécanicien
- un mécanicien
- des matelots et chef d'équipe

Les qualifications :

- Actuelles :

Elles sont très faibles. Les mécaniciens envoyés chez CATERPILLAR n'arrivent pas à suivre l'enseignement dispensé.

- Souhaitées :

. Mécaniciens :

- niveau officier mécanicien 3ème classe ou Brevet Technique (formation spécifique)
- au minimum un C.A.P.

. Electriciens : idem

. Dragueurs :

- niveau minimum : études secondaires.

Il est à noter qu'il n'existe pas pour ce métier de formation diplômante, elle s'effectue sur le terrain.

. Personnel d'encadrement :

Une formation aux techniques nouvelles est souhaitée ainsi que des contacts avec d'autres expériences pour mieux imaginer.

"Il faut que le personnel ait conscience des limites de ses compétences"

Les progrès souhaités :

- acquisition des outillages spéciaux nécessaires aux réparations (Caterpillar).
- simplification des procédures.
- réduction du temps d'immobilisation des équipements en réparation.

TERMINAL CONTENEUR

Domaine d'intervention du Service Maintenance :

Le Service Maintenance du Terminal conteneur a en charge la maintenance de deux portiques conteneurs et de leurs appareils.

Organisation :

Le terminal conteneur assure la conduite et la maintenance des portiques, son organisation issue d'une étude réalisée par un Port Européen est au niveau du standard européen.

L'exposé qui nous a été présenté le démontre par la qualité de son contenu :

Connaissance de l'activité du terminal :

1990	61 723 mouvements	68.066 TEUS
1989	64 375 mouvements	70.939 TEUS

Chute de 4 % due à la conjoncture économique et à l'indisponibilité d'un portique pendant 1 mois.

1990	143 184 TEUS	pour l'ensemble du port
1989	177 207 TEUS	pour l'ensemble du port

En 1990, le port a perdu 12 % du trafic de transbordement.

Connaissance des indicateurs d'activité et de performance :

	<u>1989</u>	<u>1990</u>	<u>Observations</u>
- Heures de fonctionnement	4906 h	4784 h	- 24 %
- Différents usagers	1723 h	1530 h	- 11 %
- Attentes P.A.A. (pannes + spreaders)	270	195	
- Temps d'utilisation effectif	3076 h	2970 h	- 3 %
- Taux d'utilisation	62 %	63 %	
- Temps d'indispo, portique	2808	1938	- 31 %
- Disponibilité	84 %	89 %	
- Cadence commerciale	13 ch/h	13 ch/h	
- Cadence technique	21 ch/h	21 ch/h	
- Taux de panne (6,29 % en 88)	5,51 %	4 %	

Mise au point de procédures d'acquisition de pièces de rechange plus performantes :

. La voie traditionnelle améliorée :

*****	*****	*****	*****	*****
* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *
Devis par	Bon d'	Signatures	Confirmat.	Crédit
fax	engagement		des cdes	document.
* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *
*****	*****	*****	*****	*****

Délais : 1 à 2 mois

. La voie nouvelle :

L'utilisation d'un intermédiaire spécialisé - une centrale d'achat locale ou étrangère accélère le processus car il n'y a plus de crédit documentaire. Le délai est alors ramené de 15 à 20 jours.

Recherche continue d'améliorations techniques :

Le terminal conteneur n'hésite pas à faire appel à l'assistance technique nationale ou internationale pour résoudre les problèmes techniques.

Une structure qualifiée et polyvalente :

Les conducteurs de portique ont été formés dans un Port Européen (Italie) et par le constructeur.

L'équipe de maintenance comporte des techniciens d'un bon niveau de base formés spécifiquement.

Les conducteurs ex chefs de quai participent au dépannage.

Une gestion moderne, partiellement déléguée :

- Le budget est distribué, il est géré par le service suivant les règles dictées par les services spécialisés du P.A.A. L'opportunité de la dépense est de la responsabilité du service. Les montants prévus doivent être respectés.
- Le Service utilise un logiciel de Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur qui a été acquis après une étude de besoin financée par la CNUSED et réalisée par un expert de maintenance portuaire.
- La mise en place d'un système d'acquisition de paramètres de fonctionnement et de dysfonctionnements est à l'étude.

Un souci constant de la part des responsables de la meilleure adéquation entre le besoin de formation et la formation dispensée :

Nous avons noté les initiatives suivantes :

- Une étude commandée au C.F.T.P. (Centre de Formation des Techniques Pétrolières de BASSAM) sur les besoins en formation du Terminal Conteneur (Opérateurs et Techniciens). Les formations retenues seront programmées et organisées par le Département Formation.
- Un budget d'assistance technique est alloué pour favoriser les formations de terrains.
- Une formation interne par les techniciens du service est organisée, elle donne lieu à évaluation. La philosophie générale en matière de formation est :

"Il ne doit pas y avoir trop d'écart entre le modèle et le demandeur. Cependant, il faut s'ouvrir sur l'avenir et pour cela prendre contact avec les meilleures références portuaires".

Des moyens d'intervention performants :

L'atelier de maintenance est neuf et en voie d'équipement.

Le magasin est moderne : toutes les pièces nécessaires à la maintenance sont approvisionnées.

Les moyens logistiques sont adéquats : véhicules, radio.

En conclusion :

Bien que des progrès soient encore à accomplir, la maintenance du terminal conteneur est bien organisée et efficace et peut être citée comme modèle à exploiter.

Qualification du Personnel :

Variable suivant les sections faibles en moyenne, certaines très faibles (électricité),

Politique de maintenance :

Il existe un programme préventif mais incomplètement appliqué car les interventions sont surtout des réparations. La cellule réception a une fonction d'ordonnancement. Elle effectue une gestion manuelle des tâches au moyen de fiches. Le manque de pièces de rechange aggrave la situation. Le taux de disponibilité est faible, il est mesuré une fois par semaine :

amarrage	60 %	immobilisé
pilotines mer	60 %	"
pilotines lagunes	75 %	"
vedettes servitudes	80 %	"
vedettes spécialisées	75 %	"
remorqueurs	62 %	"
citernes eau	66 %	"

Certains équipements sont immobilisés depuis 1986, faute de prise de décision. Les équipements sont suivis individuellement au moyen d'un carnet sur lequel est noté l'historique.

Les attentes de la division réparations navales pour que la situation s'améliore

- Définir les fonctions de chacun.
- Titulariser les responsables.
- Acquérir outillages et pièces de rechange.
- Former les responsables à la gestion.
- Donner au personnel conscience de la valeur des équipements.
- Former l'encadrement des agents.
- Après formation des agents prévoir l'application des enseignements sur le terrain.
- Donner aux agents le confort social indispensable pour exiger en retour la discipline de travail.
- Aménager les locaux nécessaires.
- Acquérir des moyens logistiques.
- Améliorer les procédures d'attribution et de suivi des travaux extérieurs (cahier des charges préalable, contrôle en usine, etc...).
- Gérer les retours d'information.

Visite des installations

Les sections mécaniques générales, moteurs marins sont assez bien équipées et produisent un travail correct. D'autres sections sont sous-équipées.

DIRECTION DE L'ADMINISTRATION GENERALE ET DU PERSONNEL

Entrevue avec la Direction des Affaires Générales et du Personnel

Effectifs du Port : 1355 employés classés en 3 catégories :

A : Cadres et agents de conception

B : Maîtrises et cadres d'application

C : Employés, ouvriers, manoeuvres

Le port comporte les grandes directions suivantes :

- Direction générale :
- Direction des affaires financières)
- Direction de l'administration générale et et du personnel)
- Agence comptable)
- Secrétariat Général)
- Direction commerciale 75 agents
- Direction de la Capitainerie 388 agents

Politique du personnel :

- Des départs à la retraite ont été favorisés (45).
- Le personnel en 4 ou 5 ans a été remplacé par moitié.
- le nombre de personnel non qualifié est passé de 100 à 66.
- Le recours à la main d'oeuvre occasionnelle est pratiqué pour certains travaux.
- Les recrutements s'effectuent après des tests théoriques et pratiques pour certains postes d'ouvriers et de maîtrises ; pour les cadres, il est fait parfois appel à des cabinets extérieurs.
- Les promotions internes sont effectuées après des tests internes.
- La D.A.G.P. produit les rapports de gestion du personnel et les statistiques.

Besoins de formation de la D.A.G.P. :

- En gestion du personnel des agents de la direction y compris de la direction et de la direction administrative.
- Former le personnel aux évolutions de la fonction dans les domaines de la communication et de la gestion prévisionnelle.
- Utilisation de la bureautique (traitement des demandes d'emploi).

DEPARTEMENT FORMATION

* Structure :

- . 1 Chef de Département
- . 1 secrétaire,
- . 1 collaborateur en voie de recrutement.

* Budget : 1990 : 65 Millions F.C.FA

* Le programme :

Le programme de formation établi en fonction des besoins des directions est approuvé par la Direction Générale. Les actions de formation s'inscrivent à l'intérieur du budget.

Toutes les formations sont faites par des intervenants extérieurs soit Ivoiriens (84 %), soit étrangers (16 %).

Les formations concernent :

- la direction et cadres supérieurs,
- les agents de maîtrises,
- les agents d'exécution,

Chaque action précise : (voir document à titre d'exemple...)

- les objectifs,
- la population concernée,
- le contenu de la formation.

* Evaluation des actions de formation

Les actions sont évaluées en cours de formation et trois mois après la fin de formation pour juger de leur application effective.

* Les moyens

Le P.A.A. a, en cours de construction, un centre intégré de formation.

* Les besoins en formation

Le P.A.A. a lancé avec l'aide d'un consultant extérieur (BCEOM) l'étude des besoins de formation en vue d'élaborer un plan de formation pluriannuel.

Cette étude est basée sur 3 questionnaires :

- besoins individuels,
- besoins de la hiérarchie,
- définition du poste de chaque agent.

Les résultats de la première analyse sont présentés dans le document.

2-3-2. CONTACTS ET VISITES EN COTE D'IVOIRE

- A B I D J A N -

Rencontre avec le P.N.U.D.
MM. OLIVIER et JAN PETER HEYER

- L'Académie (ARSTM) a des difficultés de fonctionnement dues à la concurrence des Instituts de Formation Etrangers qui accueillent des étudiants ayant bénéficié de bourses financées sur des lignes de crédit bi-latérales. Ces difficultés s'ajoutent au fait que les participations des pays fondateurs ne sont pas versées régulièrement.
- Parmi les projets de formation financés par les organismes internationaux, on nous signale :
 - . le Centre Ivoirien de gestion des entreprises (CIGE) financé par l'ONUDI, mais actuellement fermé en attendant la participation ivoirienne.
 - . le Centre Africain du Management et perfectionnement des cadres (CAMPC).
- le cinquième cycle de programme des Nations Unies pour la Côte d'Ivoire est en préparation (300 à 500 000 US\$).
- L'accent est mis sur la valorisation des ressources humaines.

Dans le cadre des séminaires, des actions de formation, des bourses d'études peuvent être financées.

- A B I D J A N -

Rencontre avec Mr MARTELLI
du Fond Européen de Développement (FED)

Le F.E.D. ne finance pas d'action de formation. Priorité est donnée à l'agriculture, essentiellement au soutien des prix à l'exportation des produits agricoles.

Mr MARTELLI est très pessimiste sur l'avenir du port d'ABIDJAN si une politique des prix attractive pour les opérateurs n'est pas rapidement mise en place.

A B I D J A N

Rencontre avec Mr LECLERE de la Coopération Française

La Coopération Française intervient dans les projets touchant la formation, l'administration, la santé, le social, l'agriculture. La Caisse Centrale de Coopération Economique, elle, traite les problèmes productifs.

L'aide française s'est accrue au cours des 2 à 3 dernières années. Elle revêt la forme d'aide budgétaire sur prêts bonifiés par la coopération française à hauteur de 30 %.

Dans le domaine maritime, la coopération française suit plusieurs projets :

- Appui à l'Académie Maritime par l'apport du financement d'un accord de coopération technique avec l'Ecole de la Marine Marchande de Marseille et une dotation en matériel informatique et marine (200.000 F.F.).
- Assistance technique à la Direction Générale de la Marine (Ministère de la Défense) dans le domaine de l'environnement : inspection des navires, lutte anti-pollution, statistiques, laboratoire de marine, etc...
- Avec le Port Autonome d'ABIDJAN : projets concernant la lagune, la réfection des phares et balises et l'étude du bateau de balisage.

La commission mixte qui décidera des actions de coopération pour les deux années à venir, se tiendra en Juin 1991.

Mr LECLERE est favorable à des actions d'assistance technique à vocation de formation de professionnels sur le terrain. Dans cet esprit là, la Coopération Française est prête à financer un projet qui serait issu des travaux de la présente mission.

- A B I D J A N -

**Rencontre avec Mr BEUGNOT et ROUSSELOT
de la Caisse Centrale de Coopération Economique (C.C.C.E.)**

La C.C.C.E. intervient dans ce domaine des transports en particulier sur des projets de chemins de fer (OUAGADOUGOU - ABIDJAN), assez peu avec le P.A.A. qui autofinance généralement son développement. Un projet de terminal à bois est actuellement à l'étude qui pourrait donner lieu à un financement de la part de la C.C.C.E.

La C.C.C.E. est prête à financer des actions de coopération dans la mesure où elles sont liées à des programmes plus vastes du domaine productif.

- A B I D J A N -

Visite de l'Académie Régionale
des Sciences et Techniques de la Mer

L'Académie Régionale des Sciences et Techniques de la Mer (ARSTM) est présentée dans les documents A3 - A4 - A21 en annexe et dans les réponses au questionnaire d'évaluation (A24).

Pour l'instant, il existe deux Académies Régionales : une anglophone à ACCRA (GHANA), l'autre francophone à ABIDJAN.

La vocation de l'ARSTM est la formation des navigants et des sédentaires du domaine maritime et para-maritime dans trois écoles : Ecole de navigation, Ecole supérieure des transports maritimes, Collège d'Enseignement et d'apprentissage maritimes.

Trois types de formation sont dispensés : formation initiale, formation continue, formation promotionnelle.

Bien que fonctionnant depuis le 1er Octobre 1987, l'ARSTM est actuellement en phase finale de construction qui prévoit les V.R.D., des aires de sport et un service de santé. Sa capacité d'accueil maximum est actuellement de 450 étudiants dont 268 possibilités d'hébergement.

L'équipement de l'ARSTM est très moderne et complet. Les laboratoires et ateliers permettent d'aborder toutes les matières techniques et spécialisées d'une manière pratique. Les installations pédagogiques comprennent les laboratoires suivants :

- électrotechnique/électronique
- automatisme,
- informatique,
- langues,
- passerelles,
- simulateurs radar,
- navigation hyperbolique,
- navigation astronomique,
- radio,
- planétarium,
- simulateur machine,
- chimie,
- physique thermo-dynamique,
- vapeur + moteur,
- froid,
- sécurité sauvetage, sécurité incendie, etc...,
- manutention navire,
- matelotage,
- ateliers de fabrication mécanique :
 - . ajustage/tournage.
 - . passage.
 - . soudure/forge.

- atelier de maintenance :
 - . générale (véhicules bâtiments)
 - . des équipements pédagogiques

- salle audio-visuelle

La structure de fonctionnement est composée de :

- 43 enseignants dont 9 coopérants,
- 15 intervenants à la vacation,
- 94 personnels administratifs et gestionnaires.

L'ARSTM est un remarquable outil d'enseignement moderne et bien organisé, le personnel est compétent, les supports pédagogiques très avancés (programme TRAINMAR).

Cependant l'ARSTM est sous-utilisé (105 étudiants permanents actuellement), ce qui met son existence même en péril. Devant les difficultés rencontrées pour le financement de son fonctionnement, il faut d'urgence lui trouver une rentabilité propre.

VISITE DU CENTRE DES METIERS DE L'ELECTRICITE

D'AKOUAI SANTAI - BINGERVILLE (Voir document de présentation A25)

Le centre est créé depuis le 8 Février 1971. Les objectifs sont :

- 1 - Former des ouvriers qualifiés pour l'E.E.C.I. et les sociétés dans les domaines du réseau, de la production, de la distribution, du transport.
- 2 - Formation de techniciens supérieurs (B.T.S.) en production et de diéselistes.
- 3 - Troisième phase de formation professionnelle continue ouverte à toutes les sociétés (modules de stage pré-étudiés, stages à la carte).
- 4 - Formation intégrée du cursus des ingénieurs de l'E.S.I.E.
- 5 - Cours par correspondance de la seconde à la terminale.

Le régime d'hébergement est celui de l'internat. Les stagiaires et étudiants sont logés et nourris sur le site.

La capacité du centre est de 384 lits dont 100 en individuel.

La capacité totale en élèves est de 800 par an.

Les enseignants se répartissent en 3 types :

- permanents (100 agents d'entreprises),
- vacataires locaux (agents E.E.C.I. ayant suivi une formation pédagogique et régulièrement recyclés)
- vacataires extérieurs pour disciplines de pointe (agents de l'éducation nationale, assistants techniques étrangers (E.D.F.).

Actuellement, le centre emploie 43 formateurs permanents et une vingtaine de vacataires.

Le centre tire ses ressources financières d'une dotation de l'E.E.C.I. et des recettes provenant des formations extérieures.

L'organisation du centre est la suivante :

```

*****
*
*   Sous-Direction des études   *
*
*****
    
```

```

*****
*
*   Service Enseignement   *
*
*****
    
```

```

*****
*
*   Service Formation   *
*
*****
    
```

!-----!

Unités spécialisées
(suivant structure ECI)

- Production transport
- Distribution
- Techniques électriques
- Techniques de gestion

- Appui pédagogique pour l'élaboration des programmes et des cours

- Suivi des formateurs

```

*****
*
*   Sous-direction des   *
*   Services Généraux   *
*
*****
    
```

- comptabilité
- hébergement
- maintenance du site

```

*****
*
*   Bureau des méthodes   *
*
*****
    
```

- emploi du temps
- statistiques
- reprographie

Les moyens principaux sont :

33 salles de cours,
9 ateliers équipés,
5 ateliers spécialisés,
30 laboratoires

Actuellement, le centre est sous employé :

- 2 promotions de techniciens supérieurs = 21 élèves dont 8 en deuxième année.
- 500 personnes par an y suivent des stages de formation continue.

La maintenance n'est pas enseignée en tant que concept mais à travers les différentes spécialités.

Le centre accueille des séminaires internationaux (BIT, OMS, etc...).

La visite des installations a révélé que le centre était remarquablement entretenu et possédait un matériel pédagogique impressionnant. On peut le classer au niveau d'un bon standard Européen même si certains équipements pédagogiques mériteraient d'être modernisés. C'est en tout cas un remarquable outil de formation pour les entreprises Ivoiriennes dont le Port d'ABIDJAN.

2.3.3. LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES
ET DES DOCUMENTS RECUEILLIS EN COTE D'IVOIRE

A B I D J A N - LISTE DES DOCUMENTS -

Exemple de programme de formation	A1
Bilan des activités du département formation et stages	A2
Plaquette de présentation de l'ARSTM	A3
Plaquette de promotion de l'ARSTM	A4
Division phares et balises - inventaire des équipements	A5
Division phares et balises - projet d'organigramme	A6
Division phares et balises - organigramme actuel	A7
Division phares et balises - projet d'organigramme et définition des tâches	A8
Organigramme du P.A.A.	A9
Exemples de programmes de formation et récapitulatif 90	A10
Division dragage : Inventaire des équipements/Renseignements/Organigramme.....	A11
Circuits de commande - procédures.....	A12
Division matériel terrestre renseignements.....	A13
Projet centre de formation	A14
Centre de formation P.A.A	A15
Plaquette Jacquville.....	A16
Plaquette MAN	A17
Plaquette CFTP	A18
Feuille de travail phares et balises.....	A19
Demande de formation terminal conteneur.....	A20
Plaquette de présentation de l'ESTM (Ecole Supérieure des Transports Maritimes).....	A21
P.A.A. Division phares et balises liste du personnel	A22
P.A.A. Maintenance du terminal conteneur - présentation	A23
Questionnaire ONUDI sur l'ARSTM (Académie Régionale des Sciences et techniques de la Mer)	A24
Centre des métiers de l'électricité Bingerville (Recueil de stages)	A25
Division outillage - Matériel Naval - Suivi matériel - Suivi travaux	A26

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES A A B I D J A N

Mr SOGODOGO SOULEYMANE Directeur Général de l'A.R.S.T.M.
Mr BAMBA SORY Directeur des Etudes de l'A.R.S.T.M.
Mr H.P. OLIVIER P.N.U.D. ABIDJAN
Mr J.P. HEYER P.N.U.D.
Mr MOULOD Jean Michel Directeur Général du Port d'ABIDJAN
Président honoraire AGEDOC
Mr TIAPANI Kakou Albert Secrétaire Général du Port d'ABIDJAN
Mr ALLAH Aboidjé Directeur de l'Exploitation Technique Outillage
Mr AKACHIBY ACHIEPO Sous-Directeur de l'Exploitation Technique Outillage
Mr N'GUESSAN Célestin S/Dr de l'Exploitation Technique Terminal conteneur
Mr DAIPO Alain Sous-Directeur du Personnel
Mr KOFFI TIEMELE Chef Division - dragages
Mr YAYA DJARA Adjoint-chef division dragages
Mr SE JEAN-BAPTISTE Chef des Services Techniques dragages
Mr BETIABO SENIADJA Chef de division terrestre
Mr EHOUMAN CLAUDE Chef de la préparation des Travaux division navale
Mr GUEBO NEINDEBALLI Chef Division phares et balises
Mr DAGOU Ossein Chef de service Gestion et Maintenance réseau élec.
Mr KOMPAORE Chef de service balisage lagunage maritime
Mr SAGOU Marcellin Chef de service exploitation terminal conteneur
Mr KOUAHO Peingni Chef du service Maintenance du Terminal conteneur
Mr MARTELLI Fond Européen de développement
Mr BADIA YORO MICHEL Directeur du Centre des Métiers de l'électricité
Mr FADIMA Sous-Directeur chargé des études
Mr IABO Chef du service enseignement
Mr BEUGNOT Caisse Centrale de Coopération Economique
Mr ROUSSELOT Caisse Centrale de Coopération Economique
Mr BELANGER Directeur Général du Terminal Conteneur de VRIDI
Mr DJAMAT DUBOIS Directeur de la formation du Port d'ABIDJAN
Mr A. LECLERE Coopération Française



3 – DIAGNOSTIC, ANALYSE ET IDENTIFICATION DES BESOINS EN FORMATION

Préambule :

Le présent diagnostic, résulte de l'analyse des données recueillies au cours des visites effectuées et des interviews des différentes personnalités rencontrées par les experts.

Au cours de la mission, les experts ont visité :

- En Angola, les ports de Luanda et Namibe.
- Au Nigéria, les ports de LAGOS : APAPA Port, TINCAN ISLAND Port et le Terminal Conteneurs.
- En Côte d'Ivoire, le port d'ABIDJAN.

Dans chacun des ports, le constat de l'existant a été fait sur ce qui caractérise un port et son activité et ce qui permet de porter un jugement qualitatif sur la fonction technique et la maintenance en particulier. C'est ainsi qu'ont été décrits :

- les statuts,
- l'organisation,
- le fonctionnement,
- la fonction technique,
- l'état des équipements,
- la situation du personnel,
- les projets d'amélioration ou de développement

Les responsables rencontrés ont été interrogés sur le système éducatif en particulier le système technique, sur les actions de formation conduites de façon interne, sur les besoins du personnel en matière de formation.

Un inventaire partiel des possibilités locales de formation liées au système éducatif en vigueur a été fait. Des établissements ont été visités. Les projets en cours touchant la formation et ayant un rapport avec le Port ont été repérés.

Des rencontres avec les organismes internationaux ont été effectuées qui ont permis de situer le niveau de l'aide internationale et de repérer les projets liés au développement du port et à la formation.

Enfin les experts ont rencontré certains usagers du Port afin d'apprécier le niveau de service et la qualité des services offerts par le Port.

Il est important de noter que la méthode générale choisie pour aborder le problème de la maintenance dans les ports et qui consiste à étudier trois ports pilotes dans trois pays de langues différentes interdit des généralisations hâtives à l'ensemble des ports de l'Afrique de l'Ouest et du Centre. Chaque port est un cas particulier qui doit être abordé comme tel.

La présente étude, si elle constitue une référence d'approche, si elle soulève nombre de questions que se posent la plupart des responsables de ports, et apporte des commencements de solutions, aura atteint son but.

3.1. Chaque Port a ses particularismes

Le premier d'entre eux réside dans son statut qui conditionne bon nombre d'autres particularismes.

Du chargeur à l'armateur, la liste est longue des métiers et professions qui interviennent dans le domaine du transport maritime.

Chaque état organise le transport maritime autour de la notion qui est la sienne du "service public". C'est ainsi que dans certains états toutes les professions portuaires sont nationalisées, dans d'autres elles sont presque toutes privées. L'Afrique n'échappe pas à cette règle et entre les Ports de Luanda et Lagos fortement nationalisés et le Port d'Abidjan, qui est un établissement public à caractère industriel et commercial doté de l'autonomie financière, l'écart est important.

Il faut noter cependant une tendance affirmée et très actuelle de recherche pour les ports d'une plus grande autonomie. Des projets existent plus ou moins ambitieux dans les trois pays visités. L'origine des différences constatées entre statuts est souvent historique, elle résulte toujours d'une volonté politique.

Le statut des ports définit le statut de la manutention qui détermine l'étendue des responsabilités du responsable technique. La majorité des ports prennent en charge la maintenance des infrastructures, des réseaux d'utilités, des bâtiments, voire des équipements "bord à quai". Les divergences apparaissent s'agissant des équipements de parc dont l'exploitation est de plus en plus souvent concédée à des sociétés privées.

Il en résulte pour les ports des préoccupations techniques différentes et des difficultés à résoudre d'ampleurs différentes. Les politiques choisies sont aussi de natures différentes, c'est ainsi que la maintenance des portiques conteneurs du Terminal conteneur de Lagos est sous-traitée à une société privée, alors qu'elle est assurée par le personnel du port d'Abidjan au Terminal Conteneur de VRIDI.

Les situations économiques des trois pays visités ne sont pas équivalentes. Le niveau de développement et d'activité des ports est généralement un bon reflet du développement. Il faut cependant se garder de porter un jugement sur le relevé d'une situation instantanée. C'est ainsi que si Abidjan et Lagos paraissent bien développés, les ports d'Angola possèdent en revanche un très fort potentiel de développement.

Ainsi, au vu de ce qui précède, on imagine facilement que les besoins en ce qui concerne la maintenance et, au-delà, la formation seront très spécifiques à la situation de chacun des ports et que les solutions apportées devront être finement adaptées à chaque cas.

Le tableau ci-après illustre quelques-unes des différences évoquées plus haut :

	! LUANDA	! LAGOS	! ABIDJAN
statuts	! De droit public. Dépend du ! Ministère des Transports ! ! Fonction portuaire en voie ! de privatisation	! De droit public. Dépend du ! Ministère des Transports ! ! Fonctions portuaires en voie ! d'atteindre l'autonomie ! commerciale et financière	! Etablissement public ! bénéficiant de l'autonomie ! financière en voie de ! renforcer son autonomie. ! Dépend du Ministère de la ! Défense.
statut de la maintenance	! Assurée par le Port : ! partie en voie de privati- ! sation	! Assurée par le Port : ! partie en voie de privatisa- ! tion	! Assurée par des entreprises ! privées sauf au terminal ! conteneur (portiques)
trafic	! 1.200.000 T ! (hors hydrocarbures)	! 6.400.000 T ! (hors hydrocarbures)	! 10.500.000 T
personnel	! 3.500	! 8.000	! 1.355
nombre d' équipements maintenus	! 223	! 460	! 200

Malgré les différences évoquées ci-dessus, l'observation des situations révèle l'existence d'un grand nombre de points communs qui, dès l'instant où ils sont identifiés, permettent d'imaginer des axes d'actions communs.

3.2. Les points communs

La vocation de tout port est d'être un point nodal de rupture de charge dans la chaîne des transports, pour employer le vocabulaire de la logistique. Cette vocation implique bien évidemment que l'on retrouve dans chacun des ports toutes les fonctions nécessaires à son accomplissement. Ce qui nous intéresse ici, est de relever les points communs tant positifs (sur lesquels devra s'appuyer toute action de progrès) que négatifs qui nous indiqueront les directions à prendre pour améliorer les fonctions en question.

Les organisations en place

Les fonctions portuaires sont toutes représentées (en cohérence avec les statuts), largement démultipliées en sous-fonctions. Cela conduit généralement à des structures lourdes, très fortement hiérarchisées. Une des conséquences négatives de ces structures est qu'elles constituent un frein à l'initiative personnelle, d'autant que la délégation de responsabilité est quasiment inexistante.

Les cloisonnements entre fonctions alourdissent le fonctionnement interne, dilue le pouvoir, retarde les décisions.

Bien des situations pourraient être corrigées si les pouvoirs étaient clairement distribués.

Le fonctionnement interne des ports est aussi perturbé par des difficultés de même ordre, par exemple administratives : les procédures sont lourdes, particulièrement les procédures de recours à des services extérieurs au port, recours qui constituent pourtant la souplesse indispensable pour atteindre l'efficacité.

Les difficultés sont aussi financières : le manque de devises empêche l'acquisition des pièces de rechange. Mais quelquefois les ressources existent et le problème provient du fait que le budget n'est pas distribué et que les pouvoirs financiers des responsables ne sont pas précisés.

D'autres fois, les difficultés sont comptables, l'une des plus fréquentes est la non-application de la procédure de réforme du matériel obsolète. Les conséquences sont très graves : les matériels non réformés encombrant le port, gênent l'exploitation et donnent une image commerciale très négative.

Le fonctionnement général de l'outil portuaire :

De l'avis des usagers (mais il convient de moduler ces propos en fonction des ports), l'outil portuaire présente d'importants dysfonctionnements.

Les reproches les plus fréquents sont :

Attente sur rade, attente à quai, manque de productivité de la main d'oeuvre dockers, manque de fiabilité des équipements, manque de sécurité des marchandises, contraintes administratives lourdes, logistique de parc inadaptée.

Les raisons à cette situation, les plus souvent évoquées, sont la concentration sous l'autorité portuaire de toutes les fonctions ainsi que la centralisation excessive des décisions sans délégation au niveau opérationnel.

Ainsi que nous l'avons dit plus haut, dans chaque port visité des projets de modification de statuts sont à l'étude pour aller vers une plus grande autonomie par rapport au pouvoir central et vers une plus grande autonomie des fonctions principales (manutention), ce qui est la forme d'une efficace délégation des responsabilités.

L'état des installations techniques :

A l'intérieur d'un même port, la situation est quelquefois très contrastée : des équipements très modernes côtoient des équipements vétustes voire obsolètes. Cela ne serait pas alarmant si l'on ne trouvait pas aussi des équipements récents hors d'état de marche, ce qui est le signe soit de difficultés dans l'approvisionnement des pièces de rechange, soit d'une incapacité du personnel à assurer la maintenance.

Il faut noter aussi que dans le domaine de la manutention certains investissements ont été malheureux, résultant quelquefois plus d'un choix politique que d'un choix technico-économique. Il faut de même signaler que le service après-vente de certains constructeurs n'a pas toujours été à la hauteur des exigences des techniciens, soit par manque de garanties contractuelles, soit par mauvaise volonté des constructeurs.

D'un point de vue général, les infrastructures des ports visités sont souvent abîmées (terre-pleins, quais, voies de circulation, voies ferrées). Les équipements de manutention présentent un taux d'indisponibilité alarmant.

Le tableau ci-après illustre ce propos.

	ANGOLA		LAGOS			ABIDJAN
	Luanda	Namibe	Apapa Port	TCI Port	T.C.	
Pourcentage d'équipement hors d'état de marche	62 %	67 %	90 %	90 %	20 %	0 % dragages 10 % terminal conteneurs 70 % réparations navales

La raison essentielle de cette situation est le manque de maintenance dû à la fois aux difficultés de fonctionnement interne signalées plus haut et au manque de qualification du personnel.

Les installations de maintenance, les moyens :

Là encore la situation est très contrastée. Certains ateliers sont bien équipés et bien organisés, d'autres tout à fait vétustes et inadaptés au travail à effectuer.

En dehors des moyens financiers qui peuvent manquer pour corriger la situation, il s'agit bien souvent d'un problème de manque d'initiative du responsable. Nous avons pu observer aussi qu'avec très peu de moyens, certains responsables motivés et compétents réussissaient à organiser des ateliers fonctionnels et efficaces.

Organisation de la fonction maintenance :

Il apparaît, à de rares exceptions près, (Terminaux à conteneurs de Lagos et Abidjan) que le concept de maintenance est mal maîtrisé, les principes de gestion mal connus, les coûts de maintenance sont mal repérés. En dehors d'Abidjan, l'outil informatique de gestion de la maintenance n'est pas utilisé.

Les méthodes de maintenance sont connues du personnel d'encadrement qui éprouve de la difficulté à les faire appliquer.

La maintenance préventive est difficile à mettre en oeuvre dans une logique toute axée sur le correctif. Mais les moyens actuels et en particulier les stocks de pièces de rechange ne permettent pas pour l'instant de faire autrement.

L'organisation de la maintenance prévoit dans les organigrammes la plupart des fonctions de la maintenance, mais celles-ci n'étant pas définies précisément par écrit, leur réalisation est laissée à l'initiative du personnel de terrain généralement insuffisamment qualifié. Une exception toutefois : la gestion du stock de pièces de rechange est pratiquée correctement dans chaque port. Cependant la cohérence de la composition du stock (même théorique) avec la politique de maintenance est à vérifier.

Du point de vue budgétaire, les budgets de fonctionnement alloués à la maintenance, tant en devises qu'en monnaie locale, semblent suffisants, mais leur affectation réelle ainsi que les glissements budgétaires d'une année sur l'autre seraient à étudier.

La qualification du personnel :

La qualification du personnel est le souci principal de tous les responsables que nous avons rencontrés. Elle est généralement faible. Les causes de cette situation sont historiques pour les plus anciens des agents portuaires, elles tiennent aussi à la faiblesse du système éducatif technique qui a mis du temps à produire des éléments aux niveaux de qualifications requis.

Le taux d'analphabètes est élevé à Luanda et à Namibe. On en signale aussi à Abidjan. A Lagos, le recrutement des agents des fonctions techniques est du niveau d'un certificat d'aptitude professionnel.

Il est à noter que le personnel, même non qualifié, possède une pratique et une expérience de terrain qui lui permet de remplir les tâches qui lui sont confiées ; cependant, sa faible éducation technique de base l'empêche d'évoluer rapidement en présence de technologies nouvelles.

L'encadrement moyen, généralement issu du corps ouvrier présente les mêmes lacunes de qualification technique. De plus, il connaît mal son rôle de chef et ses pouvoirs ne lui ont généralement pas été précisés.

L'encadrement supérieur est de niveau moyen à très bon. Les récentes générations d'ingénieurs sont très performantes. Il semble cependant que l'adaptation du profil au poste ne soit pas toujours réalisée. On trouve par exemple des ingénieurs de génie civil à des postes de gestion d'équipements techniques.

Les points communs positifs :

Tout d'abord, nous avons rencontré chez les responsables de tous niveaux *une prise de conscience* nette des difficultés rencontrées. Cette prise de conscience s'accompagne d'une volonté tout aussi nette de changer l'état de fait existant qui se traduit dans tous les ports par des projets visant à plus d'autonomie par rapport à la situation antérieure, mais aussi par des projets concrets d'évolution basés sur des besoins réalistes exprimés clairement.

Dans chaque port, nous avons rencontré des agents très motivés, à tous les niveaux qui seront certainement les vecteurs de développement et de progrès sur lesquels il conviendra de s'appuyer.

La situation ainsi décrite, nous cernons maintenant mieux les besoins de formation.

3.3. Les besoins de formation

Les besoins de formation résultent de ce qui précède, ils touchent toutes les fonctions portuaires et tous les niveaux hiérarchiques.

Il existe une relation entre le niveau d'organisation d'un port et la spécificité des formations requises.

On pourrait définir le niveau d'organisation par son degré entropique : plus l'entropie est grande, plus le désordre est grand.

Entropie et spécificité de la fonction varient alors en sens inverse. Nous illustrerons notre propos dans le diagramme suivant :

	Degré entropique de l'organisation	Spécificité de la formation
Exemple de formation	Alphabétisation	Technologies de haut niveau
	Conceptualisation	Informatique de gestion
	Management	Systèmes experts
		Fiabilité

Il existe bien entendu une relation de même type entre qualification du personnel et spécificité de la formation.

Une étude affinée de ces deux types de relations permettra d'ajuster les formations proposées aux situations spécifiques de chaque port.

L'étude des points communs réalisée ci-dessus nous permet cependant de dégager les grands axes de besoin.

Formation de leaders pour conduire le changement :

Il s'agit d'une action indispensable pour la bonne mise en oeuvre et le suivi du changement. Chaque chef de projet sera formé à *la conduite de projet*. Il devra bien entendu être investi officiellement des pouvoirs nécessaires.

Formation des cadres supérieurs techniques portuaires :

Cette formation portera sur :

- l'organisation,
- la gestion économique,
- la maintenance

et certaines connaissances technologiques de complément suivant le profil de départ et le poste occupé.

Il s'agit de donner à l'encadrement supérieur les moyens de mettre en place l'organisation nouvelle, de suivre les indicateurs de gestion et de pouvoir juger de la qualité de la réalisation de la fonction maintenance.

Formation des personnels d'encadrement :

Les chefs d'équipe, contremaîtres, chefs d'ateliers seront formés non seulement techniquement mais dans leur rôle d'organiseurs de travaux, d'animateurs des hommes, de gestionnaires avertis des notions de coûts de maintenance.

Le type de formation à envisager pour ce personnel spécifique est une formation de terrain par des *homologues compétents* qui apportent leur *savoir faire de professionnel* dans des actions concrètes de réalisation quotidienne.

Formation du personnel de base :

On l'a vu, le besoin est vaste. Il ne concerne pas uniquement le personnel de maintenance mais aussi les personnels dockers et d'exploitation dont les actions quotidiennes sur les équipements ont des incidences directes sur la maintenance, même s'ils n'appartiennent pas à l'autorité portuaire.

Les actions à privilégier dans ce cas sont, comme pour les personnels d'encadrement, des actions de terrain réalisées par des moniteurs qui ne présentent pas un écart culturel trop important par rapport à la population concernée.

Afin d'être le plus possible ajustées aux besoins, ces actions de formation devront être conduites après analyse détaillée des objectifs de chaque port et après une évaluation systématique préalable des agents, réalisée au moyen de tests psycho-techniques adaptés.

La mise en oeuvre d'un plan de formation aussi important nécessite la mobilisation de toutes les ressources disponibles.

3.4. Les ressources disponibles

Parmi les ressources nécessaires à la réalisation du projet, nous classerons, en première nécessité la *volonté affirmée de la direction de chaque port* d'entreprendre une telle démarche. Cette volonté devra se traduire :

- par la nomination d'un chef de projet,
- par l'octroi de moyens budgétaires appropriés,
- par la mise en place de procédures efficaces d'acquisition de pièces de rechange et de recours à l'extérieur,
- par l'acquisition de petit outillage adapté.

La Direction devra aussi inscrire ce projet dans le plan directeur général de développement du port.

Le recensement des ressources disponibles a fait apparaître deux types de ressources : les ressources locales, les ressources internationales.

Les ressources locales :

Elles sont généralement mal connues des ports eux-mêmes, et pourtant elles existent !

Nous avons recensé à proximité de chacun des ports visités des centres de formation technique de standard très élevé, remarquablement équipés et dispensant une formation de qualité.

Il s'agit :

En ANGOLA :

- du centre de formation de CEFOPESCA près de Luanda
- du Centre de formation d'HELDER NETO près de Namibe (réhabilitation en projet).

Au NIGERIA :

- du Centre de Formation à la Maintenance Industrielle au sein du Collège Polytechnique de YABA.

En COTE D'IVOIRE :

- du Centre des métiers de l'électricité à BINGERVILLE.
- de l'Académie Régionale des Sciences et Techniques de la Mer à ABIDJAN

Cette liste, loin d'être exhaustive, démontre que les ressources locales de formation existent. Il convient d'en faire le recensement exhaustif et d'étudier dans quelles conditions elles peuvent être utilisées pour la formation du personnel portuaire. Des contacts que nous avons pris, nous tirons la conclusion que des accords avec des ports semblent donc possibles.

Ces accords devraient être facilités par le fait que, généralement, ces ressources sont loin d'être utilisées à leur pleine capacité.

Ces ressources locales, d'aussi bonne qualité qu'elles soient, ne répondent que partiellement au besoin. En effet, ces établissements ont en majorité des vocations d'enseignement technique général ou, à l'inverse, de spécialités technologiques.

Il conviendra donc de les utiliser pour les personnels ouvriers et d'encadrement moyen dans l'objectif d'une amélioration des connaissances techniques de base ou plus spécifiques selon le cas.

Par ailleurs, dans deux pays sur les trois visités, (l'ANGOLA et le NIGERIA) la formation technique de base, sous l'égide de l'Education Nationale est peu développée : il n'existe que très peu d'établissements d'enseignement technique au niveau du cycle secondaire dans ces deux pays. Le système prévoit une compensation au niveau des entreprises qui, lorsqu'elles recrutent des agents du niveau secondaire d'enseignement général, les forment au sein de leurs propres écoles de formation et très largement sur le terrain par intégration aux équipes d'intervention. Cette formation sur le terrain ne fait pas, le plus souvent, l'objet d'un projet pédagogique.

La problématique est différente à ABIDJAN, où l'enseignement technique secondaire existe à partir de 13 ans. Les difficultés résident plutôt dans la qualité irrégulière des ouvriers professionnels diplômés mis sur le marché du travail.

En dehors du centre de formation à la maintenance industrielle en cours de développement au Collège Polytechnique de YABA à LAGOS, nous n'avons pas trouvé d'autre établissement dispensant un enseignement dans cette spécialité. Ceci apporte une justification supplémentaire au recours à une assistance technique de terrain réalisée par des professionnels selon un programme pédagogique adapté.

De même, il ne semble pas qu'il existe d'établissement local formant aux métiers portuaires en dehors des Académies Régionales des Sciences et Techniques de la Mer qui le font partiellement.

Les ressources internationales

Ainsi que le montre à titre d'exemple le tableau suivant, recensant les projets Angolais qui possèdent une composante formation technique, les ressources internationales sont proposées dans le cadre des relations bi-latérales ou entrent dans les programmes des organismes internationaux.

Ces ressources revêtent des formes diverses :

- composantes formations dans le cadre de financement de projets industriels
- aides directes pour la construction ou le fonctionnement d'établissements de formation.
- actions de formation ciblées décidées en accord avec les branches concernées de l'Education Nationale.
- bourses accordées à des étudiants désireux de se former à l'étranger.
- séminaires thématiques spécialisés organisés à la demande de corporations ou d'autorités locales.

A l'observation de ces nombreuses et différentes actions, on s'aperçoit qu'elles repondent dans la majorité des cas à des besoins partiels, parfois issus d'initiatives isolées sans véritable lien entre elles.

On craint qu'il y ait dispersion des efforts, redondances, gaspillages. Cette situation nous paraît avoir les origines suivantes :

- une absence de plan directeur de formation émis par les autorités locales définissant les priorités.
- une absence de gestion centralisée des actions de formation afin d'éviter les inconvénients évoqués plus haut.
- un manque de coordination des organismes internationaux entre eux.

Nous avons pu aussi observer que, bien souvent, les programmes d'aide des organismes internationaux étaient inconnus des autorités portuaires ainsi que les procédures et conditions à remplir nécessaires à l'obtention de ces aides.

Enfin, il nous paraît important que s'instaure une véritable concertation entre les organismes internationaux et les autorités locales afin d'éviter un certain nombre d'effets pervers de l'aide internationale. Nous citerons à titre d'exemple les difficultés de certains centres de formation performants à faire le plein de leur capacité d'accueil à cause de la "concurrence" des organismes internationaux qui offrent des bourses dans des matières qui sont enseignées dans ces mêmes centres.

Le problème est d'importance, car en limitant les ressources financières de ces centres, il met leur existence en péril. Pour être complet, il faut signaler que certains centres à vocation internationale souffrent du manque de paiement des cotisations des états membres. Mais cela est un autre problème.

Au chapitre des points positifs, il convient de noter que tous les organismes internationaux sont prêts (et même recherchent) à financer des projets de formation sérieux.

Les ressources des autres membres de l'AGPAOC :

Elles résident dans les centres de formation portuaire. Nous citerons les centres de COTONOU - LIBREVILLE - LAGOS - MATADI - BANJUL (en projet) - ABIDJAN (en cours de construction).

3.5. Les actions entreprises par les Ports

Tous les ports visités possèdent un département formation structuré qui a établi un plan de formation et engagé des actions de formation. Ceci démontre l'importance que les autorités portuaires attachent à la formation de leur personnel. Suivant les moyens de chaque port, le volume des actions engagées est très variable et les priorités sont différentes.

Ainsi en ANGOLA l'accent est mis sur l'alphabétisation. A LAGOS le personnel technique passe systématiquement par le Centre de formation technique. A ABIDJAN une vaste étude des besoins de formation est entreprise dans le cadre d'un plan directeur de formation sur trois ans.

Dans tous les cas, et malgré les sérieux efforts entrepris, les besoins en formation sont loin d'être couverts.

Il faut noter un point très important car il touche la productivité même des ports : il s'agit de la formation de la main d'oeuvre dockers. Nous n'avons pas eu connaissance de plan de formation intégrant les dockers. Ce point est à vérifier, et s'il s'avérait exact, il conviendrait d'y porter remède.

Tout au long de cette synthèse, nous avons mis en évidence les points qu'il nous paraît important de traiter. Nous allons pour cela faire des propositions d'actions.



4 – LES PROPOSITIONS D' ACTIONS

4 - LES PROPOSITIONS D'ACTIONS

Il faut énoncer là un préalable fondamental : Tout projet de formation verrait son efficacité grandement diminuée s'il ne répondait pas à trois conditions essentielles :

- le projet doit faire partie d'une dynamique de développement initiée par les plus hautes autorités portuaires.
- il doit s'accompagner de mesures techniques et organisationnelles corrigeant les plus gros dysfonctionnements, faute de quoi les acquis de la formation ne pourraient être que très partiellement mis en pratique.
- des moyens adaptés à la situation particulière des ports doivent être mis en oeuvre.

4.1. Mesures d'accompagnement techniques et organisationnelles

L'état des équipements tel que nous l'avons décrit prouve l'urgence d'une *réhabilitation technique*. Elle s'avère indispensable à plusieurs titres :

- dans le but de restaurer l'opérativité des ports et par là même leur complétivité.
- dans celui de rétablir et réorganiser la fonction technique sur des bases saines. La phase de réhabilitation devant être une occasion sciemment exploitée de formation des agents.

Une opération de l'envergure d'une réhabilitation technique doit s'inscrire dans un plan directeur. Nous avons pu vérifier qu'il en était ainsi.

A LAGOS, en particulier, une vaste opération de réhabilitation technique est engagée, financée en partie par la Banque Mondiale. C'est là, l'occasion d'imaginer et de mettre en oeuvre une organisation nouvelle de la maintenance.

Sur le plan organisationnel, une solution au problème des pièces de rechange est à trouver. Des solutions ont été trouvées par certains ports, le Terminal à Conteneur d'Abidjan, par exemple.

Elles devraient pouvoir servir de modèles et être reconduites dans les autres ports. Nous souhaitons insister sur ce problème particulier et crucial des pièces de rechange : il n'y a pas de maintenance possible sans pièces de rechange. Les pouvoirs budgétaires doivent être donnés aux responsables de maintenance afin qu'ils puissent répondre rapidement aux sollicitations de l'exploitation et faire face efficacement aux situations accidentelles.

4.2. Mise en place de moyens adaptés

- 4.2.1. Nous avons relevé plus haut les besoins généraux en matière de formation portuaire qui nous semblaient communs aux ports visités. Chaque port ne peut se satisfaire de cela. Or chaque port a des besoins détaillés très spécifiques.

Il convient donc dans chaque port de définir un *plan directeur de formation* sur trois ans qui définira précisément les besoins de formation, en particulier ceux de la maintenance. Si on le souhaite, on pourra limiter ce plan directeur à la seule fonction technique. Le plan directeur devra être établi à partir d'une évaluation de chaque membre du personnel (état réel de départ) et d'une définition précise de la fonction de chacun (état théorique d'arrivée), permettant d'évaluer précisément les besoins.

- 4.2.2. Nous avons vu aussi que les ressources locales pouvaient répondre en partie au besoin. Il conviendra donc de les recenser et de les utiliser.

Parmi les ressources locales, nous classerons les ressources inter-régionales. Des établissements performant existent dans certains pays, ils sont à la disposition des ports de l'Association. C'est l'occasion de développer la *coopération inter-régionale*.

Nous pensons qu'il y a maintenant l'opportunité de développer une *Ingénierie de formation inter-africaine* à partir des modèles qui fonctionnent bien. Ces modules fonctionnent dans des contextes culturels et économiques très proches, ils ont donc toutes chances de bien fonctionner une fois exportés.

- 4.2.3. Le recours à l'aide internationale reste indispensable. Cependant, ainsi que nous l'avons dit, les actions dans un même temps devraient être coordonnées par une instance locale. On peut imaginer aussi que les programmes des différents organismes soient collectés au niveau d'un service portuaire ou inter-portuaire pour être exploités au mieux par les ports. Ils devraient en être de même des procédures et conditions d'octroi des aides.

Toutes ces informations devant, à notre avis, être consolidées par l'AGPAOC.

- 4.2.4. Afin de gagner en rapidité de mise en oeuvre du plan de formation, nous recommandons aux ports de s'associer au réseau TRAINMAR de la CNUCED. Ce réseau dispense des cours de maintenance d'équipements portuaires particulièrement bien adaptés à la situation décrite.

La section des ports de la CNUCED à GENEVE peut fournir tous renseignements à ce sujet.

De même, les cours élaborés et diffusés par le B I T seront d'une grande utilité.

- 4.2.5. Enfin, nous recommandons parallèlement de développer la formation rapprochée de terrain en faisant appel à des professionnels portuaires investis d'une mission pédagogique. L'enseignement par l'exemple de gens de même métiers et de qualifications sensiblement égales est le plus performant. C'est celui qui apporte au Port les résultats les plus concrets, les plus rapides. Des actions récentes conduites sur ce principe à KINSHASA ont donné d'excellents résultats.

Le développement des actions recommandées, leur mise en oeuvre à l'échelle de l'AGPAOC nécessite d'adopter une stratégie.



AGPAOC



PMAWCA

5 – POUR DÉVELOPPER UNE STRATÉGIE POUR LE SUCCES

La stratégie de mise en oeuvre des actions que nous recommandons passe par l'organisation de deux actions qui peuvent être concomitantes :

- La formation des cadres supérieurs techniques des ports dans un double but :
 - . la mise en oeuvre du changement qu'il faut savoir aborder en terme de stratégie globale, organisation, gestion économique, implications humaines et sociales,
 - . et la sensibilisation aux nouvelles méthodes de gestion technique et économique de la maintenance.

- L'organisation d'un séminaire de sensibilisation à la mise en oeuvre d'un plan d'action pour la formation à la maintenance : un tel séminaire permettra de resituer ce problème de formation à la maintenance dans un contexte plus large, contexte qu'il faut analyser et qu'il faut faire évoluer si l'on veut que les actions de formation donnent les résultats escomptés.

Il nous paraît intéressant de réunir les responsables des ports concernés pour travailler autour des propositions. L'objectif du séminaire étant que chaque port puisse établir, pour ce qui le concerne, un plan d'action. Dans cet esprit, le séminaire devrait être "productif". Des ateliers de travail pourraient être formés pour traiter des thèmes proposés.

Au cours d'une séance plénière, les travaux des différents ateliers seraient présentés et diffusés et les plans d'actions établis (voir détail de l'organisation du séminaire au paragr. 5.2.).

Des missions d'experts, dans chaque port intéressé, financées par un organisme international apporteraient l'assistance technique nécessaire à l'établissement des plans directeurs et à la mobilisation des ressources.

Un séminaire annuel d'évaluation du projet serait convoqué par l'AGPAOC pour comparer les expériences et imaginer de nouvelles formes de coopération.

5.1. FORMATION DES CADRES SUPÉRIEURS TECHNIQUES

5.1.1. FORMATION A LA GESTION DE PROJET

Ces mutations techniques, économiques, d'organisation qui traduisent la volonté de progrès des ports doivent être gérées avec méthode pour atteindre toute leur efficacité. La gestion de projet est l'outil adapté.

La formation proposée est une sensibilisation, si le besoin s'en faisait sentir, elle pourrait être étoffée autour des axes proposés.

Toute gestion de projet consiste à assurer le meilleur équilibre entre :

- la technologie (management de la qualité)
- le temps (planification/contrôle)
- les coûts (budgétisation/contrôle)

en utilisant au mieux les ressources à disposition, principalement les ressources humaines qui doivent faire l'objet d'une attention toute particulière.

OBJECTIF

- . Créer une culture projet dans l'entreprise avec son vocabulaire, ses outils et son mode de management.
- . Intégrer la démarche projet dans la gestion classique de l'entreprise.

FORMATION

3 axes de formation sont envisagés.

. **L'assurance qualité du projet.**

Principaux critères :

- . spécifications de l'assurance qualité projet
- . le Manuel d'Assurance Qualité projet
- . l'assurance qualité projet dans le système global qualité de l'entreprise.

. **Les outils "classiques" de la gestion de projet.**

Principaux critères :

- . décomposition du projet en ses tâches élémentaires (WBS - Work Breakdown Structure)
- . synoptique des dates clés (Master Schedule)
- . planification GANTT et réseaux (PERT - CPM - PDM)
- . PERT - COST
- . Ailocations de ressources

. **Le management en situation de projet**

Principaux critères :

- . animation d'équipe (management participatif)
- . relations d'autorités / responsabilités (délégation, double hiérarchie)
- . motivations - leadership
- . information, communication, tableaux de bord
- . organigramme pyramidal, projet et matriciel.

PROGRAMME DE FORMATION A LA GESTION DE PROJET ET RESSOURCES HUMAINES

OBJECTIF Rendre les participants capables d'expliquer les principaux "rouages" de leur gestion de projet ainsi que les obligations autorités/responsabilités qui en découlent.

PROGRAMME LA GESTION DE PROJET

- Définition d'un projet
- Application aux projets des participants
- Maîtrise du projet (Assurance Qualité)
- Organigramme technique du projet (WBS - Work Breakdown Structure)
- Planification et contrôle du projet.

LE MANAGEMENT EN SITUATION DE PROJET

- Le Management
 - . les cinq fonctions de base
 - . autorité, responsabilité, tableaux de bord (Mac Grégor, Tannenbaum)
 - . motivations (Maslow, Herzberg)
- Management et gestion de projet
 - . les organigrammes
 - . autorités "lines" et "staff"
 - . le chef de projet (leadership) - l'équipe projet
 - . la délégation d'autorité

TABLE RONDE

Canevas de la gestion de projet par les participants :
points forts, points faibles.

A/ LA GESTION DE PROJET (2 journées)

Toute gestion de projet consiste à assurer le meilleur équilibre entre :

- la technologie (qualité du projet)
- le temps (planification/contrôle du projet)
- les coûts (budgétisation/contrôle du projet)

en utilisant au mieux les ressources à disposition, principalement les ressources humaines qui doivent faire l'objet d'une attention toute particulière.

DEMARCHE

En ce qui concerne la gestion de projet, il faut s'attacher :

- à mettre à disposition les outils pour maîtriser le temps et les coûts et leurs contrôles au travers de petits exemples simples, afin de faciliter la compréhension de l'outil informatique, et de maximiser l'utilisation des possibilités offertes,
- à développer la notion de management des projets avec notamment les implications d'une structure managériale projet dans une structure pyramidale existante en termes d'autorités et de responsabilités.

CONTENU PEDAGOGIQUE

- La notion de projet et le WBS-Work breakdown structure (1 journée)

PROGRAMME

- Durée de vie d'un projet
 - . cas général
 - . cas du projet maintenance
- Les grandes étapes de la vie d'un projet
 - . les étapes
 - . la notion d'Assurance-qualité en projet
- Décomposition du projet (WBS-Work Breakdown structure)
 - . projet, sous-projet
 - . niveaux de décomposition
 - . les tâches élémentaires

- Le "Master Schedule"
 - . les jalons
 - . représentation en graphique GANTT
- Autorités/responsabilité des acteurs
 - . WBS - organigramme projet
 - . contribution de l'organigramme projet
 - . autorités/responsabilités et tâches élémentaires
 - . motivations

*Note : les participants viennent avec des exemples de projets
travailler l'outil WBS*

B/ LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (1 journée)

OBJECTIF Familiariser les participants aux notions de base en management avec les applications à la gestion de projets, pour les rendre capable de mieux s'intégrer dans une équipe projet.

PROGRAMME. Définition du management

- . Les 5 fonctions de base du management
- . Responsabilité, autorité, leadership (Mayo, Mac Grégor, Tannebaum, Blake et Mouton, ...)
- . Communication - Information - Tableaux de bord
- . Motivations (Maslow - Herzberg)
 - . Les organigrammes
 - . Management et gestion de projet
 - L'équipe projet - l'animation d'équipe
 - le profil du responsable de projet
 - les relations d'autorité/responsabilité
 - la délégation d'autorité (management participatif)
 - les motivations en gestion de projet
 - . Table ronde : la gestion de projet.

C/ LA GESTION DU TEMPS ET CONTROLE (2 journées)

OBJECTIF : Rendre les participants capables de planifier, de suivre l'avancement de la programmation des travaux, d'allouer au mieux les ressources à disposition.

PROGRAMME : Les bases de la planification

- Graphique de GANTT (à barre)
- Les réseaux (CPM, PERT, PRECEDENCE)
 - . logique du réseau (construction)
 - . calcul des temps au plus tôt et des temps au plus tard
 - . activités critiques, chemin critique
 - . les marges.
- Allocation des ressources
 - . du réseau ... à l'histogramme des ressources
 - . gestion du chemin critique et des marges
 - . optimisation des ressources à disposition
- Cas de l'accélération d'un projet.

Le contrôle de planification

- Avance et retard des éléments d'un projet
 - . listings
 - . explication par les réseaux
 - . présentation par les graphiques à barres
- La courbe des dates prévus
 - . outils
 - . reprogrammer
- Les pourcentages d'avancement

Les autorités et les responsabilités des acteurs

- Circulation de l'information
- Information montante et descendante
- Constitution d'un tableau de bord

Note : Cette formation fait appel à la pratique de nombreux exemples programmes pour illustrer toutes les possibilités offertes par les outils.

D/ LA GESTION DES COÛTS ET CONTROLE (1 journée)

Objectif : Sensibiliser les participants à la notion de coût et de suivi des coûts en gestion de projet, afin d'expliquer l'importance des tableaux de bord avec les imputations de temps.

Programme : - Montage du budget.

- . les coûts directs et les coûts indirects
- . liens entre les coûts et l'organigramme technique (WBS Work Breakdown structure)
- . estimation des coûts directs (méthodes)

- Les relations temps-coûts (gestion du budget) : liens avec le module gestion du temps

- Contrôle des coûts
 - . outils
 - . du réseau à l'histogramme des coûts
 - . courbes d'avancement en termes de coûts

- Accélérer un projet : impact sur les coûts

- Autorités/responsabilités des acteurs
 - . les imputations des coûts
 - . responsabilités du budget
 - . faire bien du premier coup (ne pas gaspiller la valeur ajoutée)
 - . imputation des temps.

5.1.2. FORMATION A L'ORGANISATION, LA GESTION ECONOMIQUE, LA MAINTENANCE

Il s'agit de donner à l'encadrement supérieur les moyens de mettre en place l'organisation nouvelle, de suivre les indicateurs de gestion, de mettre en oeuvre la politique de maintenance et juger de son efficacité.

Là encore, il s'agit d'une sensibilisation qui s'adresse à une population de cadres supérieurs, dont les connaissances de base sont du niveau adéquat.

A/ FORMATION A LA GESTION ECONOMIQUE

OBJECTIF

Rappeler les notions fondamentales d'économie qui constituent le cadre incontournable de toute entreprise, de tout projet.

PROGRAMME

Principes de gestion comptable

- . Recettes
- . Dépenses
- . Comptes d'exploitation et de fonctionnement
- . Compte capital et financement des investissements

Contrôle budgétaire

- . Etablissement des budgets
- . Suivi budgétaire
- . Tableaux de bord
- . Mise à jour des budgets

Comptabilité analytique

- . Principes généraux
- . Répartition des charges
- . Charges fixes - Charges variables
- . Prix de revient réels et comptabilisation
- . Prix de revient standard et comptabilisation
- . Analyse de rentabilité

Contrôle de gestion

- . Nature - Fonction
- . Instruments du contrôle de gestion portuaire
- . Construction du système de contrôle de gestion portuaire

DUREE DE LA FORMATION

5 jours.

B/ FORMATION A L'ORGANISATION PORTUAIRE

OBJECTIF

Le développement de tout projet dans le cadre portuaire nécessite une connaissance du domaine ainsi que l'acquisition de références multiples pour atteindre l'objectif dans les meilleures conditions.

PROGRAMME

Organisation et gestion d'un port

- Principes généraux
- Spécificités de la gestion portuaire
- Différents modes de gestion portuaire
- Mutations du commerce international et leurs conséquences sur le rôle des ports

Outils de la gestion portuaire

- Organisation administrative
- Système d'informations et traitement des données
- Systèmes comptable et financier - Contrôle de gestion
- Indicateurs de performance et tableaux de bord
- Promotion commerciale - Tarification
- Planification économique
- Outils techniques et opérationnels - Maintenance
- Développement des ressources humaines

Objectifs de l'entreprise portuaire

- Services rendus (fiabilité, ponctualité, régularité)
- Equipements (infrastructure, superstructure)
- Gestion (communauté portuaire, communication, informatisation, réflexion stratégique, gestion des ressources humaines).

DUREE DE LA FORMATION

5 jours.

C/ SENSIBILISATION A LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE

OBJECTIF

La mise en place d'une bonne politique de maintenance est un acte majeur dans la vie d'une entreprise. De nouvelles notions sont apparues ces dernières années et ont été journalisées. Leur acquisition est indispensable dès lors que l'entreprise s'est fixée des objectifs ambitieux de productivité et de coûts.

PROGRAMME DE SENSIBILISATION

Aspects économiques :

1. Coût de défaillance d'un équipement entraînant l'arrêt de l'installation de Production.
 - Coût de défaillance rapporté au nombre d'heures d'usage
 - Coût annuel, de défaillance
 - Coût d'indisponibilité d'une installation de production (valeur plancher)
 - Evolution du coût de maintenance corrective avec la durée d'exploitation (niveaux de maintenance).

2. Coût global de maintenance
 - Modélisation
 - Recherche de l'époque optimale de remplacement d'un équipement
 - Choix de l'échelon d'intervention (réparation sur l'outil de production ou échange standard, puis réparation à l'arrière).

Aspects fonctionnels :

1. Analyse fonctionnelle appliquée à l'étude de la maintenance d'une installation de production
 - Définition de la fonction comme étant une composante de l'utilité de l'installation

 - . Services rendus

 - . Performances associées à la fonction, caractérisant la maintenance à savoir :

1er niveau de performance :

L'interruption de la fonction **arrête** ou **non** la production ou (et) met en cause la sécurité des personnes et des biens.

2ème niveau de performance :

Fiabilité - Maintenabilité - Disponibilité - Indicateur de sûreté.

- . **Coût de la maintenance :** Budget annuel maintenance
- Exemples vécus.

2. Généralisation de la méthode

- Flux tendu
- Idem avec fonctions surdimensionnées (flux tendu partiel)

Types de maintenance à appliquer :

1. But et actions de maintenance

- Maintien de la qualité au sens large
- Actions de maintenance.

2. Type de maintenance à adopter

- Coût d'indisponibilité non nul, ou exigence de disponibilité élevée
- Coût d'indisponibilité induit par la maintenance préventive, nul (temps masqué).
- Comparaison avec coût de défaillance :
 - . méthode empirique
 - . méthode analytique (modèle Weibull)
- Coût d'indisponibilité induit non nul :
 - . méthode empirique
- Applications informatiques
- Maintenance conditionnelle
- Comparaison des divers types de maintenance - Exemples vécus.

Éléments de mathématiques appliquées à la maintenance :

Les modèles indiqués ne sont présent que sous l'aspect : **mécanismes de défaillance et distribution des durées de vie.**

1. Taux de défaillance d'un équipement

- Variation avec le temps
- Relation avec la fiabilité

2. Distribution de Poisson

3. Modèle empirique de Weibull

Applications : Exemples vécus.

Fiabilité - maintenabilité - disponibilité :

1. Définition

2. Systèmes redondants

3. Fiabilité et disponibilité des systèmes réparables

- Fiabilité et maintenance préventive systématique d'un équipement
- Fiabilité d'un système redondant à deux éléments réparables.

Application à une installation à feu continu

A partir de données économiques, de l'inventaire des composants critiques et des exigences de disponibilité, déterminer :

- la politique de maintenance
- le budget de maintenance
- le stock des rechanges nécessaires.

Sûreté de fonctionnement de fiabilité et maintenance :

1. Relation fiabilité - Sûreté

- Modes communs de défaillance
- Arbres d'évènements
- Analyse des modes de défaillance de leurs effets et de leur criticité (A.M.D.E.C.)
- Arbres de défaillance

2. Relation sûreté - Maintenance

- Evolution du facteur de charge moyen en fonction de temps
- Fiabilité fonctionnelle
 - Résistance fonctionnelle
 - Ambiance et durée de Vie des objets simples
 - Durée de vie des objets complexes
 - Contrôle des résistances - Epreuves
- Aspects humains - Fiabilité humaine

3. Durée de la formation

5 jours.

**5.2. PROJET DE SÉMINAIRE DE SENSIBILISATION A LA MISE EN OEUVRE
D'UN PLAN D'ACTION POUR LA FORMATION A LA MAINTENANCE**

En 1991, à la demande de l'Association pour la Gestion des Ports de l'Afrique de l'Ouest et du Centre (AGPAOC), l'ONUDI a financé une mission dont les objectifs principaux étaient les suivants :

- Analyser les conditions des équipements portuaires.
- Identifier les besoins en formation à la fonction maintenance portuaire.
- Identifier les capacités de formation existantes nationales ou internationales.

Cette mission préliminaire effectuée dans trois ports-cibles : LUANDA, LAGOS, ABIDJAN a fait l'objet d'un rapport dont les conclusions proposent un plan d'actions devant conduire à ce qui représente l'objectif final du projet : l'élaboration d'un programme de formation à la maintenance.

Un pareil programme permettra d'augmenter la disponibilité des équipements techniques des ports de l'Afrique de l'Ouest et du Centre et, par là même, de prolonger leur durée de vie permettant ainsi d'augmenter l'efficacité des investissements et d'améliorer les échanges économiques des pays de la sous-région.

A ce stade d'avancement du projet et compte tenu des particularismes et spécificités de chaque port, le rapport préconise l'organisation d'un séminaire de sensibilisation des dirigeants et cadres techniques portuaires dont le résultat tangible devrait être la mise en oeuvre du plan d'actions pour l'élaboration du programme de formation à la maintenance et son application.

1 - Informations de base et justifications

La mission préliminaire a fait ressortir, non seulement les besoins de formation, mais aussi les mesures d'accompagnement indispensables à la mise en oeuvre des formations, sans lesquelles l'efficacité des actions serait voisine de zéro. L'état des équipements portuaires est alarmant, une réhabilitation technique s'avère indispensable à plusieurs titres :

- restaurer l'opérativité des ports et par là même leur compétitivité.
- rétablir et réorganiser la fonction technique sur des bases saines.

La phase de réhabilitation doit être une occasion sciemment exploitée de formation des agents. Voici un premier thème de réflexion.

Les réponses aux besoins en formation qui ont été décelés ne relèvent pas d'actions ponctuelles mais d'une démarche globale inscrite dans un plan directeur de formation sur trois ans, spécifique à chaque port. C'est le deuxième thème de réflexion.

Les ressources locales existent. Elles ont été recensées autour des trois ports-cibles, elles existent aussi ailleurs et partout dans la sous-région. Elles ont forme d'établissements de formation, mais parfois de modèles de fonctionnement performants qui existent dans certains ports et qu'il faut repérer. L'utilisation des ressources locales favorisera les échanges sud-sud et peut conduire à l'émergence d'une véritable ingénierie de formation inter-africaine. Voici un troisième axe de travail.

Les ressources internationales sont potentiellement importantes, mais sans doute mal exploitées par les ports. Elles sont mal connues des responsables et il n'existe pas de structure dont l'objectif serait de les utiliser à l'optimum. C'est là un autre axe de progrès et de réflexion.

2 - Objectifs

Sensibiliser les responsables concernés par l'utilisation des équipements à l'importance de la maintenance pour l'exploitation des ports, leur efficacité et leur développement, ainsi qu'à la nécessité d'une formation adaptée.

3 - Résultats du séminaire

A partir du rapport de la mission préliminaire et d'un document de base tenant lieu de plan de travail, qui aurait été transmis à l'avance aux participants afin de préparer le séminaire, le résultat attendu du séminaire sera l'élaboration d'une recommandation aux directeurs généraux des ports de l'AGPAOC (transmise par le secrétaire de l'AGPAOC avec lettre d'accompagnement du Président de l'AGPAOC) pour la mise en oeuvre du plan d'actions pour l'élaboration du programme de formation à la maintenance et son application. (Autour du thème central de la formation, il peut s'agir dans certains cas de mettre en oeuvre un véritable plan de réhabilitation de la fonction maintenance).

4 - Organisation du séminaire

4.1. Les participants

Il s'agit des responsables techniques et responsables de formation de tous les ports de l'AGPAOC (une trentaine). On peut compter entre 90 et 120 participants

4.2. Le lieu

MARSEILLE - Le séminaire pourrait être organisé avec l'aide logistique du Port Autonome de Marseille.

4.3. La durée

5 jours

4.4. La forme

Le séminaire fonctionnerait comme un séminaire atelier avec élection d'un président de plénière, d'un rapporteur et la création de commissions sur chaque grand sujet proposé à la réflexion des participants.

L'animation serait confiée à un consultant et à deux représentants du siège de l'ONUDI.

4.5. Le programme et le timing

- 2 jours de conférences

Les conférences porteraient sur des thèmes proches des thèmes de réflexion proposés ainsi que sur les points de dysfonctionnement relevés lors de la mission préliminaire. (Les statuts, l'organisation, la délégation de responsabilité, la réforme du matériel obsolète, les méthodes de maintenance, le budget de maintenance, la gestion de maintenance assistée par ordinateur (GMAO), les pièces de rechange, la sous-traitance, etc...).

- 2 jours : travaux des commissions

a) Réhabilitation technique :

- nettoyage du port,
- réforme du matériel obsolète,
- récupération de matériel,
- critères de sélection des équipements à réhabiliter,
- réhabilitation des moyens de la maintenance (ateliers, pièce rechange, outillage, etc...),
- sources de financement.

b) Plan directeur de formation :

- nécessité de définir l'organisation et de préciser les fonctions.
- évaluation du personnel (méthodes, moyens).
- formation des leaders pour conduire le changement (mise en place d'une structure).
- formation des cadres supérieurs techniques,
 - . management,
 - . gestion,
 - . conceptualisation de la maintenance,
 - . les fonctions portuaires.

c) Les ressources locales :

- inventaire des établissements de formation,
- capacités et objectifs des établissements de formation,
- formes de relations Port-établissement de formation,
- échanges inter-régionaux,
- les modèles à repérer, codifier, à diffuser.
- vers une ingénierie inter-africaine.

d) Les ressources internationales :

- Inventaire des organismes internationaux,
- Leur mode de fonctionnement,
- Procédures d'octroi des aides,
- Coordination des actions des organismes internationaux,
- La coopération technique à but pédagogique. Les expériences réussies.
- Les cours existants - Inventaire (TRAINMAR, BET, ONUDI, etc...), conditions de mise en oeuvre.

- 1 jour : Séance plénière, élaboration du document final - Perspectives.

5 - Financement du séminaire

Il serait nécessaire de financer :

- l'élaboration du document préparatoire,
- la rémunération du consultant animateur,
- la rémunération des conférenciers,
- les frais de voyage, transport, hébergement des participants.
- les frais des deux fonctionnaires du siège de l'ONUDI.
- les frais relatifs à l'organisation du séminaire : campagne publicitaire, affiches, correspondances d'invitations, location de salle, équipement audio-visuel, secrétariat, papèterie, téléphone, télex, etc...



6 – CONCLUSIONS ET REMERCIEMENTS

6 - CONCLUSION ET REMERCIEMENTS

C'est grâce à la disponibilité de toutes les personnes que les experts ont rencontrées aussi bien en ANGOLA, au NIGERIA, qu'en COTE D'IVOIRE, que la présente mission préliminaire a été conduite à son terme. Nous les en remercions vivement et chaleureusement.

Le premier point de convergence des idées des responsables que nous avons contactés est bien la nécessité absolue de considérer la maintenance comme une fonction industrielle essentielle de l'entreprise portuaire qui exige les meilleures compétences à chaque niveau de sa réalisation.

Le second point commun développé par nos interlocuteurs est qu'il ne suffit pas de mettre en oeuvre des actions de formation qui répondent à tel ou tel besoin ponctuel, mais qu'il faut aussi développer une stratégie à l'échelle du problème posé et à l'échelle de l'AGPAOC.

Ces deux idées clefs, communes dans l'esprit des professionnels portuaires que nous avons rencontrés justifient à la fois l'objet de la mission préliminaire ainsi que les propositions d'actions présentées dans le présent rapport.



7 - ANNEXES

AVERTISSEMENT AUX LECTEURS

Les experts ont, au cours de leur mission, recueilli un nombre important de documents dont le volume les oblige à faire un dossier annexe, non joint au présent rapport, mais disponible au secrétariat de l'AGPAOC à LAGOS (Nigéria) que toute personne intéressée pourra consulter.

Les documents recueillis sont détaillés dans les listes suivantes :

- LISTE DES DOCUMENTS RECUEILLIS EN ANGOLA
 - LISTE DES DOCUMENTS REMIS PAR N.P.A. (LAGOS)
 - LISTE DES DOCUMENTS RECUEILLIS A ABIDJAN
-

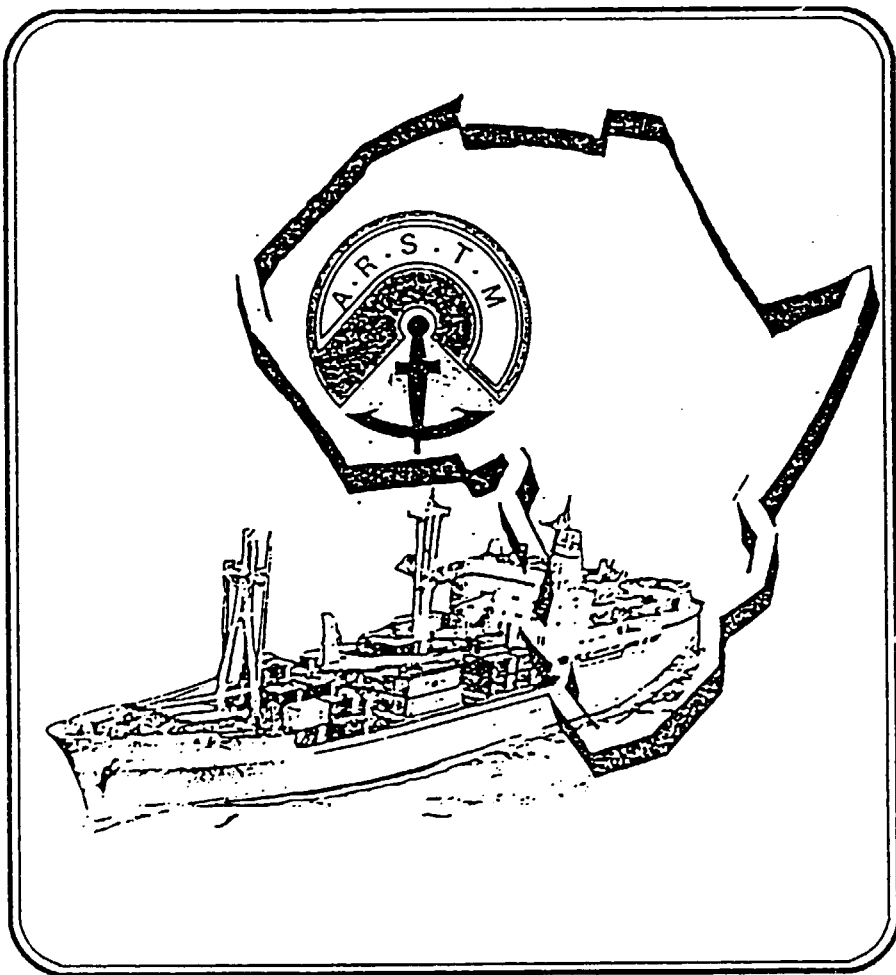
LISTE DES DOCUMENTS RECUEILLIS EN ANGOLA

- Actes de la rencontre des Centres TRAINMAR 20/24/09/90 LU1
- Plaquette CEFOPESCAS LU2
- Plaquettes INFP LU3 - LU4
- Plaquettes CNFP LU5 - LU6
- Document rédigé par le Port de LUANDA à l'occasion de la mission LU7
- Rapport d'activité du Port de LUANDA en 1989 LU8
- Organigramme de la Direction Technique du port de LUANDA LU9
- Organigramme de la Direction des ressources humaines LU10
- Inventaire des moyens de manutention LU11
- Rapport d'activité 1989 du Port de NAMIBE LU12
- Activité Formation et ressources humaines en OCTOBRE 90 (NAMIBE) LU13
- Feuille de révision 2500 H CATERPILLARD LU14
- Document préparé par le Port de NAMIBE à l'occasion de la mission LU15

A B I D J A N - LISTE DES DOCUMENTS -

Exemple de programme de formation	A1
Bilan des activités du département formation et stages	A2
Plaquette de présentation de l'ARSTM	A3
Plaquette de promotion de l'ARSTM	A4
Division phares et balises - inventaire des équipements	A5
Division phares et balises - projet d'organigramme	A6
Division phares et balises - organigramme actuel	A7
Division phares et balises - projet d'organigramme et définition des tâches	A8
Organigramme du P.A.A.	A9
Exemples de programmes de formation et récapitulatif 90	A10
Division dragage : Inventaire des équipements/Renseignements/Organigramme.....	A11
Circuits de commande - procédures.....	A12
Division matériel terrestre renseignements.....	A13
Projet centre de formation	A14
Centre de formation P.A.A	A15
Plaquette Jacquerville.....	A16
Plaquette MAN	A17
Plaquette CFTP	A18
Feuille de travail phares et balises.....	A19
Demande de formation terminal conteneur.....	A20
Plaquette de présentation de l'ESTM (Ecole Supérieure des Transports Maritimes).....	A21
P.A.A. Division phares et balises liste du personnel	A22
P.A.A. Maintenance du terminal conteneur - présentation	A23
Questionnaire ONUDI sur l'ARSTM (Académie Régionale des Sciences et techniques de la Mer)	A24
Centre des métiers de l'électricité Bingerville (Recueil de stages)	A25
Division outillage - Matériel Naval - Suivi matériel - Suivi travaux	A26

L'ACADEMIE REGIONALE
DES
SCIENCES ET TECHNIQUES
DE LA MER D'ABIDJAN



CONFERENCE MINISTERIELLE
DES ETATS DE L'AFRIQUE DE L'OUEST ET DU CENTRE

s o m m a i r e

1 - PRESENTATION et HISTORIQUE de l' A.R.S.T.M.

2 - FILIERES de FORMATION :

* ECOLE SUPERIEURE DE NAVIGATION

* ECOLE SUPERIEURE DES TRANSPORTS MARITIMES

* COLLEGE d'ENSEIGNEMENT et d'APPRENTISSAGE MARITIMES

3 - CONDITIONS d'APTITUDE PHYSIQUE d'ADMISSION

4 - LE REGLEMENT INTERIEUR

5 - L' ANNEXE

REALISATION DE L'ACADEMIE

L'Académie des Sciences et Techniques de la Mer a été réalisée sur un site splendide de 30 hectares dominant la lagune Ebrié et aux portes même d'Abidjan alliant ainsi la quiétude d'un environnement naturel et la proximité des commodités d'une grande ville. Elle permet donc aux étudiants de s'épanouir et étudier dans les meilleures conditions possibles.

A - LES CONSTRUCTIONS

Les travaux de construction de l'Académie ont été réalisés en 4 années.

comprenant les bâtiments administratifs, les salles de cours, les laboratoires, le planétarium, les ateliers moteurs, les ateliers machines outils et soudure, la zone de maintenance et garage, l'atelier matelotage et embarcations, la zone de manutention, la zone de lutte contre l'incendie, la zone vie élèves comprenant deux restaurants, des logements et dortoirs pour une capacité de 268 lits, une infirmerie, une zone de détente avec cafétéria.

Des travaux complémentaires sont actuellement en cours de réalisation et permettront de compléter les installations par:

Un appontement aménagé pour les embarcations
Les installations sportives avec piscine, hall de sport, terrain de foot, basket et volley.

Le financement de l'ensemble des constructions et aménagements a été assuré par la B.A.D. et la COTE D'IVOIRE pour un montant d'environ 9 milliards cfa.

LES ETAPES MARQUANTES

L'Enseignement maritime est né en Côte d'Ivoire en 1957 par la création d'un Centre de Formation Maritime sous l'égide du Service des Pêches Maritimes et Lagunaires.

Le 31 juillet 1970, par la Convention N°12/LE/FONDS/CA/70 signée entre les Gouvernements de la République de Côte d'Ivoire, la République du Togo et la République Populaire du Bénin, l'école fût régionalisée et donna création du

CENTRE REGIONAL DE L'ENSEIGNEMENT ET DE L'APPRENTISSAGE
MARITIMES
(C. R. E. A. M.)

Pour répondre à la demande de formation d'Officiers au Long Cours ou d'Officiers Mécaniciens de niveau supérieur, en 1974, il est créé au sein du C.R.E.A.M. une formation supérieure qui prendra le nom d'ECOLE SUPERIEURE DE NAVIGATION

Vu le développement des échanges extérieurs et celui des jeunes marines des pays africains, il s'avérait que les structures de formations existantes devenaient insuffisantes pour répondre aux besoins de plus en plus importants en personnel qualifié.

La solution des écoles étrangères s'avère, en fait, souvent mal adaptée du point de vue type de formation ne collant pas toujours aux réalités des pays africains francophones. Elles sont également souvent un handicap à l'adaptation de nos étudiants trouvant dans certains pays d'accueil un environnement tout à fait différent du leur. (langue, climat, culture..)

C'est pourquoi le Gouvernement de la Côte d'Ivoire a voté la loi n° 75-941 du 26 décembre 1975, portant création de l'Académie des Sciences et Techniques de la Mer à Abidjan à vocation régionale.

En 1976, la Conférence Ministérielle des Etats de l'Afrique de l'Ouest et du Centre sur les Transports Maritimes a décidé la régionalisation de l'Académie des Sciences et Techniques de la Mer d'Abidjan.

Le Programme des Nations-Unies pour le Développement (PNUD) a chargé l'Organisation Maritime Internationale (OMI) et la Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement (CNUCED) de l'exécution du projet d'Assistance Technique à cette régionalisation.

En juin 1982, l'Assemblée nationale a voté la loi n° 82-653 du 18/6/82 autorisant le Président de la République à ratifier la convention portant régionalisation de l'Académie Maritime d'Abidjan.

B - LES EQUIPEMENTS PEDAGOGIQUES

Les équipements pédagogiques de l'Académie sont à la pointe des technologies les plus sophistiquées.

Ils ont été financés par

Le JAPON , le PNUD , le FED, la COREE et la NORVEGE

Ils représentent un coût d'environ 7 milliards cfa.

Ces équipements comprennent entre autres:

Un navire école "GOLFE DE GUINEE" de 228 tonneaux entièrement équipé pour la navigation et la pêche. Ce navire vient en complément du chalutier école "ALIDADE" qui avait été remis au C.R.E.A.M. en 1975 par la signature d'une convention de financement entre le Fonds d'Aide et de Coopération (FAC) et le Conseil de l'Entente.

Un simulateur radar, un simulateur machine, des laboratoires électrotechniques, électroniques, automatiques, informatiques, radio, une passerelle de navigation, un laboratoire de langues..

C - LA ZONE D'HEBERGEMENT

La capacité totale d'hébergement est de 268 places réparti comme suit:

148 chambres individuelles pour l'ESN et l'ESTM

20 dortoirs de 6 places pour le CEAM

OUVERTURE DE L'ACADEMIE

L'Académie Régionale des Sciences et Techniques de la Mer
a ouvert ses portes le 1 Octobre 1987.

La présente scolarité fonctionne donc dans les nouvelles
structures permettant ainsi d'optimiser la qualité de
l'enseignement compte tenu des matériels pédagogiques
hautement sophistiqués et tous opérationnels.

Par ailleurs, les étudiants et élèves jouissent d'un cadre
propice aux études étant donné qu'ils sont logés sur place et
qu'ils bénéficient de toutes les commodités d'une cité
estudiantine: restaurant-café-zone sportive-zone
loisirs-bibliothèque.

LA PREMIERE SCOLARITE

La scolarité 1987/1988 a débuté le 4 Octobre 1987

Deux écoles étaient fonctionnelles:

L'ECOLE SUPERIEURE DE NAVIGATION

et

LE COLLEGE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE L'APPRENTISSAGE MARITIMES

ses effectifs globaux ont été de 169 élèves

répartis par PAYS comme suit:

C.I. (124) - TOGO (20) - CAMEROUN (12) - GABON (5) - ZAIRE
(2)

SENEGAL (2) - GUINEE (2) - COMORES (1) - FRANCE (1)

LA SECONDE SCOLARITE

La seconde scolarité 1988/1989 a vu l'ouverture d'une
troisième école

L'ECOLE SUPERIEURE DES TRANSPORTS MARITIMES

LES PERSPECTIVES D'AVENIR

De par son organisation et ses structures, L'A.R.S.T.M. est à même d'ouvrir d'autres champs de formation du domaine maritime ou assimilé et ce, en fonction des perspectives spécifiques et des besoins en formation qui pourraient être exprimés par les pays associés.

Par exemple:

les formations de personnel de surveillance et de la sauvegarde du plan d'eau dans les zones maritimes, des instructeurs et encadreurs de pêche, des administrateurs des affaires maritimes...

L'ACADEMIE REGIONALE DES SCIENCES ET TECHNIQUES DE LA MER
ACCUEILLE LES ETUDIANTS DE TOUS LES PAYS FRANCOPHONES DE
L'AFRIQUE DE L'OUEST ET DU CENTRE
ELLE PEUT ETRE OUVERTE EGALEMENT AUX AUTRES PAYS FRANCOPHONES

ÉCOLE SUPÉRIEURE
DE
NAVIGATION

FILIERES

DE

FORMATION

FORMATION DES OFFICIERS A L'ESN

	FILIERE : PONT	FILIERE : MACHINE
BAC : C,D,E,F1,F2,F3 ou équivalent. Age : moins de 25 ans l'année du concours. Sexe M ou F.		
C O N C O U R S	Concours d'entrée obligatoire.	Concours d'entrée obligatoire.
1ère ANNEE SCOLAIRE (30 semaines)	A. P. P. : année préparatoire pont.	A. P. M. : année préparatoire machine
EMBARQUEMENT CONSEILLE (2 mois)	Initiation en mer.	Initiation en mer.
2ème ANNEE SCOLAIRE (30 semaines)	E. L. C. : Elève au Long Cours.	E.M.M.M. : Elève Mécanicien Marine Marchande.
EMBARQUEMENT CONSEILLE (2 mois)	Initiation en mer.	Initiation en mer.
3ème ANNEE SCOLAIRE (30 semaines)	E.O.L.C. : Elève Officier au Long Cours	E.O.M. : Elève Officier Mécaniciens
DIPLOME D'ETUDES SUPERIEURES MARITIMES 1ère PARTIE.	D.E.S.M.1. PONT Délivré aux élèves ayant réussi à l'examen de 3ème année.	D.E.S.M.1. MACHINE Délivré aux élèves ayant réussi à l'examen de 3ème année.
12 MOIS DE NAVIGATION AU LONG COURS.	A titre d'Elève Officier Pont.	A titre d'Elève Officier Machine.
BREVET D'ETUDES SUPERIEURES MARITIMES 1ère PARTIE.	B.E.S.M.1. Pont. Délivré aux titulaires du DESM1 Pont ayant 12 mois de navigation après le Diplôme.	B.E.S.M.1. Machine. Délivré aux titulaires du DESM1 Pont ayant 12 mois de navigation après le Diplôme.
24 MOIS DE NAVIGATION AU LONG COURS	A titre d'Officier de Quart passerelle	A titre d'Officier de Quart machine.
4ème ANNEE DE COURS (30 semaines)	C.L.C. : Capitaine au Long Cours.	O.M.1. : Officier Mécanicien de 1ère classe.
DIPLOME D'ETUDES SUPERIEURES MARITIMES 2ème PARTIE.	D.E.S.M.2. Pont. Délivré aux élèves ayant réussi à l'examen de fin 4ème année.	D.E.S.M.2. Machine Délivré aux élèves ayant réussi à l'examen de fin de 4ème année.
12 MOIS DE NAVIGATION AU LONG COURS.	A titre d'Officier Pont.	A titre d'Officier Machine.
BREVET D'ETUDES SUPERIEURES MARITIMES 2ème PARTIE.	B.E.S.M.2 Pont. Délivré aux titulaires du D.E.S.M.2 Pont ayant 12 mois de navigation après le Diplôme.	B.E.S.M.2 Machine. Délivré aux titulaïr du D.E.S.M.2 Pont ayant 12 mois de navigation après le Diplôme.

FORMATION DES OFFICIERS RADIO ELECTRONICIENS

BAC : C, E, F3 ou équivalent. Age : mois de 25 ans l'année concours. Sexe : M ou F.	FILIERE DE FORMATION
----- C O N C O U R S -----	Concours d'entrée obligatoire.
1ère ANNEE SCOLAIRE (30 semaines). -----	
2ème ANNEE SCOLAIRE (30 semaines) -----	
C. G. O. R. -----	Certificat Général d'Opérateur des radios- Communications.
3ème ANNEE SCOLAIRE (30 semaines) -----	
DIPLOME D'ETUDES SUPERIEURES MARITIMES RADIO-ELECTRONIQUE -----	Délivré aux élèves ayant réussi à l'examen de 3ème année.
12 MOIS DE NAVIGATION AU LONG COURS. -----	A titre d'Elève Officier Radio.
BREVET D'ETUDES SUPERIEURES MARITIMES RADIO-ELECTRONIQUE	B.E.S.M. Radio- Electronique délivré au titulaire du D.E.S.M. Radio-Electronique ayant 12 mois de navigation effective depuis l'obtention du diplôme.

ÉCOLE SUPÉRIEURE
DES
TRANSPORTS MARITIMES

FILIERES

DE

FORMATION

I - FORMATION PROMOTIONNELLE A L'ESTM

A - Conditions d'entrée

- Avoir au minimum 3 ans d'expérience professionnelle dans le secteur maritime,
- Etre titulaire du BAC ou d'un diplôme équivalent ou avoir réussi à l'examen spécial d'entrée à l'ESTM
- Sexe : Masculin ou féminin.

DEROULEMENT DES ETUDES

	OPTION : PORT/MANUTENTION	OPTION : TRANSIT/ CONSIGNATION/ARMEMENT
DUREE DES ETUDES	5 ans maximum en alternance avec les activités professionnelles du candidat. Pendant cette période, le candidat doit suivre un nombre de cours suffisant lui permettant d'acquérir 15 crédits ou unités de valeur (UV) répartis comme suit : - 6 UV sur un total de 18 en enseignements généraux - 2 UV sur un total de 5 en tronc commun maritime ; - 7 UV sur un total de 11 en enseignements de spécialité Port/Manutention	5 ans maximum en alternance avec les activités professionnelles du candidat. Pendant cette période, le candidat doit suivre un nombre de cours suffisant lui permettant d'acquérir 15 crédits ou unités de valeur (UV) répartis comme suit : - 6 UV sur un total de 18 en enseignements généraux - 2 UV sur un total de 5 en tronc commun maritime ; - 7 UV sur un total de 11 en enseignements de spécialité Transit/Consignation/Armement.
TYPE DE FORMATION	La formation se fait en groupe sous forme de séminaire bloqué sur une période variant d'une à quatre semaines.	La formation se fait en groupe sous forme de séminaire bloqué sur une période variant d'une à quatre semaines.
LIEU DE FORMATION	- Académie Maritime d'Abidjan ou - dans un pays francophone membre de la CMEAOC/TM en fonction des effectifs et à la demande du pays.	- Académie Maritime d'Abidjan ou - dans un pays francophone membre de la CMEAOC/TM en fonction des effectifs et à la demande du pays.
STAGE	Le candidat est dispensé de stage mais il doit présenter un bref rapport sur une activité maritime relative à sa profession.	Le candidat est dispensé de stage mais il doit présenter un bref rapport sur une activité maritime relative à sa profession.
ATTRIBUTION DU DIPLOME	Le diplôme d'Etudes Générales en Transport Maritime est délivré aux candidats ayant acquis le nombre d'unités de valeur requis dans les délais impartis.	Le diplôme d'Etudes Générales en Transport Maritime est délivré aux candidats ayant acquis le nombre d'unités de valeur requis dans les délais impartis.

III - FORMATION CONTINUE A L'A.R.S.T.M.

A - CONDITIONS D'ENTREE:

Aucune condition d'entrée n'est requise.
Toutefois cette formation est réservée aux
salariés du secteur maritime.

B - DEROULEMENT DES ETUDES:

1/ Type d'enseignements:

Formation en groupe sous forme de séminaire bloqué
sur une période variant d'une à quatre semaines
pouvant se faire intra ou inter entreprises.

2/ Lieu:

- | | |
|----------------------------------|---|
| - Académie Maritime d'Abidjan | en fonction
des effectifs
et des demandes |
| - Entreprise du secteur maritime | |
| - ou pays de la CMEAOC-TM | |

ATTESTATION DE STAGE

Une attestation de suivi de stage est délivré aux candidats
ayant suivi le stage de formation continue.

ECOLE SUPERIEURE
DES TRANSPORTS MARITIMES
(E . S . T . M .)

O

I - GENERALITES.

L'Ecole Supérieure des Transports Maritimes (E.S.T.M.), la dernière née des trois écoles de l'Académie Régionale des Sciences et Techniques de la Mer d'Abidjan (A.R.S.T.M.), a pour vocation la formation du personnel sédentaire (cadres moyens et agent de maîtrise) du secteur maritime et Paramaritime des pays francophones membres de la Conférence Ministerielle des Etats de l'Afrique de l'Ouest et du Centre sur les Transports Maritimes. (C.M.E.A.O.C./T.M.).

II - FILIERES.

La formation à l'E.S.T.M. comporte trois filières :

- 1/ La filière de la formation continue
- 2/ La filière de la formation promotionnelle

1 - La filière de formation continue vise le recyclage et le perfectionnement du personnel sédentaire des entreprises maritimes de la place et de la sous-région.

2 - La filière de formation promotionnelle est accessible aux cadres et agents de maîtrise sédentaires, travaillant depuis au moins 3 ans dans une entreprise maritime. Le candidat doit être titulaire du Bac, ou d'un diplôme jugé équivalent. Cette filière permet au salarié en activité, d'acquérir le Diplôme d'Etudes Générales en Transport Maritime.

En formation continue et promotionnelle, les cours sont dispensés sous forme de séminaires d'1 à 4 semaines bloquées à l'ESTM, en entreprise ou dans le pays demandeur.

3 - La filière de formation initiale

Elle offre des formations bloquées, d'un type classique, d'une durée variant de 1 à 4 années scolaires dans les locaux de l'ARSTM.

Il existe quatre sections :

- La préparation au Diplôme d'Etudes Générales en Transport Maritime option Port/Manutention ou option Transit/Consignation/Armement. Sections ouvertes aux titulaires du Bac B, C, D, E, G2 ou équivalent ;
- La préparation au Certificat d'Etudes Economiques et d'Exploitation accessible aux Capitaines au Long Cours ou aux Officiers Mécaniciens 1ère Classe.
- La préparation du Diplôme d'Officier de Port : L'ESTM offre en 1 an une formation portuaire aux titulaires du Diplôme d'Etudes Supérieures Maritimes 1ère Partie Pont (DESM1-P).
- La préparation au Diplôme de Maîtres de Port : Formation Portuaire d'un an accessible aux titulaires du Diplôme d'Etudes Techniques Maritimes 1ère Partie Pont (DETM1-P).

Dans les pages qui suivent, figurent des informations complémentaires sur ces filières : durée et déroulement des études, conditions de délivrance des diplômes.

I -

FORMATION INITIALE

**DIPLOME D'ETUDES
GENERALES EN
TRANSPORTS MARITIMES**

- Option Port/
Manutention
- Option Transit/
Consignation/Armement

**CERTIFICAT
D'ETUDES ECONOMI-
QUES ET D'EXPLOITA-
TION EN TRANSPORTS
MARITIMES**

**DIPLOME
D'OFFICIERES
DE PORT**

**DIPLOME
DE MAITRE
DE PORT**

CONDITIONS D'ACCES	Concours ouvert aux titulaires DAC série B,C,D,E,G2 ou diplôme jugé équivalent. Avoir au maximum 24 ans à la date du concours.	- Etre titulaire du Diplôme d'Etudes Supérieures Maritimes 2ème partie (Capitaine au L.C. Officiers Mécaniciens 1ère Classe) - Recrutement sur titre	Concours ouvert aux titulaires du Diplôme d'Etudes Supérieures Maritimes 1ère Partie Pont.	Etre titulaire du Diplôme d'Etudes Techniques Maritimes 1ère Partie Pont. Recrutement/vois de concours
DUREE ETUDES	2 années d'Etudes bloquées dans les locaux de l'Ecole Supérieure des Transports Maritimes.	1 année scolaire bloquée dans les locaux de l'E.S.T.M.	1 année bloquées dans les locaux de l'E.S.T.M.	1 année bloquée dans les locaux de l'E.S.T.M.
DEVELOPPEMENT ETUDES	<u>1ère année</u> - 740 heures de cours dont 500 heures d'enseignements généraux et 240 heures d'enseignements maritimes, - 4 semaines de stage. <u>2ème année</u> - 755 heures de cours dont 160 heures d'enseignements généraux et 595 d'enseignements maritimes, - 1 mois de stage pratique.	- 760 heures de cours dont 350 heures d'enseignements généraux et 420 heures d'enseignements de spécialité - 1 mois de stage pratique au port à la consignation, à la manutention ou à l'armement.	- 680 heures de cours dont 270 heures d'enseignements généraux et 410 heures d'enseignements de spécialité, - 2 mois de stage pratique à la capitainerie.	- 620 heures de cours dont 230 heures d'enseignements généraux et 390 heures d'enseignements de spécialité, - 8 semaines de stage pratique au port.
ADMISSION	- 12/20 enseignements généraux	- 12/20 enseignements généraux	idem qu'en 2ème	idem qu'en 2ème

COLLEGE
D'ENSEIGNEMENT et D'APPRENTISSAGE
MARITIMES

FILIERES

DE

FORMATION

FORMATION DES OFFICIERS AU C. E. A. M
ETUDES TECHNIQUES MARITIMES

	FILIERE : PONT	FILIERE : MACHINE
Niveau 2ème des Lycées et Collèges ou titulaire du CAP ou BEP mécanique, âge : 17 à 20 ans l'année du concours. Sexe M ou F.		
C O N C O U R S	Concours d'entrée obligatoire.	Concours d'entrée obligatoire.
1ère ANNEE SCOLAIRE (30 Semaines)	Internat au C.E.A.M.	Internat au C.E.A.M.
EMBARQUEMENT CONSEILLE	Initiation en mer	Initiation en mer
2ème ANNEE SCOLAIRE (30 semaines)	Internat au C.E.A.M.	Internat au C.E.A.M.
DIPLOME D'ETUDES TECHNIQUES MARITIMES 1ère PARTIE	D.E.T.M.1 pont délivré aux élèves ayant réussi à l'examen de 2ème année.	D.E.T.M.1 machine délivré aux élèves ayant réussi à l'examen de 2ème année.
STAGE EN MER 12 MOIS	Stage pratique.	Stage pratique.
BREVET D'ETUDES TECHNIQUES MARITIMES 1ère PARTIE.	B.E.T.M.1 Pont. délivré aux titulaires du D.E.T.M.1 Pont ayant 12 mois de navigation après le diplôme	B.E.T.A.1 Machine. délivré aux titulaires du D.E.T.M.1 Pont ayant 12 mois de navigation après le diplôme
12 MOIS DE NAVIGATION	Officier chargé du quart sur navire jauge brute inférieure à 7500 tx.	Officier chargé du quart sur navire de puissance propulsive inférieure à 10 000 KW.
3ème ANNEE SCOLAIRE (30 semaines)	Internat au C.E.A.M.	Internat au C.E.A.M.
DIPLOME D'ETUDES TECHNIQUES MARITIMES 2ème PARTIE	D.E.T.M 2 Pont. Délivré aux élèves ayant réussi à l'examen de 3ème année	D.E.T.M 2 Machine. Délivré aux élèves ayant réussi à l'examen de 3ème année.
12 MOIS DE NAVIGATION	Officier chargé du quart sur navire jauge brute inférieure à 7 500 tx.	Officier chargé du quart sur navire de puissance propulsive inférieure à 10 000 KW.
BREVET D'ETUDES TECHNIQUES MARITIMES 2ème PARTIE.	B.E.T.M.2 Pont. Délivré aux titulaires du DETM 2 Pont ayant 12 mois de navigation après le diplôme.	B.E.T.M.2 Machine. Délivré aux titulaires du DETM 2 Machine ayant 12 mois de navigation après le diplôme.

FORMATION PROFESSIONNELLE AU C.E.A.M.

Classe de 4ème des Lycées et Collèges. Age : 16 à 21 ans 1'année du Concours.	FILIERE : PONT	FILIERE : MACHINE
----- C O N C O U R S -----	Concours d'entrée obligatoire	Concours d'entrée obligatoire
----- 1 ère ANNEE SCOLAIRE (30 Semaines) -----	Internat au C.E.A.M.	Internat au C.E.A.M.
----- 3 MOIS DE NAVIGATION -----	Stage Pont en mer.	Stage Machine en mer.
----- CERTIFICAT D'APTITUDE MARITIME. -----	C.A.M. Pont. Délivré aux candidats ayant réussi l'examen de fin 1ère année	C.A.M. Machine. Délivré aux candidats ayant réussi l'examen de fin de 1 ère année.
----- 9 MOIS DE NAVIGATION -----	Service en mer à la passerelle.	Service en mer à la machine
----- BREVET D'APTITUDE EMBARCATION. -----	Le Brevet est délivré au C.A.M Pont ayant 9 mois de navigation après l'obtention du Certificat.	
----- 24 MOIS DE NAVIGATION -----	Service en mer Pont.	Service en mer Machine.
Les Brevets de matelot "pont" et "machine" offrent la possibilité de poursuivre vers les examens suivants.		
----- 2ème ANNEE SCOLAIRE (30 Semaines) -----	Internat au C.E.A.M.	Internat au C.E.A.M.
----- CERTIFICAT DE CAPACITE AU BORNAGE -----	Décerné sur réussite aux examens de 2ème année.	
----- PERMIS DE CONDUIRE 500 KW. -----		Décerné sur réussite aux examens de 2ème année.

FORMATION SOCIALE FILIERE "PONT"

CONDITIONS	NATURE DU CONCOURS D'AMISSION ET NIVEAU DE RACCORDEMENT
CHEF DE QUART Diplômé ayant mois de 25 ans l'année du concours.	Concours commun d'entrée dans la formation E.T.M "Pont" en 3ème année de cours. (Possibilité d'une préparation).
C.C.B. breveté ayant mois de 25 ans l'année du concours.	Concours obligatoire d'entrée à la section préparatoire E.T.M 1 puis examen de fin de scolarité pour accès à la formation E.T.M pont en 1ère année.
C.N.C diplômé sans limite d'âge. Dernier embarquement datant de mois de trois ans.	Concours obligatoire d'entrée dans la section préparatoire E.O.L.C. Examen de fin de scolarité pour accès à la filière E.S.N. "pont" en troisième année (E.O.L.C.).
D.E.T.M. 2ème partie "Pont" sans limite d'âge Dernier embarquement datant de mois de trois ans. 3EME ANNEE SCOLAIRE	Concours obligatoire d'entrée dans la section préparatoire E.O.L.C. Examen en fin de scolarité pour accès à la filière E.S.N "pont" en troisième année (E.O.L.C.)
DIPLOME DE CAPITAINE DE PECHE	Délivré après réussite aux examens de fin de 3ème année.
12 MOIS DE NAVIGATION	Service en mer sur un navire de pêche.
BREVET DE CAPITAINE DE PECHE	Délivré au titulaire du diplôme de Capitaine de Pêche ayant 12 mois de navigation à la pêche depuis l'obtention du diplôme.

FORMATION SOCIALE FILIERE "MACHINE"

CONDITIONS	NATURE DU CONCOURS D'AMISSION ET NIVEAU DE RACCORDEMENT
P.C 500 KW ayant mois de 25 ans l'année du concours.	Concours obligatoire d'entrée à la section préparatoire ETM1 puis examen de fin de scolarité pour accès à la formation ETM machine en 1ère année.
O.M.3/2 breveté sans limitation d'âge. Dernier embarquement datant de moins de 3 ans	Concours d'entrée dans la formation E.T.M "Machine" en 3ème année. (possibilité de préparation).
D.E.T.M 2ème partie "machine" et O.M./2 sans limite d'âge. Dernier embarquement datant de moins de 3ans.	Concours d'entrée dans la section E.O.M. Examen en fin de scolarité pour accès à la filière E.S.N. "Machine" en troisième année (E.O.M.).

FORMATION FILIERE PECHE AU C.E.A.M

Niveau 2ème des Lycées et Collèges. Age : 17 à 20 ans.	FILIERE DE FORMATION
----- C O N C O U R S -----	----- Concours d'entrée obligatoire. -----
1ERE ANNE SCOLAIRE	30 semaines de cours.
----- EMBARQUEMENT CONSEILLE -----	----- Initiation en mer. -----
2ème ANNEE SCOLAIRE	30 semaines de cours.
----- DIPLOME DE LIEUTENANT de PECHE "APPLICATION". -----	----- Délivré après réussite aux examens de fin de 2ème année. -----
24 MOIS DE NAVIGATION	Service en mer sur un navire de pêche.
----- BREVET DE LIEUTENANT DE PECHE -----	----- Délivré au titulaire du Diplôme de Lieutenant de Pêche ayant 24 mois de navigation après le diplôme. -----
24. MOIS DE NAVIGATION.	Comme Lieutenant sur un navire de pêche.
----- 3EME ANNEE SCOLAIRE -----	----- 30 semaines de cours. -----
DIPLOME DE CAPITAINE DE PECHE	Délivré après réussite aux examens de fin de 3ème année.
----- 12 MOIS DE NAVIGATION -----	----- Service en mer sur un navire de pêche. -----
BREVET DE CAPITAINE DE PECHE	Délivré au titulaire du diplôme de Capitaine de Pêche ayant 12 mois de navigation à la pêche depuis l'obtention du diplôme.

CONDITIONS
D'APTITUDE PHYSIQUE

p o u r

l'admission à

l'A.R.S.T.M.

POUR LES NAVIGANTS exclusivement

CONDITIONS D'APTITUDE PHYSIQUE REQUIS

à la profession de marin à bord des navires de commerce et de pêche.

L'admission à l'Académie Régionale des Sciences et Techniques de la Mer est assujettie aux conditions particulières d'aptitude physique liées aux normes pratiquées dans la marine marchande et à la pêche.

LE CERTIFICAT MEDICAL D'APTITUDE ci-joint devra être dûment rempli par un médecin habilité. Les résultats des examens cliniques et de la laboratoire devront être joints au dossier médical.

DISPOSITIONS MEDICALES

Article premier. D'une manière générale, toute affection aiguë ou chronique susceptible d'entraîner par son entité morbide un risque certain pour le sujet, les autres membres de l'équipage ou les passagers, ou de le mettre dans l'impossibilité d'accomplir normalement ses fonctions à bord, est une cause d'inaptitude partielle ou totale, temporaire ou définitive à la navigation.

Maladies contagieuses

Article 2. Est inapte temporairement à la navigation, toute personne atteinte d'une maladie contagieuse.

Au décours de l'une quelconque de ces maladies, la navigation ne peut être reprise qu'au terme de la période d'éviction lorsqu'il en est prévu une, et qu'après production d'un certificat médical attestant la guérison et la non contagiosité.

Tuberculose.

Article 3. La tuberculose, quelle qu'en soit la localisation, est incompatible avec la profession de marin.

Ne peuvent être admis dans la profession que des sujets présentant une allergie tuberculinique positive acquise naturellement ou après vaccination par le B.C.G.

Si les antécédents font apparaître la notion d'une guérison récente d'atteinte tuberculeuse, un examen spécialisé sera exigé.

Maladies de l'appareil pleuro-pulmonaire.

Article 4. Entraînent l'inaptitude à la navigation, les affections pleuro-pulmonaires chroniques qui s'accompagnent d'une insuffisance fonctionnelle notable, de signes physiques importants ou de poussées aiguës réitérées sont manifestement, incompatibles avec l'exercice normal de la profession.

Maladies allergiques

Article 5. L'inaptitude totale, partielle, temporaire ou définitive de sujets atteints d'affections allergiques, sera envisagée en fonction des investigations allergologiques nécessaires.

Affections néoplasiques

Article 6. Sous toutes leurs formes, en principe, elles entraînent l'inaptitude.

Toutefois, une autorisation d'exercer la profession peut être accordée aux sujets qui ont été ou sont traités pour ces affections, compte tenu du caractère de celles-ci, des lésions existantes, de la navigation envisagée, des fonctions exercées, des incidences psychologiques d'un refus.

Intoxications chroniques

Article 7. 1° Les toxicomanies, d'une manière générale et en particulier : le morphinisme, le cocaïnisme, l'opiomanie, l'alcoolisme invétéré et manifeste, entraînent l'inaptitude à la navigation.

Il conviendra toutefois, avant de prendre cette décision, de proposer au malade une cure de désintoxication en établissement spécialisé qui, si elle est acceptée et correctement suivie, permettra un essai de réinsertion dans la vie professionnelle. L'intéressé sera surveillé médicalement tous les trois mois.

En cas de refus ou d'échec de la cure, l'inaptitude du sujet sera alors prononcée.

2° Les intoxications par substances industrielles ou médicamenteuses peuvent, suivant le degré, l'intensité, la localisation des manifestations,

entraîner l'inaptitude temporaire ou définitive.

Maladie de la nutrition.

Article 8. La goutte, suivant la fréquence des accès et l'importance des formations permanentes, l'obésité, suivant son importance, sont incompatibles avec la navigation lorsqu'elles sont susceptibles de retentir gravement sur l'activité professionnelle.

D'une manière générale, le diabète entraîne l'inaptitude à la navigation. Toutefois, fera l'objet d'une décision particulière chaque cas de diabète révélé en cours de carrière, équilibré par le seul régime ou par traitement par voie orale ; l'aptitude pourra alors être envisagée compte tenu de la navigation pratiquée.

Maladies des glandes endocrines

Article 9. Elles entraînent l'inaptitude à la navigation, temporaire ou définitive.

Toutefois, après examen particulier de chaque cas, certaines formes de dysendocrinies légères, pourront être jugées compatibles avec la navigation.

Maladies de l'appareil digestif.

Article 10. D'une manière générale, entraînent l'inaptitude à la navigation toutes les affections de l'appareil digestif ou de ses annexes qui, par leur entité, leur évolution, leurs complications éventuelles, peuvent faire courir un risque certain à un sujet susceptible de se trouver professionnellement hors de tout secours médical d'urgence.

En particulier, sont incompatibles avec la navigation :

- les ulcères de l'oesophage et les sténoses oesophagiennes ;
- La maladie ulcéreuse, le dumping syndrome, la sténose du pylore ;
- La poly-adénomatose recto-colique ;
- La recto-colite hémorragique à poussées fréquentes ;
- Les rétrécissements du rectum ;
- Les entérostomies.

Toutefois, les sujets atteints d'ulcères gastro-duodénaux traités médicalement ou

chirurgicalement avec résultat favorable, peuvent être autorisés à naviguer après avis d'un spécialiste ; ils font alors l'objet d'une surveillance particulière.

De même sont incompatibles avec la navigation :

- Les cirrhoses hépatiques ;
- L'hypertension portale ;
- Les kystes hydatiques, l'échinococcose alvéolaire ;
- L'abcès amibien du foie ;
- Les hémochromatoses ;
- Les lithiases biliaires et cholécystiennes ;
- Les pancréatites chroniques.

Toutefois, les malades porteurs d'une lithiase biliaire asymptomatique ou atteints de pancréatite chronique en phase de rémission, peuvent être autorisés à embarquer, chaque cas devant faire l'objet d'une décision particulière.

Enfin, feront l'objet d'une inaptitude temporaire toutes les maladies parasitaires en poussées aiguës telles que :

- Ankylostomiasis ;
- Trypanosomiasis ;
- Bilharziose intestinales.

L'embarquement ne pourra être admis qu'après guérison totale, confirmée par le laboratoire.

Maladies cardio-vasculaires

Article 11. sont incompatibles avec la navigation

- Les cardiopathies congénitales ;
- Les affections organiques du cœur et du péricarde ;
- Les insuffisances cardiaques droites, gauches ou globales ;
- Les séquelles d'infectus du myocarde ;
- Les troubles du rythme (à moins qu'une expertise n'apporte la preuve qu'il s'agisse de phénomènes fonctionnels) ;
- Les insuffisances coronariennes ;
- Les aortites, les artérites, les anévrismes ;
- Les thromboses vasculaires - Les varices étendues, volumineuses ou accompagnées de troubles trophiques ou fonctionnels.

Toutefois, les lésions valvulaires résiduelles et fixées n'entraînent aucun retentissement ; les artérites correctement traitées, sans trouble trophique, ne sont pas incompatibles avec la

poursuite de la profession. Chaque cas devant faire l'objet d'un examen spécialisé et d'une décision particulière.

Peuvent entraîner l'inaptitude :

- Les troubles de la tension artérielle, en fonction de leurs causes, de leur intensité et de leurs conséquences ;
- Les phlébites récentes ou anciennes, accompagnées d'œdème chronique ou troubles cutanéotrophiques importants ;
- L'éléphantiasis.

Maladies du sang et des organes hématopoïétiques

Article 12. Sont incompatibles avec la navigation :

- Les hémopathies malignes ;
- L'hémophilie et les syndromes hémophiliques ;
- Les anémies hémolytiques congénitales ou acquises ;
- Les purpuras, suivant leur type et leur forme ;
- L'anémie de Biermer (toutefois, lorsque celle-ci est bien contrôlée par le traitement et qu'il existe aucun syndrome neurologique, on peut envisager la poursuite de la navigation) ;
- Le paludisme non traité, en phase aiguë ;
- La drépanocytose homozygote

Les cas de splénomégalies et adénopathies chroniques doivent être examinés en fonction de leur étiologie.

Maladie des reins et de l'appareil génito-urinaire.

Article 13. Sont incompatibles avec la navigation

- Les néphrites chroniques, quelle que soit leur expression fonctionnelle ;
- Les néphroses ;
- La lithiase rénale ;
- Les hydronéphroses et les reins polysystiques ;
- La lithiase urétérale ou vésicale ;
- L'infection chronique des voies d'excrétion ;
- L'adénome prostatique ;
- L'absence congénitale ou acquise des gonades et la cryptorchidie bilatérale ;
- Les malformations importantes des organes génitaux externes ;
- L'énurésie ;
- Les protéinuries non transitoires.

Les protéinuries transitoires, les protéinuries

orthostatiques ne peuvent être compatibles avec la navigation qu'après examen en service transitoire ou orthostatique et l'intégrité du parenchyme rénal.

La lithiase rénale décelée en cours de carrière lorsqu'elle est unilatérale et n'entraîne pas de retentissement rénal ou fonctionnel, peut être compatible compte tenu du genre de navigation, avec la continuation de celle-ci.

Sont incompatibles avec la navigation :

- Les maladies vénériennes non traitées génératrices de séquelles graves : la maladie de Nicolas et Favre ; la chancrelle bubonique et la syphilis en cours d'évolution - La bilharziose vésicale.

Neuro-psychiatrie

Article 14. Sont incompatibles avec la navigation :

- L'épilepsie ;
- Les affections et lésions de la moëlle épinière, de l'encéphale et des méninges ;
- L'artériosclérose cérébrale - Les états psychopatiques, névropathiques et l'aliénation mentale ;
- La débilité, l'idiotie, les manifestations pithiatiques ; - Les paralysies des nerfs crâniens (toutefois, les atteintes isolées du facial et du spinal peuvent être compatibles avec la navigation dans certains cas mais chacun d'eux devra faire l'objet d'une décision particulière) ;

- Le bégaiement accentué est éliminatoire pour les candidats officiers et agents du service général.

Etat scrotique

Article 15. La faiblesse de constitution peut, suivant son degré, entraîner l'inaptitude temporaire ou définitive à la navigation.

Le défaut de concordance des caractères sexuels secondaires avec l'âge, entraîne l'inaptitude temporaire ou définitive à la navigation.

L'usure physiologique, l'affaiblissement marqué des capacités physiques, entraînent l'inaptitude à la navigation.

Maladies de la peau et des phanères.

Article 16. Sont incompatibles avec la navigation :

- Les affections cutanées, chroniques, rebelles à tout traitement, ou entraînent une gêne importante incommode l'entourage de l'intéressé ;
- Le pian entraîne l'inaptitude temporaire ;
- La lèpre lépromateuse mutilante entraîne l'inaptitude permanente.

Bouche et dents

Article 17. L'aptitude à la navigation nécessite un coefficient masticatoire supérieur ou égal à 40 X avec un minimum de dents saines ou soignées comprenant au moins six couples de dents antagonistes dont deux couples de molaires ou prémolaires et deux couple de canines ou incisives.

Les dents soignées ou remplacées par une prothèse en bon état et permettant une fonction masticatoire normale sont considérées comme répondant aux conditions exigées.

En cours de carrières, avant le départ au long cours, au cabotage international, à la grand-pêche, les dents cariées doivent être obstruées ou extraites. L'embarquement ne peut être refusé si, une fois les soins effectués et même en l'absence de prothèse de remplacement, le sujet répond aux conditions fixées plus haut.

Les affections néoplasique ou tumorales de la bouche ou des maxillaires, entraînent l'inaptitude à la navigation.

Oreilles-nez-larynx.

Article 18. Les conditions d'acuité auditive sont fixées en annexe. La correction prothétique n'est pas admise.

Sont incompatibles avec la navigation :

- les affections évolutives de l'oreille moyenne et de l'oreille interne ;
- Les syndromes labyrinthiques ;
- L'ozène ;
- Les atteintes rhino-laryngologiques qui, par leur fréquence, leur intensité, leur complications ou séquelles, entraînent un dysfonctionnement respiratoire ou vocal

important.

Yeux.

Article 19. Les conditions d'acuité visuelle et de sens chromatique requises sont fixées en annexe au présent arrêté.

Sont incompatibles avec la navigation temporairement ou définitivement : les lésions et affections aiguës ou chroniques de l'oeil et de ses annexes ayant ou risquant d'avoir un retentissement sur la valeur fonctionnelle de l'organe.

Les borgnes et les amblyopes unilatéraux, peuvent être autorisés à poursuivre la navigation dans une fonction où ils ne participent pas à la veille, sous réserve que l'oeil sain ait une acuité visuelle de 5/10 sans correction. Ils ne peuvent prétendre à un brevet ou à des fonctions de commandement.

Le strabisme entraîne l'inaptitude au commandement et aux fonctions d'officier de veille sur la passerelle.

Hernies-Éventrations

Article 20. Les hernies et éventrations ne sont compatibles avec la navigation qu'après cure radicale et reconstitution satisfaisante de la paroi.

Toutefois, les formes peu importantes et n'entraînant aucune gêne fonctionnelle, peuvent autoriser la pêche côtière ainsi que la navigation côtière.

Os-Muscles-Nerfs périphériques-Articulations.

Article 21. Sont incompatibles avec la navigation, temporairement ou définitivement : les affections des os, muscles, nerfs périphériques, articulations ou leurs séquelles, compte tenu de leur potentiel évolutif, de la réduction fonctionnelle qu'elles entraînent et du genre de navigation pratiqué.

Malformation de la face et du cou.

Article 22. Les difformités accentuées de la face et du cou, congénitales ou acquises, peuvent

entraîner l'inaptitude soit à toute navigation si elles ont des répercussions fonctionnelles importantes, soit à certaines fonctions seulement, si elles n'ont que des répercussions esthétiques.

Axe crânio-rachidien.

Article 23. sont incompatibles avec la navigation

- Les séquelles de fracture et traumatisme crânien ;
- Les séquelles d'atteinte rachidienne, compte tenu des répercussions fonctionnelles qu'elles entraînent.

Pathologie des membres.

Article 24. a) A l'admission ou à la réadmission, sont éliminatoires :

- au membre supérieur, la perte totale ou partielle de la fonction de préhension de l'une ou l'autre main, ainsi que les paralysies importantes du membre ;
- Au membre inférieur, les troubles importants de la statique et de la marche, correspondant à une atteinte anatomique sévère et entraînant une gêne fonctionnelle marquée ou une fatigabilité anormale.

b) En cours de carrière, entraînent l'inaptitude

- Les atteintes suivantes des membres supérieurs:
 - Amputation, paralysies, impotence fonctionnelle totale du bras, de l'avant-bras, de la main et du pouce .
 - Les atteintes suivantes des membres intérieurs :
 - Amputation, paralysie, impotence fonctionnelle totale de la cuisse, du genou, de la jambe, de la cheville et du pied.

Toutes les atteintes ci-dessus, à forme partielle, en particulier celles qui concernent la main et le pied, peuvent après décision particulière, être compatibles avec certaines formes de navigation.

Article 25. La constatation de l'inaptitude physique selon les conditions définies dans les articles précédents, appartient aux médecins du service de Santé de la Marine et des gens de Mer, ou à défaut à un médecin désigné par l'autorité administrative maritime.

L'examen médical requis aura lieu :

- A l'entrée dans la profession ou dans un établissement scolaire maritime.

ANNEXE

NORMES SENSORIELLES

NORMES	ACUITE VISUELLE (2)	ACUITE AUDITIVE	STANDARD DE PERCEPTION DES COULEURS (1)
NORMES I (3) :	8/10 pour un oeil 7/10 pour l'autre	Voix chuchoté	S.P.C. — 2
(PONT)	ou		
Aptitude toute fonctions, toute spécialités	9/10 pour un oeil 6/10 pour l'autre	OD — 1 m OG — 1 m	
	Correction admise sous réserve d'un minimum d'acuité visuelle sans correction, de :	Voix haute OD — 10 m OG — 10 m	
	6/10 pour un oeil 4/10 pour l'autre ou 5/10 pour chaque oeil		
NORME II	5/10 pour un oeil 4/10 pour l'autre	Voix chuchotée	S.P.C. — 2
(Machine)		Perception globale	
Aptitude toutes fonctions, toutes spécialités, sauf commandement et veille.	Correction admise sous réserve d'un minimum d'acuité visuelle sans correction de :	— 0,50 m	
	2/10 pour un oeil 1/10 pour l'autre		(4)

1° Standard de perception des couleurs :

S.P.C. 1 — aucune erreur à la lecture des tables d'Ishihara.

S.P.C. 1 — erreur à la lecture des tables d'Ishihara. Aucune erreur à la lecture des feux colorés à l'appareil de Beyne.

S.P.C. 2 — erreur aux deux épreuves (tables et feux).

2° Lorsque les normes exigées ne sont obtenues qu'à l'aide d'une correction optique, la possession à bord d'une paire de lunettes de rechange est obligatoire

3° En cours de carrière, après trois ans de présence dans la profession, une basse d'acuité visuelle, sans correction, de 1/10 de chaque oeil est tolérée.

4° Le S.P.C. 3 sera toléré pour les commissaires, médecins, radioélectroniciens agents du service général, marins à la pêche de jour seulement, personnel employé uniquement au travail du poisson.

R E G L E M E N T
I N T E R I E U R

d e l ' A . R . S . T . M .

COMMUN A TOUTES LES ECOLES

S O M M A I R E

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

- ARTICLE 1 : OBJET
- ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

COMPORTEMENT DES ELEVES

- ARTICLE 3 : ASSIDUITE
- ARTICLE 4 : PONCTUALITE
- ARTICLE 5 : EXIGENCE DU RESPECT MUTUEL
- ARTICLE 6 : RESPECT DES BIENS COLLECTIFS DE L'ECOLE
- ARTICLE 7 : RESPECT DES DOTATIONS INDIVIDUELLES
- ARTICLE 8 : MESURES DISCIPLINAIRES
- ARTICLE 9 : MANIFESTATIONS ET DESORDRE
- ARTICLE 10 : RELATIONS INTERNES
- ARTICLE 11 : RELATIONS EXTERNES

LA VIE DES ELEVES A L'ECOLE

- ARTICLE 12 : HEBERGEMENT
- ARTICLE 13 : RESTAURATION
- ARTICLE 14 : TROUSSEAU VESTIMENTAIRE
- ARTICLE 15 : BLANCHISSAGE
- ARTICLE 16 : SERVICE SANITAIRE ET MEDICAL
- ARTICLE 17 : ACCES AUX LABORATOIRES ET AUX EQUIPEMENTS PEDAGOGIQUES
- ARTICLE 18 : ACCES AUX INSTALLATIONS SPORTIVES
- ARTICLE 19 : VISITES ET SORTIES DES ELEVES

ORGANISATION DES ELEVES

- ARTICLE 20 : STRUCTURE D'ORGANISATION
- ARTICLE 21 : ORGANES ET COMPOSITION
- ARTICLE 22 : REPRESENTATION DES ELEVES (VIE ECOLE)

ORGANISATION PEDAGOGIQUE

- ARTICLE 23 : SCOLARITE D'ETUDES
- ARTICLE 24 : METHODES PEDAGOGIQUES
- ARTICLE 25 : SYSTEME D'EVALUATION ET DE CONTROLE DES CONNAISSANCES
- ARTICLE 26 : SOUVERAINETE DU CONSEIL DES PROFESSEURS ET DE LA COMMISSION DES EXAMENS

APPROBATION ET MODIFICATION

- ARTICLE 27 : APPROBATION
- ARTICLE 28 : MODIFICATIONS.

OBJET ET CHAMPS D'APPLICATION

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent Règlement Intérieur a pour objet de régir et de réglementer dans son ensemble, l'organisation et le fonctionnement de l'Académie Régionale des Sciences et Techniques de la Mer (ARSTM), en ce qui concerne la vie des Elèves à l'Ecole

- Vie scolaire : activités de formation, relations avec l'Administration et avec le Corps Enseignant, etc...
- Vie sociale et culturelle : hébergement, restauration, sport, et loisirs, etc...
Des notes de services en complètent ou précisent certains aspects.

ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION

L'école étant un lieu de formation et d'éducation où il convient d'observer les règles élémentaires de la vie en communauté, le respect des prescriptions de ce Règlement Intérieur est obligatoire pour tous les élèves, régulièrement admis et inscrits à l'Ecole, qui en acceptent librement les fondements.

COMPORTEMENT DES ELEVES

ARTICLE 3 : ASSIDUITE

L'assiduité est de règle.

Tout élève est tenu d'être assidu aux activités de l'Ecole : cours, travaux pratiques, visites techniques, conférences techniques, contrôles de connaissances etc...

Contrôle des présences

Les présences aux activités de l'Ecole sont contrôlées. Toute absence non autorisée ou non justifiée est sanctionnée.

Autorisation des absences

Pour être autorisée, toute absence doit faire l'objet d'une demande préalable appuyée par un motif.

Les dispositions pour autoriser une absence, sont prises par le Directeur de l'Ecole concernée. L'absence ne doit pas excéder deux jours. Au delà, l'autorisation de la Direction Générale est obligatoire.

Justification des absences

Toute absence n'ayant pas fait l'objet d'une autorisation préalable doit toutefois être justifiée par la présentation :

- soit d'un certificat médical précisant le délai de repos,
- soit d'une pièce officielle attestant d'un événement familial, ou d'un cas de force majeure.

Ces pièces doivent être remises par l'élève au bureau scolarité chargé du contrôle des présences.

ARTICLE 4 : PONCTUALITE

Chaque élève est tenu à la ponctualité. Tout retardataire, non admis au cours, est considéré comme absent et de ce fait encourt une sanction.

ARTICLE 5 : EXIGENCE DU RESPECT MUTUEL

Tout élève est tenu d'être correct vis-à-vis de ses camarades, vis-à-vis des enseignants et du personnel de l'Administration. Un acte d'incorrection peut faire l'objet d'un rapport écrit adressé en dernier ressort à la Direction Générale par voie hiérarchique pour sanctions éventuelles, après que l'élève impliqué ait été entendu.

ARTICLE 6 : RESPECT DES BIENS COLLECTIFS DE L'ECOLE

Les biens mobiliers, immobiliers et les équipements doivent être respectés par les élèves tant en ce qui concerne leur maintien en état que leur bonne utilisation. Tout élève se doit d'y veiller.

En cas d'actes de vandalisme ou de dégradation par négligence notoire, l'élève fautif est considéré comme pécuniairement responsable, et de plus, passible de sanction.

ARTICLE 7 : RESPECT DES DOTATIONS INDIVIDUELLES

Chaque élève est tenu de veiller à la bonne utilisation des dotations qui lui sont fournies par l'école.

En cas de dégradation, de perte ou de mauvaise utilisation, l'élève est considéré comme pécuniairement responsable.

Pour certaines catégories de dotation, une fréquence de renouvellement est fixée.

ARTICLE 8 : MESURES DISCIPLINAIRES

Tout manquement aux règles énoncées dans le présent Règlement Intérieur entraîne une sanction pouvant être, par ordre de gravité :

- 1/ 1er avertissement
- 2/ 2e avertissement
- 3/ Convocation en Conseil de Discipline pouvant entraîner un blâme et une exclusion temporaire.
- 4/ Exclusion définitive de l'Ecole après Conseil de Discipline.

Ces sanctions sont prises par la Direction Générale et inscrites au dossier de l'élève.

La sanction d'exclusion définitive est prononcée après réunion d'un Conseil de Discipline, dont la composition est décidée par la Direction Générale en fonction de la nature et des circonstances du manquement dont l'élève doit répondre.

- ARTICLE 9 : MANIFESTATIONS ET DESORDRE

Le recours par les élèves (collectivement ou individuellement) à des manifestations ou mouvements de désordre (avec absence ou non aux activités obligatoires), comme moyen d'action ou de pression est interdit.

De telles manifestations ou mouvements sont considérées comme des actes d'indiscipline notoire, et donc passibles de sanctions prévues à l'article 8.

- ARTICLE 10 : RELATIONS INTERNES

Les élèves sont tenus de passer par la voie hiérarchique pour soumettre leurs problèmes à la Direction Générale de l'Ecole. L'ordre hiérarchique est le suivant :

a/ - sur le plan administratif :

Elève ou Représentant (s) - Chefs de section -
Surveillant Général- Directeur de la DAAF - Directeur
Général Adjoint - Directeur Général.

b/ - sur le plan pédagogique :

Elève ou Représentant (s) - Professeurs - Chefs
Département - Directeur Etudes - Directeur Général
Adjoint - Directeur Général.

- ARTICLE 11 : RELATIONS EXTERNES

Les relations et contacts officiels avec l'extérieur se font par la voie hiérarchique. L'accord de la Direction Générale est le préalable obligatoire.

Les relations avec les diverses associations culturelles d'élèves des autres Etablissements ne sont pas soumises à l'obligation de la voie hiérarchique. Cependant, le Bureau vie-école doit tenir la Direction Générale informée, notamment quand ces relations entraînent des conséquences sur :

- l'organisation de loisirs
- l'organisation des activités au sein de l'Ecole.

LA VIE DES ELEVES A L'ECOLE

ARTICLE 12 : HEBERGEMENT

le régime de l'Ecole est l'internat.
Les élèves sont logés selon les écoles en chambre individuelle pour les étudiants de l'ESN/ESTM.

L'affectation des chambres et dortoirs est décidée par l'Ecole ; aucun transfert n'est admis sans autorisation préalable.

L'élève logé dans une chambre, reçoit une clé dont un double est conservé au service vie-école.
L'élève logé en dortoir reçoit une clé de placard individuel.
L'élève est responsable de la bonne tenue de sa chambre.
L'élève perçoit une paire de draps et une enveloppe de traversin.
L'Ecole n'est pas responsable des pertes d'objets personnels dans les chambres.

les réchauds ou cuisinières sont interdits dans les chambres.

Les chambres et dortoirs font l'objet d'inspections, en vue du contrôle de leur bonne tenue.

Les Etudiants participent au loyer de leur chambre selon les taux fixés par la Direction Générale.
Les élèves du C E A M ont la gratuité totale du logement en dortoir.

Les étudiants et élèves ont l'obligation de déposer à leur arrivée une caution de CINQ MILLE FRANCS CFA en garantie des éventuelles dégradations ou pertes causées par leur faute.

Cette somme leur sera restituée au moment de leur départ définitif en cours d'année ou en fin de scolarité après quitus en règle de l'administration.

ARTICLE 13 : RESTAURATION

Elle est gérée par un prestataire extérieur et sous contrôle de l'ARSTM.

Le restaurant fonctionne en self service à des heures fixées par la Direction Générale, qu'il importe de respecter. Les étudiants participent aux frais de nourriture dont l'évaluation est fixée par la Direction Générale.

Les élèves du C E A M ont la gratuité totale de la nourriture.

ARTICLE 14 : TROUSSEAU VESTIMENTAIRE

Le trousseau n'étant pas encore obligatoire, cet article est suspendu provisoirement.

ARTICLE 15 : BLANCHISSAGE

Le blanchissage des draps est assuré par l'Ecole selon un calendrier fixé par la Direction Générale.
Toute perte ou détérioration est à la charge de l'Elève.

ARTICLE 16 : SERVICE SANITAIRE ET MEDICAL

Les élèves sont soumis à des visites médicales réglementaires, complétées, le cas échéant, par des visites particulières. L'Ecole assure aux élèves n'ayant pas de support médical par une entreprise, la prise en charge des frais médicaux régulièrement prescrits par le Médecin de l'ARSTM. Toute autre prescription émanant d'un autre Médecin doit être soumise à l'approbation du Médecin de l'ARSTM. Il est précisé que les prescriptions concernant les maladies sexuellement transmissibles, les tranquillisants et vitamines ne sont pas pris en compte par l'ARSTM.

ARTICLE 17 : ACCES AUX LABORATOIRES ET AUX EQUIPEMENTS PEDAGOGIQUES

L'accès aux locaux pédagogiques (salles de cours, de travaux dirigés, laboratoires) et l'utilisation du matériel pédagogique par les élèves stagiaires de l'ARSTM, en dehors des heures d'enseignement, sont réglementés par notes de services de la Direction de l'Ecole.

ARTICLE 18 : ACCES AUX INSTALLATIONS SPORTIVES

Les installations sportives sont fréquentées par les élèves à des fins récréatives ou d'éducation physique, dans les conditions qui seront prescrites par note de service de la Direction de l'Ecole.

ARTICLE 19 : VISITES ET SORTIES DES ELEVES

Les visites aux élèves des personnes extérieures à l'école sont autorisées certains jours à des heures fixées par note de service.

Les élèves recevant les visiteurs sont tenus de veiller au respect d'autrui et du patrimoine de l'Ecole.

Les élèves ne sont autorisés à sortir de l'enceinte de l'Ecole qu'en dehors des heures réservées à l'enseignement.

Toute sortie pendant les heures d'enseignement doit faire l'objet d'une demande écrite à la Surveillance Générale et après avis de la Direction des Etudes pour en obtenir une autorisation préalable.

Toute sortie d'un élève au-delà de la ville d'Abidjan et hors de la Côte d'Ivoire est soumise à l'autorisation préalable de la Direction Générale sur demande écrite motivée de l'élève intéressé.

Pour les autorisations hors Côte d'Ivoire, un accord préalable sera demandé aux autorités dont relève l'intéressé.

ORGANISATION DES ELEVES

ARTICLE 20 : STRUCTURE D'ORGANISATION (Bureau Vie-Ecole)

Il est reconnu aux élèves une structure d'organisation interne leur permettant en fonction des règlements en place :

- d'être représenté auprès de l'Administration de l'Ecole (Direction Générale),
- d'organiser leur vie quotidienne en dehors des heures de travail (sports, loisirs, activités sociales).

ARTICLE 21 : ORGANES ET COMPOSITION

Les organes et compositions de cette structure, dont essentiellement un Bureau vie-école, sont fixés par la Direction Générale, sur proposition des élèves.

Leur mise en place s'effectue au début de chaque année par voie d'élections, en Assemblée Générale des Elèves, dont procès-verbal est adressé à la Direction Générale.

ORGANISATION PEDAGOGIQUE

ARTICLE 22 : SCOLARITE D'ETUDES

A l'intérieur d'une année académique allant en général d'Octobre à Juillet, des congés de fin de trimestre sont aménagés. De Juillet à Septembre, les élèves peuvent devoir effectuer dans le cadre de leur formation des stages de navigation.

ARTICLE 23 : METHODES PEDAGOGIQUES

l'enseignement à l'ARSTM se fait sous forme de :

- cours magistraux
- travaux pratiques
- stages de navigation
- conférences techniques
- visites techniques

Aucune de ces formes d'enseignement n'est facultative. Aussi, la présence de tous les élèves concernés y est-elle obligatoire.

ARTICLE 24 : SYSTEME D'EVALUATION ET DE CONTROLE DES CONNAISSANCES.

Chaque année, la Direction Générale élabore et fait connaître aux élèves les détails des dispositions générales et/ou particulières, selon les années de formation, concernant :

- le planning général des activités de l'année scolaire
- les emplois du temps
- les contrôles de connaissances
- les coefficients des matières
- le mode de calcul de la moyenne annuelle
- les critères d'admission en année supérieure ou de délivrance du diplôme
- l'organisation des visites techniques, des conférences et des stages.

ARTICLE 25 : SOUVERAINETE DU CONSEIL DES PROFESSEURS POUR LE PASSAGE EN ANNEE SUPERIEURE ET DE LA COMMISSION DES EXAMENS POUR LA DELIVRANCE DES DIPLOMES.

les décisions prises par le Conseil des Professeurs et la Commission des examens conformément aux dispositions prévues par l'Ecole, ont un caractère définitif et sans appel, tant en ce qui concerne les élèves admis à redoubler une année qu'en ce qui concerne les élèves qui sont définitivement éliminés ou non diplômés.

ARTICLE 26 : APPROBATION

En attendant son approbation définitive par le Conseil d'Administration, le présent Règlement est en vigueur et prend effet à compter de la date de l'ouverture effective de l' A.R.S.T.M..

ARTICLE 27 : MODIFICATION

Le présent Règlement Intérieur peut être modifié par le Conseil d'Administration sur demande de la Direction Générale.

ANNEXE

- 1 - CONDITIONS D'ADMISSION et RECRUTEMENT
- 2 - FICHE INDIVIDUELLE de 1ère INSCRIPTION
- 3 - FICHE INDIVIDUELLE de RE-INSCRIPTION
- 4 - CERTIFICAT D'APTITUDE MEDICALE
- 5 - COUT COMPLET des FRAIS d'ECOLAGE
(évaluation sur scolarité 88/89)

CONDITIONS D'ADMISSION ET RECRUTEMENT

GENERALITES:

L'ACCES A L' A. R. S. T. M. EST OUVERT AUX ELEVES DES PAYS ASSOCIES
PAR RECRUTEMENT OFFICIEL.

RECRUTEMENT:

PAR CONCOURS DIRECT POUR LES FILIERES INITIALES SOUS COUVERT
DE L'ORGANE OFFICIEL CHARGE DE LA MARINE.

PAR CONCOURS PROFESSIONNEL POUR LES CANDIDATS AYANT ACQUIS
UNE EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR MARITIME.
(promotion selon les niveaux)

CONDITIONS:

OPTION SELON LES CRITERES ENUMERES DANS LES FILIERES
DE FORMATION DEFINIES POUR CHAQUE ECOLE.

DOSSIER D'ADMISSION

(A FOURNIR AVANT LA RENTREE SCOLAIRE)

- 1 - FICHE D'INSCRIPTION
- 2 - TROIS PHOTOS D'IDENTITE
- 3 - COPIE EXTRAIT DE NAISSANCE
- 4 - FICHE D'APTITUDE PHYSIQUE avec dossier médical
- 5 - COPIE DERNIER DIPLOME et CERTIFICAT DE SCOLARITE
- 6 - RELEVÉ DE NAVIGATION (promotions professionnelles)

FICHE INDIVIDUELLE DE PREMIERE INSCRIPTION
SCOLARITE 19../19..

E C O L E : E.S.N. []
 C.E.A.M. []
 E.S.T.M. []

DOSSIER n°.....
(ne pas remplir)

SECTION :

NOM:..... PRENOMS:.....

NATIONALITE:..... ETHNIE:.....

DATE DE NAISSANCE:..... LIEU DE NAISSANCE:.....

NOM du père ou du tuteur:.....

PROFESSION du père ou du tuteur:.....

ADRESSE exacte du père ou du tuteur:..... B.P.....

VILLE:..... Tél.lieu travail..... Domicile.....

CORRESPONDANT obligatoire pour le mineur non-résident-à Abidjan
(pour ceux demeurant en C.I.)

NOM & PRENOM:.....

ADRESSE EXACTE:..... Tél.....

ETUDES SCOLAIRES ANTERIEURES

certificats, diplômes ou brevets que vous possédez:

CEPE obtenu en..... à Nom de l'école.....

BEPC obtenu en..... à Nom de l'école.....

AUTRES DIPLOMES:

.....obtenu en..... à Ecole.....

.....obtenu en..... à Ecole.....

.....obtenu en..... à Ecole.....

.....obtenu en..... à Ecole.....

AUTRES RENSEIGNEMENTS:

.....

SPORTS PRATIQUES:

.....

FICHE ETABLI LE:.....19..

SIGNATURE DE L'ETUDIANT

FICHE INDIVIDUELLE de RE-INSCRIPTION
SCOLARITE 19 / 19

E C O L E : E.S.N. [] DOSSIER n°.....
(ne pas remplir)
C.E.A.M. []
E.S.T.M. [] MATRICULE n°.....

SECTION : en quelle année:.....

NOM:..... **PRENOMS:**.....

NATIONALITE:.....**CELIBATAIRE** [] **MARIE** [] **enfants** []

DATE DE NAISSANCE:..... **LIEU DE NAISSANCE:**.....

NOM du père ou du tuteur:.....

PROFESSION du père ou du tuteur:.....

ADRESSE exacte du père ou du tuteur: R.P.

VILLE:..... **Tél.lien travail:**..... **Domicile:**.....

CORRESPONDANT obligatoire pour le mineur non résident à Abidjan

NOM & PRENOM:.....

ADRESSE EXACTE:..... **Tél.**.....

CYCLES d'ETUDES MARITIMES ANTERIEURS

en quelle année:.... section:..... admis: [] passage sup.: []

redoublant: [] ajourné: []

en quelle année:.... section:..... admis: [] passage sup.: []

redoublant: [] ajourné: []

en quelle année:.... section:..... admis: [] passage sup.: []

redoublant: [] ajourné: []

STAGES de NAVIGATION effectués:

en quelle année:.... temps de navigation:..... compagnie:.....

en quelle année:.... temps de navigation:..... compagnie:.....

en quelle année:.... temps de navigation:..... compagnie:.....

DIPLOMES MARITIMES obtenus:

(type:mentionnez brevet ou diplôme ou certificat)

Type:..... discipline:..... obtenu en 19...

Type:..... discipline:..... obtenu en 19...

Type:..... discipline:..... obtenu en 19...

Type:..... discipline:..... obtenu en 19...

Type:..... discipline:..... obtenu en 19...

AUTRES RENSEIGNEMENTS:.....

SPORTS PRATIQUES: foot [] basket [] volley [] natation []

autres sports:.....

contre indication:[oui][non] **motifs:**.....

RENSEIGNEMENTS DIVERS:

C.I. ou PASSEPORT N°..... établi le /19 à.....

livret maritime n°..... établi le /19 par:.....

STATUT BOURSIER:[OUI][NON] **ORIGINE PRISE en charge:**.....

mode de perception des bourses:.....

organisme payeur:..... **autres moyens:**.....

FICHE ETABLIE LE: / /19...

SIGNATURE DE L'ETUDIANT

ACADEMIE REGIONALE
des SCIENCES et TECHNIQUES de la MER
d'ABIDJAN

CERTIFICAT D'APTITUDE

NOM :

Prénoms :

Date de naissance :

ECOLE:..... Section:.....

N. B. : Le verso doit être dûment rempli par le médecin chargé du dossier

ADRESSE: NIANGON-LOKOA - B.P. V 158 ABIDJAN Rép. de Côte d'Ivoire

POIDS:.....

PERIMETRE THORACIQUE: :.....

TAILLE:.....

ACUTE VISUELLE:

avec correction:	sans correction:	sens chromatique:
O D :.....	O D :.....
O G :.....	O G :.....

<u>ACUTE AUDITIVE:</u>	O D:.....	<u>Audiogramme:</u>
	O G:.....	

<u>TYMPANS:</u> Droit:.....	<u>Antécédants:</u>
Gauche:.....

<u>DENTITION:</u>	<u>Quotient masticatoire:</u>
.....

<u>Appareil pulmonaire:</u>

<u>Appareil cardiovasculaire:</u>	T A :.....	
	ECG :.....	
	Antécédants:
	

<u>Appareil digestif:</u>	Framen parasitologique des selles:.....

	Antécédants:.....

<u>Appareil urinaire:</u>	.Albumine:.....	<u>Vaccinations:</u>
	.Sucre:.....	Fièvre Jaune:.....
	.Urée:.....	
	.Glycémie:.....	Antitétanique:
	.Créatinine:.....	1....
	.Orifices herniaires:..	2....
	3....

<u>Système nerveux:</u>	Psychisme:.....	1 rappel:.....
	2 rappel:.....
	Bégaiement:.....	3 rappel:.....
	Réflexes ostéo-tendineux:	
	

<u>Sérologie:</u>	V D R L :.....	<u>Electrophorèse d'HB:</u>
	TPHA:.....

<u>Antécédants médicaux:</u>
chirurgicaux:.....

ETABLI le:.../.../19....	NOM du MEDECIN:.....
	Signature du Médecin:

ACADEMIE REGIONALE DES SCIENCES ET TECHNIQUES DE LA MER
D'ABIDJAN

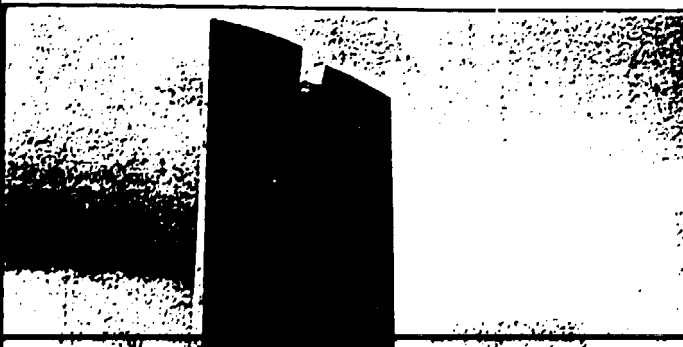
COUT FRAIS D'ECOLAGE PAR ETUDIANT POUR LA SCOLARITE 90 / 91

EVALUATION au 5 Décembre 1989

<p>1°/ ECOLE SUPERIEURE DE NAVIGATION</p> <hr/> <p><u>CYCLE DE FORMATION SUPERIEURE PONT ou MACHINE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 années scolaires consécutives - 1 année de navigation pratique en compagnie - 1 année scolaire (fin de formation) <p>R E G I M E: Hébergement dans cité étudiants de l'ARSTM (chambre individuelle)</p> <p><u>PRISE en charge par l'ARSTM</u></p> <p><u>CYCLE D'ETUDE 9 mois..... 2.850.000 cfa</u></p> <p>comprend:</p> <p>Cycle de formation - fournitures pédagogiques Stage sur navire école durant scolarité Frais et soins médicaux Logement - fournitures literie/draps/papier hygien. Lavage draps/ Loisirs / sport</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>2°/ ECOLE SUPERIEURE DES TRANSPORTS MARITIMES</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - 2 années scolaires consécutives dont 8 semaines de stage pratique <p>R E G I M E: Hébergement dans cité étudiants de l'ARSTM (chambre individuelle);</p> <p><u>PRISE en charge par l'ARSTM</u></p> <p><u>CYCLE D'ETUDE 9 mois..... 2.500.000 cfa</u></p> <p>comprend:</p> <p>Cycle de formation - fournitures pédagogiques visites et TP sur site technique Frais et soins médicaux Logement - fournitures literie/draps/papier hygien. Lavage draps /Loisirs / sport</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p><u>PRISE en charge par l'étudiant de l'E.S.M. ou de l'E.S.T.M.</u></p> <p>Participation au loyer de leur chambre ..7.000 CFA/mois tickets repas ...200 CFA - petit-déjeuner...50 CFA</p>	<p>3°/ COLLEGE D'ENSEIGNEMENT et APPRENTISSAGE MARITIME</p> <hr/> <p><u>A / CYCLE DE FORMATION MOYENNE PONT ou MACHINE</u> selon filières:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 à 2 années scolaires consécutives - 12 ou 24 mois de navigation pratique en compagnie - 1 année scolaire (fin de formation) <p>R E G I M E: Hébergement dans internat élèves de l'ARSTM (en dortoir de 6 personnes)</p> <p><u>PRISE en charge par l'ARSTM</u></p> <p><u>CYCLE D'ETUDE 9 mois..... 2.600.000 cfa</u></p> <p>comprend:</p> <p>Cycle de formation - fournitures pédagogiques Stage sur navire école durant scolarité Frais et soins médicaux / Prise en charge totale alimentati: Logement - fournitures literie/draps/papier hygien. Lavage draps / loisirs / sport</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p><u>B / CYCLE DE FORMATION de BASE PONT ou MACHINE</u> ou <u>PROMOTIONS SOCIALES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 année scolaire <p>R E G I M E: Hébergement dans internat élèves de l'ARSTM (en dortoir de 6 personnes)</p> <p><u>PRISE en charge par l'ARSTM</u></p> <p><u>CYCLE D'ETUDE 9 mois..... 2.600.000 cfa</u></p> <p>comprend:</p> <p>Cycle de formation - fournitures pédagogiques Stage sur navire école durant scolarité Frais et soins médicaux / Prise en charge totale alimentati: Logement - fournitures literie/draps/papier hygien. Lavage draps / loisirs / sport</p>
<p>M O T A : LES BOURSES et VOYAGES sont à la charge des pays ou entreprises dont relève l'étudiant, quelque soit l'école.</p>	
<p>MODALITES PAIEMENT : REGLEMENT de 50 % à la RENTREE SCOLAIRE. Le solde au plus tard le 1 mars. par virement bancaire en faveur de notre compte inscrit à la SOCIETE GENERALE DE BANQUES en COTE D'IVOIRE Adresse banque: 01 B.P. 1355 ABIDJAN 01 - COMPTE CREAM n° 111 150 160 15</p>	



**L'ACADEMIE ROYALE
DES SCIENCES ET DES LETTRES
DE BELGIQUE
D'ABRIL**



**L'ACADEMIE REGIONALE DES SCIENCES
ET TECHNIQUES DE LA MER
D'ABIDJAN**

*Une volonté africaine,
et une coopération internationale
exemplaires.*

**Aux portes d'Abidjan, en bordure de lagune, elle
couvre un site de trente hectares d'arbres, de
verdure et de fleurs.**

**Sa vocation est de former le personnel navigant
dans les secteurs maritimes du commerce et de la
pêche, ainsi que le personnel technique sédentaire.**

**Quel que soit le niveau de recrutement, la formation
est assurée par une équipe d'enseignants hautement
spécialisés, utilisant un équipement technologique de
pointe.**

**L'objectif essentiel de l'Académie est de satisfaire
aux exigences industrielles de la profession et de
répondre aux normes internationales du métier.**

Pour tous renseignements contactez:



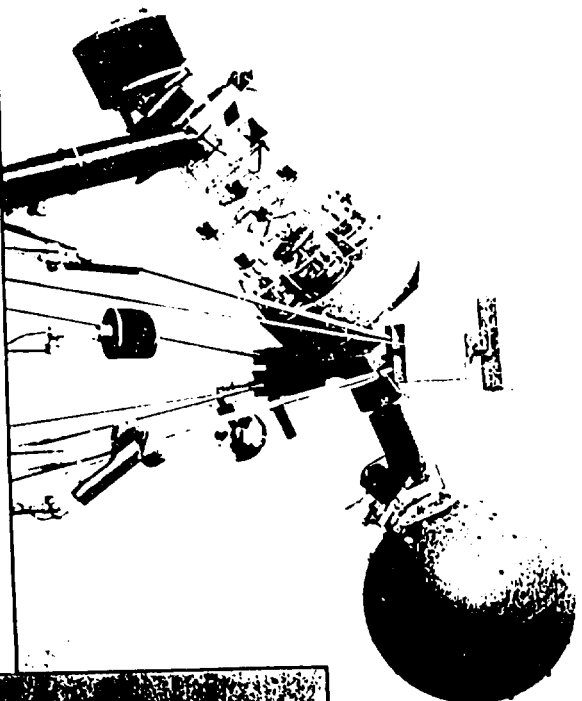
A.R.S.T.M.

*01 BP V. 158 Abidjan 01
Republique de Cote d'Ivoire*

Téléphone: (225) 45 28 30
Télex: par MESSAGERIE électronique:
202 139 ATTNMMAS10ARSTM(ViaFrance)
Téléfax: (+225) 45 36 00

LES METIERS DE LA MER, LA MAÎTRISE DES TECHNOLOGES.

Le Planétarium.



*Ci dessous, le sextant,
le Navire Ecole.*



AN 1000
GOLFE DE GUINEE

Le carrefour de toutes les techniques de pointes de la navigation.





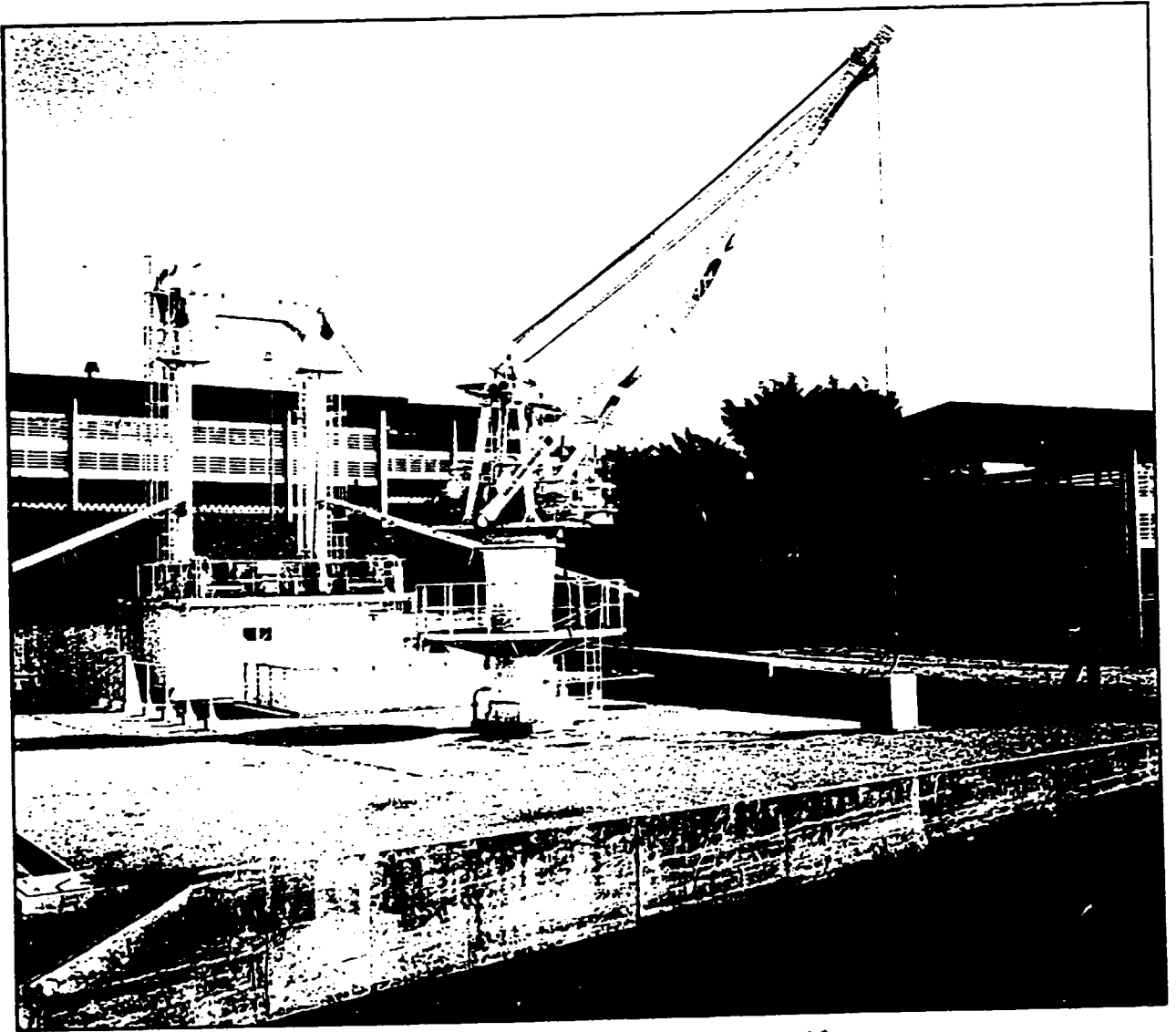
La passerelle,



le simulateur radar.

*le laboratoire de
liaisons radio,*





Des équipements diversifiés pour un entraînement intensif.

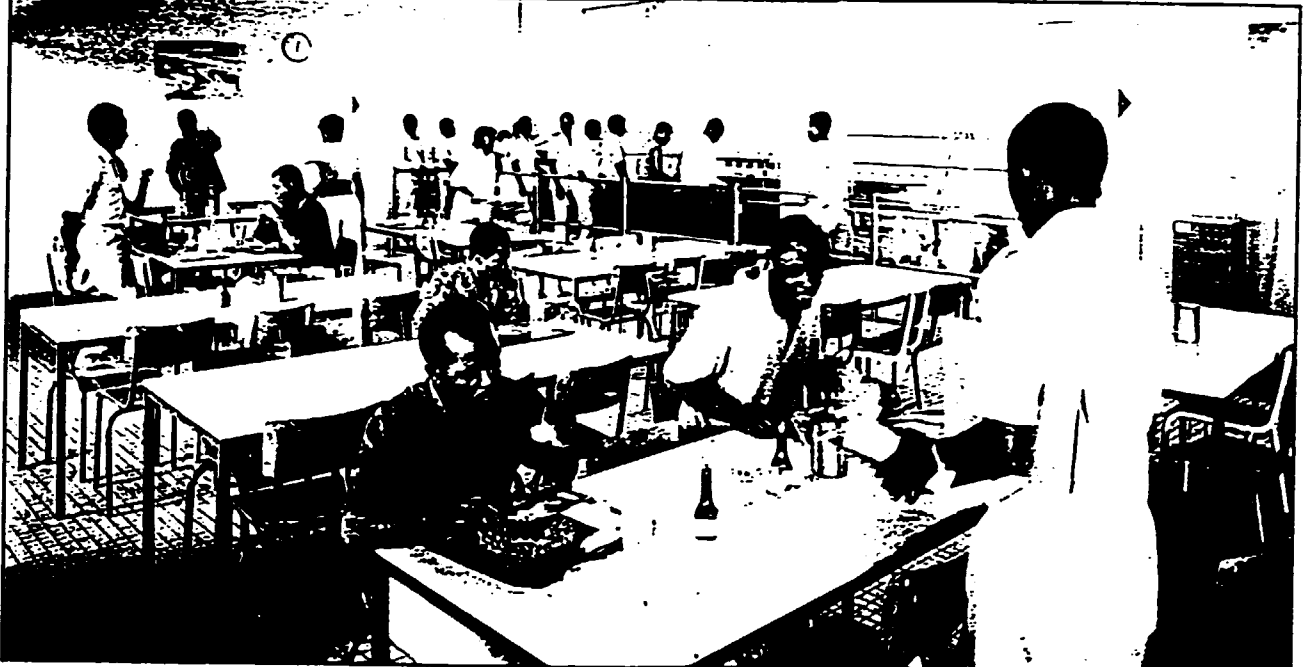


Un hébergement confortable dans un cadre séduisant.

(148 chambres individuelles et 20 chambres de 6 lits)



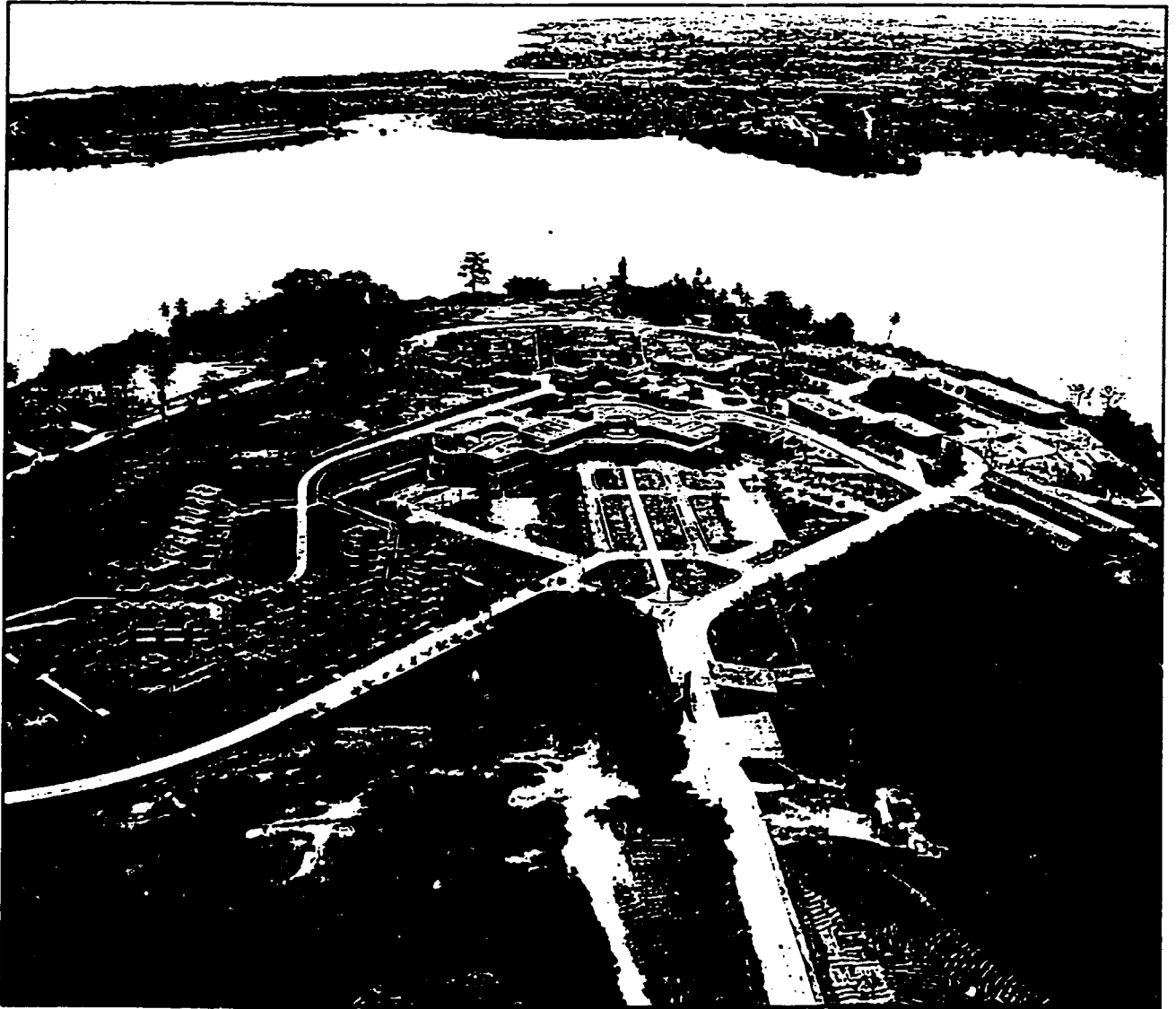
Un service de restauration moderne,



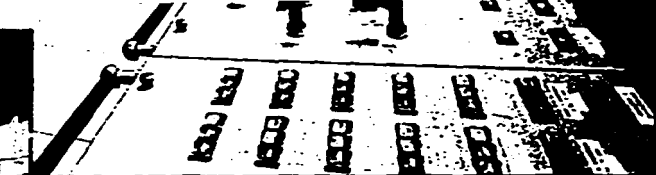
une distribution de repas rationnelle,



un habitat reposant.







Le simulateur machine,

les ateliers moteurs,

une aire de lutte contre le feu.



ACADEMIE REGIONALE DES SCIENCES ET TECHNIQUES DE LA MER D'ABIDJAN

Adresse Niangon-Lokoua B.P. V 156 ABIDJAN (RCI) Tél : 45-28-30
Télex n° 202 139 ATTN MMAS 10 AESTM (Via France) Téléfax (225) 45-36-00



L'INNOVATION ET L'EFFICACITE

DE NOTRE TRAVAIL


DU SECTEUR OCEANIQUE MARITIME

SOMMAIRE

I-PRESENTATION DES ACTIVITES DE L'E.S.T.M.

II-ANNEXES :

1. Programme de Diffusion de Cours 89-90.
2. Préparation au Diplôme d'Etudes Générales en Transports Maritimes : programme des enseignements
3. Préparation au Certificat d'Etudes Economiques et d'Exploitation : programme de formation
4. Diagramme et Condition d'Accès aux Cycles de Formation des Officiers et Maîtres de Port.
5. Diplôme d'Officiers de Port : programme des enseignements.
6. Diplôme de Maître de Port : programme de formation.
7. Liste des Cours Disponibles en Formation Continue et Promotionnelle.
8. Note sur la Formation Commerciale des Officiers Supérieurs de la Marine Marchande.



E. S. T. M.
DES ACTIVITES
MULTIFORMES



ECOLE SUPERIEURE
DES TRANSPORTS MARITIMES
(E . S . T . M .)

I - GENERALITES.

L'Ecole Supérieure des Transports Maritimes (E.S.T.M.), la dernière née des trois écoles de l'Académie Régionale des Sciences et Techniques de la Mer d'Abidjan (A.R.S.T.M.), a pour vocation la formation du personnel sédentaire (cadres moyens et agent de maîtrise) du secteur maritime et Paramaritime des pays francophones membres de la Conférence Ministerielle des Etats de l'Afrique de l'Ouest et du Centre sur les Transports Maritimes. (C.M.E.A.O.C./T.M.).

II - FILIERES.

La formation à l'E.S.T.M. comporte trois filières :

- 1/ La filière de la formation continue
- 2/ La filière de la formation promotionnelle
- 3/ La filière de la formation initiale

Les enseignements dispensés au niveau de chaque filière se font à partir de méthodes et moyens pédagogiques performants. Enfin, l'ESTM s'occupe en cas de besoin d'engineering (études diverses dans le domaine maritime...)

1. La Formation Continue.

Cette filière vise le recyclage du personnel maritime sédentaire des entreprises de la place et de la sous-région. Elle a été initiée en 1980 dans le cadre du projet PNUD/UNEP/TRAITEMA et se poursuit toujours au sein de l'ESTM à travers des cycles de formation. Le présent programme de formation en est un.

2. La Formation Promotionnelle

Cette filière a été créée en 1988 afin de permettre au personnel maritime de préparer le Diplôme d'Etudes Générales en Transport Maritime. Ce Diplôme, permettant d'acquiescer au grade de Supérieur, est obtenu après avoir suivi toutes les matières de son programme.

En formation continue et promotionnelle, les cours sont dispensés sous forme de séminaires d'une à quatre semaines soit à l'ESTM, soit en entreprise, soit dans un pays demandeur. A ce jour, l'ESTM a organisé 46 séminaires de formation dans 10 pays et formé 552 agents et cadres du secteur maritime. Ces 552 personnes formées se répartissent par pays de la façon suivante :

1/ BENIN	: 87	9/ NIGER	: 54
2/ BURKINA FASO	: 44	10/ R.C.A.	: 15
3/ CAMEROUN	: 51	11/ SENEGAL	: 116
4/ COTE D'IVOIRE	: 157	12/ TCHAD	: 00
5/ GABON	: 14	13/ TOGO	: 52
6/ GUINEE	: 35	14/ ZAIRE	: 11
7/ MALI	: 04	15/ GUADELOUPE	: 13
8/ MAURITANIE	: 22		

TOTAL = 666 PERSONNES FORMEES

3/ La Formation Initiale

Elle s'articule autour de QUATRE (4) volets :

3.1- LA PREPARATION AU DIPLOME D'ETUDES GENERALES EN TRANSPORT MARITIME.

Cette section comporte deux options :

- l'option Port/Manutention
- l'option Transit/Consignation/Armement

a/ objectifs :

Ces deux sections sont destinées à former de jeunes bacheliers en vue de l'acquisition du Diplôme d'Etudes Générales en Transport Maritime (DEGTM) pour en faire des cadres moyens et agents de maîtrise opérationnels des services administratifs, financiers, commerciaux et de l'exploitation du secteur maritime.

Chaque option comprend pour le candidat un cycle de deux années d'études théoriques et un stage de stage pratique en entreprise (1 mois en 1ère Année et 1 mois en 2e Année.)

Lorsque la situation économique le permettra, ces études s'étendront à la licence à la maîtrise et au 3e cycle en Transport Maritime.

b. Conditions d'admission :

Le candidat au concours doit posséder l'une de ces deux options doit être âgé de 23 ans au plus à la date du concours et être titulaire de baccalauréat série B-C-D-E ou G2, ou d'un diplôme jugé équivalent.

- 4 -

3.2- LA PREPARATION AU CERTIFICAT D'ETUDES ECONOMIQUES ET D'EXPLOITATION EN TRANSPORT MARITIME.

Cette section est ouverte à l'intention des personnes titulaires du DIPLOME D'ETUDES SUPERIEURES MARITIMES 2è PARTIE (Capitaine au Long cours et Officier Mécanicien 1ère classe).

a) Objectifs :

- aider le second capitaine (futur commandant) à mieux assumer sa responsabilité de représentant commercial de l'armateur à bord ;
- aider à l'insertion des Officiers supérieurs de la marine marchande Pont/Machine dans les emplois sédentaires.

Le cycle comprend une (1) année d'études assortie d'un mois de stage pratique.

b) Conditions d'accès

- recrutement : test d'admission.

3.3- PREPARATION AU DIPLOME DE MAITRE DE PORT.

La section est ouverte aux personnes titulaires du DIPLOME D'ETUDES TECHNIQUES MARITIMES 1ère partie Pont (DETM 1 P) l'ESTM offre, pour cette formation portuaire, un cycle d'études d'une année complète assortie d'un stage pratique de deux (2) mois à la capitainerie du port.

Le recrutement dans cette section se fait au moyen d'un test.

3.4- PREPARATION AU DIPLOME D'OFFICIERS DE PORT

La section est ouverte aux personnes titulaires du DIPLOME D'ETUDES SUPERIEURES MARITIMES 1ère partie (DESM1) correspondant au grade de lieutenant au long cours.

La durée du cycle de formation portuaire à l'ESTM est d'une année scolaire assortie de deux (2) mois de stage pratique au port.

III METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les cours de l'ESTM sont conçus sur "mesure". Ils sont produits à partir d'une méthodologie originale basée sur neuf phases de conception. Les cours se proposent à travers une formation modulaire adaptée de transmettre des connaissances essentielles à l'exécution de tâches préalablement repertoriées et analysées.

La diffusion de cours, basée sur la transmission la plus efficace possible du savoir, utilise des moyens didactiques validés supports écrits, micro-ordinateurs, retroprojecteurs, diaporama, maquettes, vidéo films, jeux de rôle, exercice d'application sur le terrain...)

L'ensemble de ces moyens pédagogiques est utilisé par un personnel enseignant compétent qui a pu bénéficier, à travers des séminaires de formation sous l'égide de la CNUCED, de la maîtrise pédagogique en matière de conception, d'animation et d'administration de cours.

IV ENGINEERING/ETUDES PONCTUELLES.

Dans ce domaine l'ESTM présentent trois (3) atouts majeurs :

- 1- Une Expérience Scientifique et Pédagogique récente certes (9 ans), mais parfaitement confirmée : les divers feed-back post-formation de même que la sollicitation de l'ESTM pour animer des séminaires de formation en Afrique de l'Ouest et du Centre voire en territoire français (Guadeloupe) en apportent un témoignage éloquent ;
- 2- Une Technique d'Approche Méthodologie validée appliquée aux problèmes du secteur opérationnel. Cette méthode d'analyse originale conçue par la CNUCED à l'intention du secteur maritime des pays en voie de développement est utilisée depuis 1980 par l'ESTM (ex-Centre TRAINMAR), l'un des trois premiers centres-pilote du monde. Cette méthodologie permet de déceler les déficiences de l'entreprise et de prendre actions pour y remédier. Convaincues désormais de la rigueur et la fiabilité de sa démarche scientifique, plusieurs structures de formation, de recherche et d'ingénierie de pays développés (USA, Grande Bretagne, France,...) tentent de s'y initier.
- 3- Une Connaissance suffisante de l'environnement technique, juridique, économique, commercial et de l'exploitation du secteur maritime des pays en développement en général, et en particulier des pays francophones membres de la CMEAOC dont l'ESTM est une émanation.

Dès lors l'Ecole Supérieure des Transports Maritimes se propose de mettre volontiers à la disposition du secteur maritime, paramaritime et portuaire de la sous-région ces atouts indéniables en vue de la réalisation, sur demande, d'études spécifiques appropriées.

V Conclusion

Cette présentation de l'ESTM quoique très succincte, donne néanmoins un aperçu général de l'éventail des possibilités de formation et d'études qu'offre l'Ecole Supérieure des Transports Maritimes.

Pour des informations plus détaillées, prière contacter l'Ecole Supérieure des Transports Maritimes BP V 158 ABIDJAN Tél : 45-28-50



ANNEXES

PROGRAMME GENERAL DES DIFFUSIONS DE COURS
POUR L'ANNEE 1989 - 1990

PAYS	THEMES	PERIODES RETENUES
BENIN	- Amélioration du rendement portuaire	Oct/Nov. 1989
	- Chaîne du Transport International	Fév/Mars 1990
	- Opérations de Transport Multimodal.	Avril/Mai 1990
BURKINA FASO	- Transit et Commerce International	10 au 21 Oct. 1989
CAMEROUN	- Réglementation et Organisation du Transport Maritime	Avril 1990
	- Commerce Maritime et sa Maîtrise	C.N.U.C.E.D.
COTE D'IVOIRE	- Aspects Juridiques et Contencieux Portuaires	Reporté
	- Chaîne du Transport International	6 au 16 Fév. 1990
	- Commerce Maritime et sa Maîtrise	5 au 10 Mars 1990
	- Gestion d'une flotte de Conteneurs	07 au 18 Mai 1990
	- Statistiques Maritimes	5 au 8 Juin 1990
	- La couverture des risques dans le transport international	Juin 1990
	- Facilitation des échanges du commerce international	
GUADE LOUPE	- Aspects Commerciaux du Droit Maritime	11 au 16 Déc. 1989
GUINEE (Proposition à confirmer)	- Réglementation et Organisation du Transport Maritime	Février 1990
	- Choix et Maintenance des Equipements Portuaires	Juillet 1990
SENEGAL	- Formation d'instructeurs	06 au 17 Fév. 1989
	- Gestion d'un Terminal à conteneurs	09 au 27 Mai 1990
	- Réglementation et Organisation du Transport Maritime	13 au 28 Mars 1990
TOGO (à confirmer)	- Transit et Commerce International	1989

PROGRAMME DES ENSEIGNEMENTS
 PREPARATION AU DIPLOME D'ETUDE GÉNÉRALE
 EN TRANSPORTS MARITIMES
 (FORMATION INITIALE)

	OPTION 1		OPTION 2 : TRANSIT					
	PORT MANUTENTION		CONSIGNATION ARRIVÉE					
	Vol. Horaire		Coeff.		Vol. Horaire		Coeff.	
	1e A	2e A			1e A	2e A		
A ENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX DU TRONC COMMUN (TOTAL) :	(1390)	(1250)	(18)		(1390)	(1250)	(18)	
Economie et Commerce International	40		1		40		1	
Micro informatique	30	30	1	1	30	30	1	1
Statistiques générales	25		1		25		1	
Comptabilité générale et analytique	75		2		75		2	
Méthode et organisation du travail	75		2		75		2	
Marketing et politique commerciale	70		2		70		2	
Anglais	75	75	2	2	75	75	2	2
Le commerce maritime et sa maîtrise		40	1			40	1	
Gestion financière		75	2			75	2	
Gestion du personnel		30	1			30	1	
B ENSEIGNEMENTS MARITIMES DU TRONC COMMUN (TOTAL) :	(115)	(60)	(5)		(115)	(60)	(5)	
Réglementation et organisation du transp. Mar.	40		1		40		1	
La chaîne du transport international	75		2		75		2	
La gestion du commerce maritime par conteneur		30	1			30	1	
Statistiques maritimes		30	1			30	1	
C ENSEIGNEMENTS DE SPÉCIALITÉS	(75)	(290)	(11)		(75)	(290)	(11)	
Choix et maintenance des équipements portuaires	35		1					
Caractéristiques et choix des navires					75		1	
Planification portuaire		50	1					
Amélioration des rendements portuaires		40	1					
Gestion d'un terminal à conteneurs		80	2					
Assurances contentieuses portuaires		30	1					
Gestion d'une entreprise de consignation						65	1	
Gestion d'une entreprise de transit						65	1	
Exploitation d'une ligne régulière						40	1	
Affrètement et tramp						25	1	
Assurance et contentieux du transport maritime						35	1	
SÉANCES								P. Semaines

(A.R.S.T.M.)

0

ECOLE SUPERIEURE DES TRANSPORTS MARITIMES

(E.S.T.M.)

0

CERTIFICAT D'ETUDES
ECONOMIQUES ET D'EXPLOITATION
EN TRANSPORT MARITIME

0

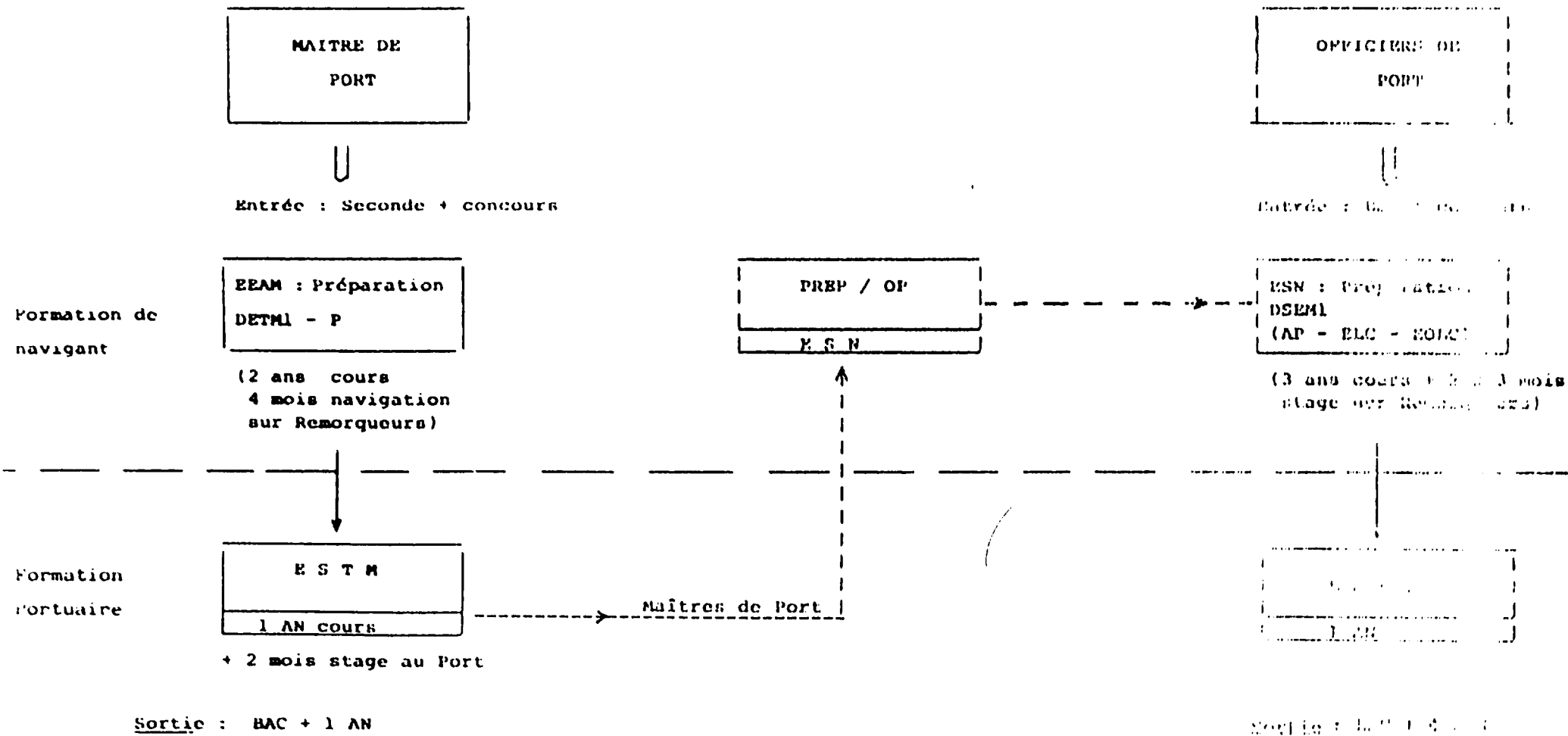
PROGRAMME DE FORMATION

0

ENSEIGNEMENTS GENERAUX				ENSEIGNEMENTS SPECIALITE			
CODES	THEMES	COEF	DUREE	CODES	THEMES	COEF	DUREE
EG1	ANGLAIS PORTUAIRE	2	60h	ES1	AMELIORATION DES RENDEMENTS PORTUAIRES	4	120h
EG2	TECHNIQUES QUANTITATIVES DE GESTION	2	60h	ES2	GESTION DOMANIALE	2	50h
EG3	GESTION DU PERSONNEL	1	30h	ES3	MANUTENTION DES CONTENEURS	2	60h
EG4	MARKETING ET POLITIQUE COMMERCIALE	1	40h	ES4	GESTION D'UNE FLOTTE DE CONTENEURS	2	50h
EG5	INFORMATIQUE	2	60h	ES5	PROCEDURES DOUANIERES	1	40h
EG6	ES6	OPERATION D'UNE AGENCE MARITIME
EG7	ES7	ADMINISTRATION
EG8	ES8
EG9	ES9
EG10	ES10
EG11	ES11
EG12	ES12
EG13	ES13
EG14	ES14
EG15	ES15
EG16	ES16
EG17	ES17
EG18	ES18
EG19	ES19
EG20	ES20
EG21	ES21
EG22	ES22
EG23	ES23
EG24	ES24
EG25	ES25
EG26	ES26
EG27	ES27
EG28	ES28
EG29	ES29
EG30	ES30
EG31	ES31
EG32	ES32
EG33	ES33
EG34	ES34
EG35	ES35
EG36	ES36
EG37	ES37
EG38	ES38
EG39	ES39
EG40	ES40
EG41	ES41
EG42	ES42
EG43	ES43
EG44	ES44
EG45	ES45
EG46	ES46
EG47	ES47
EG48	ES48
EG49	ES49
EG50	ES50
EG51	ES51
EG52	ES52
EG53	ES53
EG54	ES54
EG55	ES55
EG56	ES56
EG57	ES57
EG58	ES58
EG59	ES59
EG60	ES60
EG61	ES61
EG62	ES62
EG63	ES63
EG64	ES64
EG65	ES65
EG66	ES66
EG67	ES67
EG68	ES68
EG69	ES69
EG70	ES70
EG71	ES71
EG72	ES72
EG73	ES73
EG74	ES74
EG75	ES75
EG76	ES76
EG77	ES77
EG78	ES78
EG79	ES79
EG80	ES80
EG81	ES81
EG82	ES82
EG83	ES83
EG84	ES84
EG85	ES85
EG86	ES86
EG87	ES87
EG88	ES88
EG89	ES89
EG90	ES90
EG91	ES91
EG92	ES92
EG93	ES93
EG94	ES94
EG95	ES95
EG96	ES96
EG97	ES97
EG98	ES98
EG99	ES99
EG100	ES100

DUREE SOCIALE DE LA FORMATION UNE ANNEE SCOLAIRE COMPORTANT 760 h DE COURS

DIAGRAMME ET CONDITIONS D'ACCES



ECOLE SUPERIEURE DES TRANSPORTS MARITIMES
(E.S.T.M.)

PROGRAMME DE FORMATION
DES OFFICIERS PORT
===== O =====

ENSEIGNEMENTS GENERAUX				ENSEIGNEMENTS SPECIALITE			
CNOCSE	THEMES	COEF.	DUREE	COES	THEMES	COEF.	DUREE
EG1	ANGLAIS MARITIME & PORTUAIRE	2	60h	ES1	STATISTIQUES MARITIMES	2	40h
EG2	MICRO-INFORMATIQUE	1	30h	ES2	OCEANOGRAPHIE	3	30h
EG3	TECHNIQUES QUANTITATIVES DE GESTIONS	2	60h	ES3	SECURITE PORTUAIRE	4	30h
EG4	DROIT PUBLIC & PRIVE	2	50h	ES4	RAPPORTS PORTUAIRES	2	30h
EG5	METHODES DE ORGANISATION DU TRAVAIL	2	40h	ES5	FISCALITE PORTUAIRE	2	40h
EG6	EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE (Natation Gym. Jeux Collectifs)	1	30h	ES6	PLANIFICATION PORTUAIRE	3	60h
				ES7	AMELIORATION DES RENDEMENTS PORTUAIRES	4	
				ES8	REGLEMENTATION & CONSENTIEUX PORTUAIRE	2	
				ES9	DES PAGES		
				ES10	MENTIONNE		

ACADEMIE REGIONALE DES SCIENCES ET TECHNIQUES DE LA MER D'ABIDJAN
(A.R.S.T.M.)

0

ECOLE SUPERIEURE DES TRANSPORTS MARITIMES
(F.S.T.M.)

PROGRAMME DE FORMATION
DES MAITRES DE PORT
===== O =====

ENSEIGNEMENTS GENERAUX

ENSEIGNEMENTS SPECIALITE

CODRES	THEMES	COEF	DUREE	CODRES	THEMES	COEF	DUREE
EG1	ANGLAIS MARITIME & PORTUAIRE	2	60h	ES1	SECURITE PORTUAIRE	3	40h
EG2	MICRO-INFORMATIQUE	1	40h	ES2	RAPPORTS PORTUAIRES	2	30h
EG3	STATISTIQUES DESCRIPTIVES	1	50h	ES3	VISCALITE PORTUAIRE	2	50h
EG4	INITIATION AU DROIT PUBLIC & PRIVE	2	50h	ES4	ECONOMIE DES TRANSPORTS MARITIMES	2	50h
ES5	GYMNASTIQUE	1	30h	ES5	TECHNIQUES PORTUAIRES	3	40h
				ES6	EXPLOITATION & MANUTENTION PORTUAIRE	4	50h
				ES7	REGLEMENTATION	1	30h
				ES8	STAGE TECHNIQUE AU PORT	2	50h

COURS DISPONIBLES AU CENTRE DES RESSOURCES DE L'E.S.T.M.

1. ASPECTS COMMERCIAUX
DU DROIT MARITIME
2. TRANSIT ET COMMERCE
INTERNATIONAL
3. OPERATIONS DE MANUTENTION
PORTUAIRE
4. PLANIFICATION PORTUAIRE
5. MAINTENANCE DES EQUIPEMENTS
PORTUAIRES
6. GESTION D'UN TERMINAL
A CONTENEURS
7. AMELIORATION DU RENDEMENT
PORTUAIRE
8. MICRO-INFORMATIQUE
9. CHAÎNE DE TRANSPORT
INTERNATIONAL
10. REGLEMENTATION ET ORGANISATION
INTERNATIONALE DU TRANSPORT DE
MARCHANDISES PAR MER

COURS DISPONIBLES AU CENTRE DES RESSOURCES DE L'E.S.T.M.

21. LA GESTION DU COMMERCE
MARITIME PAR CONTENEURS
22. STATISTIQUES MARITIMES
23. TRANSPORT MULTIMODAL
24. ENTREPRENEUR DU TRANSPORT
MULTIMODAL
25. FORMATION INSTRUCTEURS
26. TECHNIQUES MARITIMES
ET PORTUAIRES
27. INITIATION AU DROIT
PUBLIC ET PRIVE

La Formation Commerciale des Officiers
Supérieurs Option Pont.

I/ Introduction

Le cycle de formation des officiers supérieurs "pont" de la Marine Marchande débouche, au terme de 4 ans de cours théoriques entrecoupés par 70 mois de navigation, sur le Brevet de Capitaine au long cours.

Le Capitaine jouit d'un rôle et d'une autorité exceptionnels qui lui sont conférés tant par l'Etat que par l'armateur.

Conducteur et chef légal de l'expédition maritime, il remplit à bord trois fonctions :

- délégué de l'Etat dans certains pouvoirs et services : à ce titre, il est investi, pendant le voyage, par la loi, de fonctions publiques qui ont pour but de suppléer à l'absence de tout représentant de l'Etat sur la portion de territoire national que constitue le navire.

- délégué ou mandataire de l'armateur dans la gestion technique du navire pour la conduite du navire en droiture et à son terme.

- mandataire commercial de l'armateur tant pour la gestion des deniers en cours de voyage que pour l'exploitation commerciale proprement dite du navire.

Cette dernière fonction, avec l'accélération des mutations technologiques et commerciales affectant le transport maritime, prend désormais un relief singulier au point d'apparaître comme la fonction primordiale de l'armateur. En effet il suffit de citer rapidement l'impact ainsi que les implications multiples et complexes de la conteneurisation, de l'informatique et de la télématique sur les méthodes de gestion maritime et terrestre, le transport maritime, secteur de plus en plus capitalisant, confronté lui-même désormais à des problèmes de rentabilité et de compétitivité, pour constater que l'essentiel de son domaine de compétence se situe désormais essentiellement dans le domaine de la gestion commerciale et commerciale "technique".

Il est dès lors évident que la formation du capitaine au long cours, maintenant plus que jamais, doit viser :

- d'une part à répondre davantage aux préoccupations économiques et financières de l'amateur :

- d'autre part à constituer un investissement stratégique susceptible d'aider à son insertion dans les activités sédentaires maritimes et paramaritimes.

Cet dernier objectif est d'autant important, que les difficultés économiques des pays de la CMEAOC et de leurs armements poussent plusieurs officiers de la sous-région à chercher et à occuper souvent des emplois sédentaires.

La réponse à cette double préoccupations peut être apportée par l'Ecole Supérieure des Transports Maritimes (ESTM) dernière née des trois écoles de l'Académie Régionale des Sciences et Techniques de la Mer d'Abidjan.

L'ESTM propose à l'intention des officiers supérieures de la Marine Marchande en général et en particulier aux Capitaines au long cours, le Certificat d'Etudes Economiques et d'Exploitation des Transports Maritimes (CEEE-TM).

II - Le Certificat d'Etudes Economiques et d'Exploitation du Transport Maritimes (CEEE-TM).

Il s'agit d'une formation complémentaire s'effectuant durant un cycle d'études d'un an assorti d'un mois de stage pratique à l'armement, à la consignation ou au port.

L'instauration de ce titre vise l'assouvissement d'objectifs professionnels précis répertoriés devant être atteints grâce à un programme d'enseignement cohérent.

1°) Les objectifs professionnels

a) A bord

Outre les aspects nautiques de sa formation, l'Officier supérieur pont au long cours, dans le cadre de l'exécution de son mandat de représentant commercial de l'armateur à bord, doit être capable de :

- reconnaître et situer les obligations et responsabilité juridique du navire et de dresser un dossier de contentieux maritime ;
- d'établir un rapport d'escale ;
- de dresser un compte de voyage et d'escale et de les analyser
- de tenir une comptabilité sommaire ;
- suivre et cerner l'expertise maritime ;
- cerner et appliquer les techniques de manutention visant à améliorer les rendements des opérations bord ;
- interpréter et appliquer les conventions internationales
- interpréter et appliquer les règles de droits commun (civil, administratif et commercial).
- assurer la promotion commerciale de l'armement ;
- énumérer, décrire, utiliser et ventiler les documents de bord ;
- cerner la structure des coûts maritimes et les mécanismes de fixation des taux de fret.

2°) A terre

Malgré une courte période, les pays en voie de développement à commencer par ceux de la coopération de l'Afrique de l'Ouest et du Centre ont vu croître au fil de leurs carrières de navigateurs, les connaissances et les compétences de leurs officiers supérieurs.

- à la manutention portuaire généralement en tant que chef de manutention. A titre d'illustration on trouve aujourd'hui des ex-capitaines au long cours tant expatriés qu'africains responsables de manutention aussi bien des divers que des conteneurs. Leur insertion dans ce créneau est d'autant facilitée qu'ils sont des habitués de l'établissement des plans d'arrimage dont l'interprétation (tâche ardue), une des clefs de la réussite des opérations bord, est un jeu d'enfant pour eux. Mais cet avantage, est-il suffisant pour mener à bien les quatres opérations inter-dépendantes (bord, transfert, stockage et livraison) du poste à quai d'une part, et les contrôler, analyser et planifier d'autre part ?

- à la consignation (appelée "Shipping" par l'usage) certains ex-Capitaines au long ^{cours} sont employés tant au "booking" qu'au service trafic voire commercial. D'autres, comme c'est le cas à LOME se sont retrouvés Chef d'Agence de Consignation.

- à la Capitainerie le Capitaine est employé au service Pilotage ou des Mouvements et peut même devenir commandant de Port..

- à la Direction Générale du Port, on trouve des Capitaines au service commercial et d'Exploitation.

- à la Direction Général de l'Armement on utilise le capitaine au long au service commercial ou d'exploitation.

- on trouve rarement des capitaines au long cours au Transit. Un seul exemple a été observé jusqu'à ce jour : celui d'un expert de la CNUCED devenu spécialiste du Transport Multimodal incluant les problèmes de transit et de douanes(

- etc...

La pratique professionnelle du Capitaine et ses contacts fructueux et constructifs avec les différents opérateurs maritimes et paranaritimes lui permettent d'être intégré dans les diverses activités susmentionnées.

Mais arrivent-ils à cerner convenablement et rapidement les différents besoins de leurs fonctions et à les exercer correctement ? Ne sont-ils pas limités à commander des compléments de formation et à participer à des séminaires, colloques et symposiums nationaux et internationaux ?

.....

.../...

Pour aider les officiers supérieurs de la marine marchande, en l'occurrence les capitaines au long cours, à améliorer la qualité de leurs prestations de service à bord d'une part et à mieux réussir leur reconversion dans les activités sédentaires du transport maritime d'autre part, il a été mis en place le programme complémentaire de formation ci-dessous débouchant sur le Certificat d'Etudes Economiques et d'Exploitation du Transport Maritime.

2/ Les Programmes de Formation

L'objectif majeur d'un programme de formation viable est d'aider à répondre à des objectifs professionnels fixés.

Pour la mise en place des programmes de formation en gestion et commerce à l'attention des officiers pont de la marine marchande, il convient :

- dans une première étape d'énumérer l'ensemble des notions devant être acquises pour l'accomplissement des fonctions et tâches dévolues au capitaine tant à bord qu'à terre ;

- dans une deuxième étape d'effectuer la mise en ordre pédagogique des thèmes énumérés.

a) Les notions nécessaires

a) Droit Civil : mandat, état civil (les attributs), patrimoine (le navire bien meuble), obligations et responsabilités contractuelles et délictuelles ;

b) Droit Commercial : actes de commerce, notion de commerçant, aperçu sur les sociétés commerciales, ventes commerciales ;

c) Droit Pénal et judiciaire : classification des juridictions
notion des peines et délits (pénalités) ;

d) Droit Administratif et Constitutionnel : la constitution,
notion de responsabilité administrative ;

conteneurs cellulaire intégrale, la programmation de l'import et de l'export, l'exploitation du terminal, la gestion du CFS, la gestion du terminal - La Maintenance des Conteneurs - La facturation.

o) Aspect Juridiques et Contentieux des Activités du Port : Règlement d'exploitation, Règlement de Police, syndicats et règlements sociaux

p) Méthodes et Organisation du Travail : Organigramme, fonctions et tâches, communications - Applications au cas de l'organisation d'une compagnie de navigation, de consignation, de manutention et d'un port.

q) Gestion du Personnel : Animation d'une structure et notions essentielles de droit du travail - Conventions collectives, Procès Verbaux d'Accident et dispositions administratives attenantes, techniques de commandement,...

r) Gestion d'une capitainerie

s. Gestion des hangars et terre-pleines

t) Planification Portuaire : prévisions techniques et financières de l'expansion et du développement des ports.

u) Gestion de la fonction consignation.

v) Procédures Douanières.

w) Analyse et Gestion Financières des coûts et recettes d'exploitation.

b) Contenu du Programme

La formation complémentaire des officiers supérieures de la Marine Marchande, au vu du tableau ci-joint, porte sur 76 heures d'enseignement plus 4 semaines de stage pratique.

111. Introduction

Après avoir vu une fois de plus l'approche systématique et systématique, le programme de formation conduisant au Certificat d'Etudes Supérieures et d'Exploitation est de nature à améliorer la qualité professionnelle des officiers supérieurs de la Marine Marchande dans son domaine de compétence.

.../...

Ainsi, par l'acquisition de ce titre complémentaire spécialisé de haut niveau, le capitaine au long cours pourrait devenir un architecte aguéri, un véritable spécialiste des opérations maritimes, paramaritimes et portuaires, capable de s'adapter aisément aux mutations incessantes et parfois douloureuses de l'environnement des transports par mer.

TRAINING PERSONNEL POLICIES

TRAINING POLICY

1. (a) TRAINING OBJECTIVES:

The NPA shall as a matter of deliberate policy pursue the following training objectives:

- (i) Training of employees for increased efficiency and effectiveness on the job.
- (ii) Training for Management succession.
- (iii) Re-training as a way of sustaining increased job satisfaction of the employees.
- (iv) Extending of training facilities to external Bodies and all organisations involved in Port Operations with a view to generating appropriate revenue.

(b) EXPENDITURE ON TRAINING:

The Authority shall spend a minimum of 15% of its annual total wage bill on the Training and Manpower Development of its employees.

(c) ORGANISATION:

The Manpower development function of the Authority shall be the responsibility of the Training and Management Development Department. Accordingly, the Department shall be organised in such a way as to be able to carry out the Training Policy objectives of the Authority, using the internal and external facilities at its disposal. The Authority shall develop its internal training facilities up to international standard in order to provide training opportunities in Port Operations for Anglo-phone countries in the West African sub-region.

(d) IMPLEMENTATION OF TRAINING PROGRAMMES:

The Head of Training Department shall be required to prepare a draft training budget which should be presented along with the Staff Establishment Budget for consideration and approval by the Board and thereafter, the detailed training programme when approved by the Management shall be adhered to strictly.

(e) DELEGATION OF POWERS:

Courses within the Approved Training Programme shall be implemented subject to approval of nominated candidate at various levels of Management as specified below:

(i) Group Managing Director

- (a) All Overseas Courses
- (b) All workshops/symposia/conferences in respect of officers on Band A2 - A3.

(ii) Executive Directors/Zonal Executive Directors:

- (a) All Degree and Professional Courses for all employees,

(b) All Courses for officers on Band B3 i.e. Manager and above shall be approved by Executive Director Personnel for Headquarters or Executive Directors for zones and subsidiary companies.

(iii) General Managers/Directors:

All Training courses short of degree, professional and overseas courses for officers on Band B4 i.e. Asst. Managers and below shall be approved by the General Managers of subsidiary companies and Directors of Divisions at Headquarters.

(f) SPONSORSHIP - OFFICERS AND STAFF:

Management shall consider sponsoring of qualified officers and staff to various training courses in Institutions outside the Authority provided they have served not less than 3 years.

(g) BONDS AND INDENTURES:

All trainees sponsored by the Authority on courses lasting one academic year and above shall enter into bond to serve the Authority after their training for a minimum number of years as specified in the Bond Agreement Form.

(h) INDUSTRIAL ATTACHMENT:

Students Work Experience Scheme (SIWES) shall continue to be encouraged by the Authority.

(i) TECHNICAL ASSISTANCE PROGRAMME:

The Authority shall continue as much as possible to avail itself of the opportunity of technical assistance offered by donor countries/organisations such as UNDP and UNCTAD/TRAINMAK.

(IV) INTERNAL RESOURCES:

- (a) Training Officers of various disciplines.
- (b) Training Centres in all the Ports
- (c) Workshops for Practical Practices
- (d) Audio visual aids.

(V) LOCAL RESOURCES:

(a) HIGHER INSTITUTIONS:

- (i) Universities in the Country
- (ii) College of Technologies and Polytechnics
- (iii) College of Education

- (b) Consultants of various disciplines.

(VI) INTERNATIONAL RESOURCES:

(a) Higher Institutions

(i) Universities in Overseas
Countries

(ii) Politechnics

(iii) Attachment to Overseas
Ports.

(b) Technical aids and fellowships.
from the following Countries:

(i) Netherland

(ii) Norway

(iii) Belgium

(iv) Egypt.

QUESTIONNAIRE

EVALUATION DES INSTITUTIONS DE FORMATION

RASSEMBLEMENT DES DONNEES REQUISES

Afin d'obtenir des données plus complètes et comparables pour déterminer si un établissement peut devenir un "centre d'excellence", on s'attachera à recueillir des renseignements touchant les grandes rubriques suivantes :

1. Informations générales
2. Potentiel technique
3. Potentiel de formation
4. Personnel
5. Programmes
6. Services auxiliaires
7. Administration.

Le but est de déterminer le profil des établissements de formation tout en définissant le cadre dans lequel s'inscrivent leurs activités, cadre qui peut influencer sur le succès du stage.

I. INFORMATIONS GENERALES

Il faut réunir des informations permettant d'identifier l'établissement et d'en présenter le profil général sous sa forme actuelle.

1. Le pays dans lequel se trouve l'établissement est *La Côte d'Ivoire*
2. L'établissement est situé à *Abidjan Niangon Pokoa*
3. Le nom de l'établissement est *L'Institut Régional des Sciences et Techniques de la Mer*
4. L'établissement est :
 - Relève de l'administration centrale *en attendant régionalisation*
 - Relève d'une administration régionale
 - Appartient à une autre catégorie (à préciser) *.....*
5. Le caractère de l'établissement est :
 - National
 - Régional
 - Interrégional

6. La langue de travail nationale de l'établissement est *le français*
7. La langue de travail internationale (étrangère) de l'établissement est *le français et l'anglais*
8. Le(s) domaine(s) de spécialisation de l'établissement est (sont) *la formation du personnel navigant et éducatif du secteur maritime (paramaritime et portuaire)*
9. La mission de l'établissement est *la formation continue, promotionnelle et initiale du personnel maritime de la marine marchande.*
10. Les objectifs assignés à l'établissement dans le(s) domaine(s) de spécialisation sont *améliorer la compétence professionnelle des agents au poste, aider à pourvoir les postes de cadres moyens.*
11. Pour atteindre les objectifs énoncés, les fonctions de l'établissement sont *formation*
12. Dans le cadre des fonctions de l'établissement, la formation est *multidisciplinaire*
13. Le profil général du personnel assurant la formation est *des ingénieurs*
14. L'effectif total du personnel de l'établissement est *127 personnes y compris les enseignants.*

II. POTENTIEL TECHNIQUE

Les renseignements sur le potentiel technique de l'établissement (gestion, installations, matériel, infrastructure, entreprises et/ou institutions, services de vulgarisation, entretien et règles de sécurité, système de contrôle de la qualité) doivent être évalués par rapport aux conditions actuelles dans l'industrie.

1. Comment apparaissent les moyens matériels dont dispose l'établissement par comparaison avec la situation actuelle de l'industrie dans d'autres pays en développement ? *voir chapitre 4 de l'étude internationale (cf. annexe A.1.1.1.1)*
2. L'équipement dont l'établissement dispose permet-il à celui-ci de répondre aux besoins actuels de l'industrie dans d'autres pays en développement ? *oui la présence des caractéristiques essentielles de l'institution.*
3. Comment se situent les activités du secteur ou sous-secteur desservi par l'établissement par comparaison avec la situation actuelle du même secteur ou sous-secteur dans d'autres pays en développement ? *à travers d'activités éducatives.*

4. Existe-t-il un aménagement d'ateliers modèles ? *oui, à Accra. Pour les
travaux anglophones de l'Agence de l'Ouest et des Caraïbes*
5. Qu'est-ce qui prouve l'existence d'un système de contrôle de la
qualité ? *les missions d'évaluation PRODEC ont été effectuées
régulièrement -*
6. Qu'est-ce qui prouve l'existence d'un programme d'entretien préventif ?
l'existence d'une série de manuels pédagogiques
7. Qu'est-ce qui prouve l'existence d'un programme d'hygiène et de
sécurité ? *l'obligation pour les étudiants en navigation d'avoir
un certificat d'hygiène et de sécurité -*
8. Les théories et les pratiques de la gestion industrielle moderne
sont-elles appliquées ? *oui, dans le cadre de la formation des
électiciens notamment en T.S.G.*
9. Quels services de vulgarisation technique l'établissement fournit-il
à sa clientèle locale ou régionale ? *Uniquement de la formation
continue dans ce domaine -*
10. De quelle infrastructure l'établissement dispose-t-il pour coopérer
avec d'autres établissements à l'exécution de programmes de formation ?
*Il existe une Commission Pédagogique sous régionale réunissant des
spécialistes de la formation technique et professionnelle -*

III. POTENTIEL DE FORMATION

Les renseignements doivent tenir compte des conditions modernes d'exécution des programmes de formation destinés aux pays en développement : gestion et encadrement, moyens pédagogiques, matériel audiovisuel, services et fournitures techniques, services de références et de documentation, services de traduction et services de secrétariat et contrôle de qualité des programmes.

Gestion et encadrement

1. Y a-t-il une section administrative qui s'occupe de la formation
extérieure (régionale) ? *oui - le Département de la Formation Continue et
Vocationale et le Service des relations extérieures -*
2. Y a-t-il un directeur de la formation qualifié et à plein temps ? *oui -*
3. Y a-t-il pour son post. une définition d'emploi écrite ? *oui -*
4. Quelles sont les autres fonctions administratives assurées par le
directeur de la formation ? *Gestion des finances et administratives,
Administration des ressources, - - -*
5. Quelle est, au sein de l'établissement, l'attribution principale des
administrateurs de la formation ? *Application et contrôle des programmes
établis au sein de l'établissement, examens, relations avec les
établissements, - - -*
6. Y a-t-il une définition d'emploi écrite pour le poste d'administrateur
de la formation ? *oui*
7. Quelle est, au sein de l'établissement, l'attribution principale des
instructeurs ? *Conception et diffusion de cours, ~~selon la~~
méthodologie TRAIN STAR,*

8. Y a-t-il une définition d'emploi écrite pour le poste d'instructeur ? *Oui*
9. L'intervention de conférenciers interrégionaux est-elle prévue dans les programmes de formation ?
- Régulièrement *X en raison de la spécialisation de certains*
 - Irrégulièrement
 - Rarement
 - Jamais
10. D'où viennent ces conférenciers ? *Généralement consultants accord.*
11. Y a-t-il une définition d'emploi écrite pour les conférenciers invités ? *Oui - Tenue de référence du Contrat d'engagement*
12. L'établissement occupe-t-il à plein temps un responsable des services de documentation qualifié ? *Oui. Il existe une bibliothèque.*
13. Y a-t-il une définition d'emploi écrite pour ce poste ? *Oui*
14. L'établissement occupe-t-il un bibliothécaire qualifié à plein temps ou à temps partiel ? *à temps plein*
15. Y a-t-il une définition d'emploi écrite pour ce poste ? *Oui*
16. Y a-t-il un responsable qualifié des ressources audiovisuelles dans la section audiovisuelle ? *Enseignant ayant suivi une formation supérieure de la CROED*
17. Y a-t-il une définition d'emploi écrite pour ce poste ? *Oui*
18. La section audiovisuelle possède-t-elle des techniciens qualifiés ? *Oui*
Combien ? *3 personnes uniquement qualifiées*
19. Y a-t-il une définition d'emploi écrite pour chacun de ces postes ? *Oui*
20. La section audiovisuelle occupe-t-elle un responsable qualifié des archives audiovisuelles à plein temps ou à temps partiel ? *à temps partiel*
Dans la négative, qui assure cette fonction ? Quelles sont ses qualifications ?
21. Y a-t-il une définition d'emploi écrite pour ce poste ? *Oui*

Infrastructure pédagogique

22. L'infrastructure pédagogique de l'établissement répond-elle aux normes modernes ? *Oui*
23. Quel est son niveau par rapport à celui de services analogues d'autres pays en développement ? *Très en la pointe de la technologie*

Services audiovisuels

26. Quelle est la fonction principale des services audiovisuels ? *Projection, conférences*
27. Les services audiovisuels satisfont-ils aux normes modernes applicables aux établissements de formation ? *oui*
28. Quel est leur niveau si on les compare à leurs homologues d'autres pays en développement ? *au haut*
29. Y a-t-il un système fonctionnel d'infrastructure audiovisuelle ? *oui*
30. Y a-t-il un service opérationnel d'entretien et de réparation audiovisuels au sein de l'établissement ? *oui*
31. Des contrats d'entretien des principaux systèmes audiovisuels ont-ils été conclus avec des centres de services locaux dignes de confiance ? *Non*
32. Y a-t-il un laboratoire pour le visionnement préalable des films ? *Oui*

Matériel audiovisuel/films/activités

33. De combien d'unités du matériel audiovisuel ci-après le service audiovisuel est-il responsable ?

- Étroprojecteurs *25*
- Epidiascopes
- Projecteurs de diapositives de 2 x 2 pouces *7*
- Projecteurs de bandes de film fixe *3*
- Projecteurs de cinéma de 16 mm *1*
- Projecteurs de cinéma de 8 mm *1*
- Projecteurs de 8 mm à boucle sans fin *?*
- Magnétophones *4*
- Matériel de caméra vidéo
- Magnétoscopes (à bandes ou à cassettes) *2*
- Système vidéo en circuit fermé *1*
- Systèmes de haut-parleurs *3*
- Appareils photographiques *3*

34. Combien d'unités des articles ci-après y a-t-il à la cinémathèque ?

- Films de 16 mm
- Films de 8 mm
- Films de court métrage de 8 mm à boucle sans fin
- Projections fixes
- Diapositives de 2 x 2 pouces
- Bandes magnétoscopiques
- Diagrammes
- Transparents pour rétroprojection

(Voir service audio-vidéo)

idem :

35. Quelles sont parmi les sections ci-après celles qui exécutent régulièrement des tâches pour le service audiovisuel ?

Section d'imprimerie

- Tirage en offset
- Reproduction ronéo
- Reproduction par le procédé à l'alcool *oui*
- Thermocopies
- Photocopies *oui*
- Gravure électronique de clichés d'impression
- Assemblage
- Reliure *oui*

Section photographique

- Chambre noire ~~oui~~
- Films/Copies
- Diapositives *oui*
- Clichés offset *oui*

Section graphique

- Services de dactylographie *oui*
- Illustrations *oui*
- Diagrammes *oui*
- Transparents *oui*

Section du son

- Etablissement de scénarios *oui*
- Montage
- Enregistrement du son *oui*
- Reproduction *oui*

Section de télévision

- Etablissement de scénarios
- Montage
- Production en studio
- Production en extérieur

Section technique

- Installation de l'équipement
- Entretien de l'équipement *oui*
- Réparation de l'équipement

Ressources audiovisuelles

- Documentation
- Catalogues *oui*
- Cinémathèque
- *diabothèque*

Matériels et fournitures

36. Les questions relatives aux matériels et fournitures relèvent-elles des services administratifs auxiliaires ou des services audiovisuels ? *administratifs*
37. Les ressources audiovisuelles relèvent-elles des services de bibliothèque ou des services audiovisuels de l'établissement ? *AV*

IV. PROGRAMMES

Il faudrait recueillir des renseignements concernant les activités et produits des programmes, le nombre de programmes proposés, le rapport théorie/pratique, la méthodologie et le système d'évaluation mis en oeuvre.

1. Comment l'établissement répond-il aux besoins de l'industrie ? *Evaluation et méthodes de la région - 2000 DHR*
2. L'établissement est-il connu pour sa spécialisation au-delà de son rayon d'action local ? *oui assez*

16. Y a-t-il un système d'évaluation fondé sur des critères objectifs et s'appliquent à tous les cours de formation proposés ? *oui méthode d'évaluation par objectif en cours et après la formation -*
17. Quel est le profil des stagiaires de l'établissement ? *bacheliers et licenciés -*
18. Y a-t-il un plan et un calendrier pour la mise au point systématique de nouveaux cours ? *oui - Planning d'activités résultant des commissions pédagogiques semi-régionales -*
19. Suit-on un certain calendrier pour produire des matériels didactiques destinés aux cours de formation nouveaux ou existants ? *oui*

V. PERSONNEL

Les renseignements devraient porter sur les points suivants : nature de la direction de l'établissement et qualifications professionnelles des responsables; profils du personnel enseignant, qualifications techniques, activités consultatives, recherche, qualifications linguistiques et perfectionnement du personnel.

Personnel de direction

1. Qui est le chef de l'établissement ? *Universitaire 3^e cycle supérieur*
2. Quelles sont ses qualifications ? *Docteurat d'Économie + DESI Transports Particulières et nombreux stages.*
3. Quel est son expérience ? *8 ans.*
4. Quelle est sa réputation sur le plan national et international ? *Connue dans les cercles au niveau national et international.*
5. Qui sont ses principaux collaborateurs ? *Chefs de départements*
6. Quelles sont leurs qualifications et leur expérience ? *Universitaires 3^e cycle ou Ingénieurs - 8 à 10 ans -*
7. Y a-t-il de la continuité et de la stabilité aux échelons les plus élevés de l'établissement ? *oui -*
8. Les dirigeants de l'établissement sont-ils admirés et respectés par leurs subordonnés ? *oui -*

Personnel de formation

9. Quelles sont les qualifications du directeur de la formation ?
10. Quelles sont les qualifications des administrateurs de la formation ?
11. Qui sont les membres du personnel enseignant ?
12. Combien d'enseignants à plein temps l'établissement compte-t-il ?
Combien d'enseignants à temps partiel ?
13. Combien de noms d'enseignants invités le fichier du personnel contient-il ?

14. Quelles sont les qualifications pédagogiques des enseignants ?
15. Tous les enseignants ont-ils reçu une formation pédagogique normale ?
16. Quelles sont les qualifications techniques des enseignants pour les cours qu'ils font ?
17. Quelles sont les qualifications ou connaissances en ce qui concerne la langue de travail nationale ? la langue de travail internationale ?
18. Y a-t-il des éléments tendant à montrer que la valeur du personnel enseignant est reconnue sur le plan national et international ?
19. Le travail des enseignants est-il reconnu et respecté dans leur pays ?

Consultants

20. Les membres du personnel enseignant ont-ils entrepris des missions consultatives dans leur domaine de spécialisation pour le compte de pays étrangers ?
21. Y a-t-il des indices tendant à prouver que le personnel enseignant est généralement reconnu comme ayant les qualifications nécessaires pour exercer des activités consultatives ?
22. Combien de missions de consultation à l'étranger le personnel enseignant a-t-il mené à bien au cours des trois dernières années ?
23. Dans quels domaines ?
24. Quels sont les projets actuels de l'établissement en matière de consultations ? Quels sont ses clients ?

Recherche

25. Combien d'enseignants font également de la recherche ?
26. Quel est le nombre total de chercheurs à plein temps ou à temps partiel ? Quelle est leur expérience ?

Perfectionnement du personnel

27. Quelle est la proportion d'enseignants ou d'administrateurs de la formation ayant bénéficié de bourses de perfectionnement pédagogique au cours des trois dernières années ?

28. Quelle est la proportion d'enseignants ayant bénéficié de bourses de perfectionnement technique au cours des trois dernières années ?
29. Existe-t-il pour le personnel de l'établissement un programme opérationnel de formation en cours d'emploi ?

VI. SERVICES AUXILIAIRES

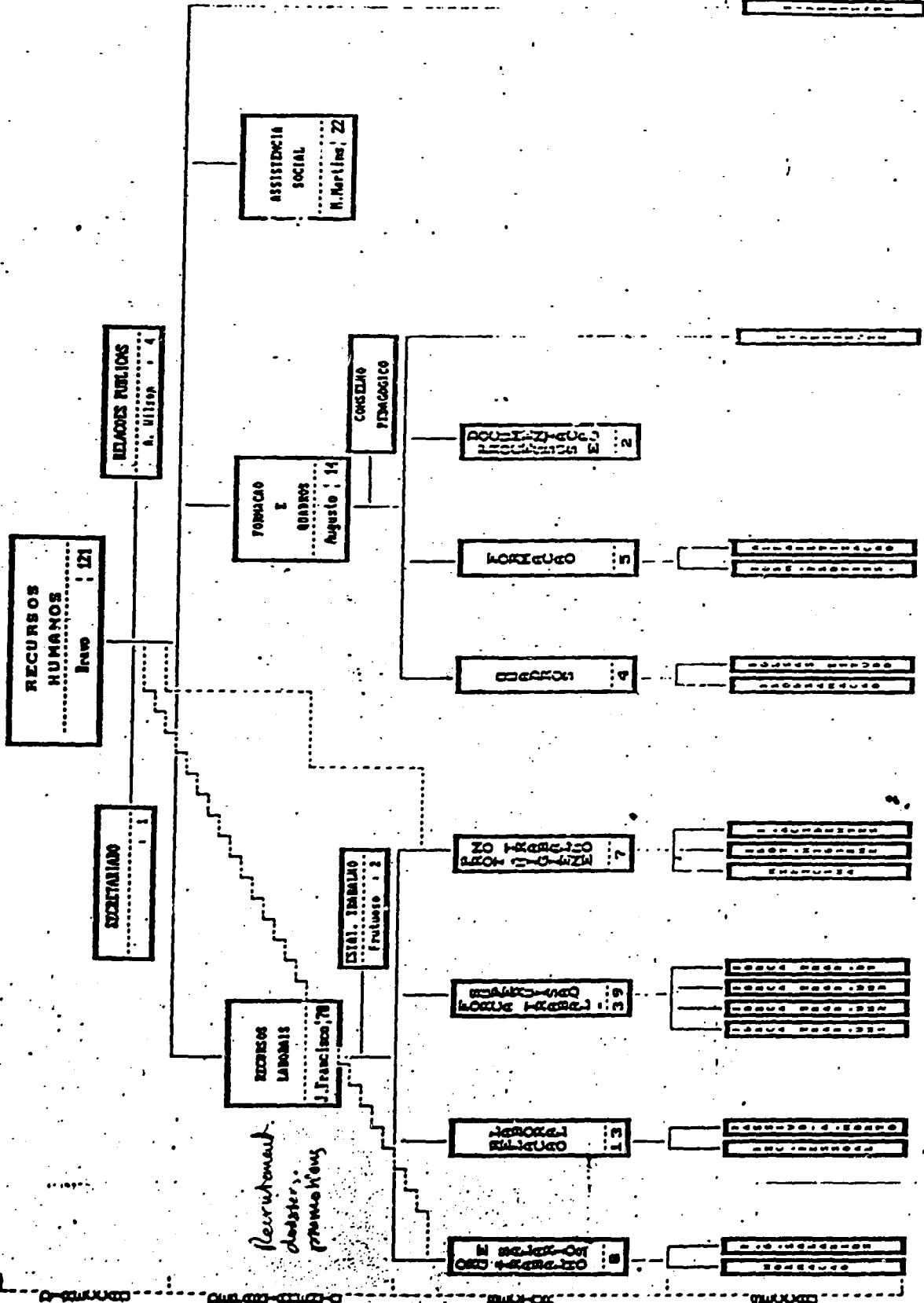
Les renseignements doivent porter sur l'aptitude de l'établissement à offrir aux stagiaires internationaux un cadre propice qui leur permette de tirer parti d'une expérience de formation industrielle, grâce notamment à des bonnes conditions d'accueil (logement, nourriture, logistique, activités culturelles et sociales).

1. Existe-t-il une structure d'accueil pour les stagiaires qui sont ressortissants d'autres pays en développement ?
2. Y a-t-il un foyer où les stagiaires sont logés et nourris ? Quelle est la qualité de ses services ?
3. En l'absence de foyer, y a-t-il un service de logement qui recherche les logements (avec ou sans pension) d'un niveau acceptable situés à proximité de l'établissement ?
4. Y a-t-il une cantine ou un restaurant pour les stagiaires dans l'établissement ou dans son voisinage immédiat ? Quelle est la qualité de leurs services ?
5. Quels sont les moyens de transport mis à la disposition des stagiaires ?
6. Existe-t-il un service logistique ?
7. Y a-t-il un programme de réunions, de rencontres, etc., pour les stagiaires ?
8. Y a-t-il un programme culturel pour les stagiaires ?
9. Y a-t-il des cours ou un laboratoire de langues pour les stagiaires ?
10. Existe-t-il dans l'établissement des moyens de communication satisfaisants et une infrastructure intellectuelle solide ?

VII. ADMINISTRATION

Il faut réunir les renseignements voulus pour déterminer si la structure financière de l'établissement lui permet de poursuivre et d'étoffer ses activités en accueillant des stagiaires d'autres pays en développement, et pour évaluer l'action des services administratifs et auxiliaires, dans la mesure où elle influe sur les programmes de formation pouvant être proposés par l'établissement.

1. L'établissement a-t-il une assise financière solide ?
2. L'établissement est-il financé par les pouvoirs publics ou par des fonds privés ?
3. L'établissement a-t-il reçu une aide financière de programmes des Nations Unies ?
4. A combien de programmes bilatéraux ou multilatéraux l'établissement participe-t-il ?
5. Dans quelle mesure ces programmes d'assistance ont-ils une influence sur les programmes de formation proposés ?
6. Les ressources sont-elles suffisantes pour poursuivre l'exécution du programme de formation actuel ?
7. Quels sont, en matière d'administration, les pouvoirs du directeur de la formation ?
8. Quelle est la place de la section de la formation dans la structure administrative ?
9. Dans quelle mesure les sections auxiliaires favorisent-elles le bon fonctionnement des programmes de formation ou l'entravent-elles ?
10. Dans quelle mesure les services de transport peuvent-ils satisfaire les besoins liés aux programmes de formation en groupe ?
11. Des conférences ou séminaires sont-ils organisés en dehors de la section de la formation ? Y a-t-il des problèmes de coordination ?
12. Dans quelle mesure l'horaire de travail normal de l'établissement influe-t-il sur l'efficacité des programmes de formation ?
13. Dans quelle mesure les jours fériés nationaux influent-ils sur le calendrier de travail des programmes de formation ?



*Recruitment
Jobster,
PromoWays*

(20)

TRAINING PERSONNEL POLICIES

TRAINING POLICY

1. (a) TRAINING OBJECTIVES:

The NPA shall as a matter of deliberate policy pursue the following training objectives:

- (i) Training of employees for increased efficiency and effectiveness on the job.
- (ii) Training for Management succession.
- (iii) Re-training as a way of sustaining increased job satisfaction of the employees.
- (iv) Extending of training facilities to external Bodies and all organisations involved in Port Operations with a view to generating appropriate revenue.

(b) EXPENDITURE ON TRAINING:

The Authority shall spend a minimum of 15% of its annual total wage bill on the Training and Manpower Development of its employees.

(c) ORGANISATION:

The Manpower development function of the Authority shall be the responsibility of the Training and Management Development Department. Accordingly, the Department shall be organised in such a way as to be able to carry out the Training Policy objectives of the Authority, using the internal and external facilities at its disposal. The Authority shall develop its internal training facilities up to international standard in order to provide training opportunities in Port Operations for Anglo-phone countries in the West African sub-region.

(d) IMPLEMENTATION OF TRAINING PROGRAMMES:

The Head of Training Department shall be required to prepare a draft training budget which should be presented along with the Staff Establishment Budget for consideration and approval by the Board and thereafter, the detailed training programme when approved by the Management shall be adhered to strictly.

(e) DELEGATION OF POWERS:

Courses within the Approved Training Programme shall be implemented subject to approval of nominated candidate at various levels of Management as specified below:

(i) Group Managing Director

- (a) All Overseas Courses
- (b) All workshops/symposia/conferences in respect of officers on Band A2 - A3.

(ii) Executive Directors/Zonal Executive Directors:

- (a) All Degree and Professional Courses for all employees,

(b) All Courses for officers on Band B3 i.e. Manager and above shall be approved by Executive Director Personnel for Headquarters or Executive Directors for zones and subsidiary companies.

(iii) General Managers/Directors:

All Training courses short of degree, professional and overseas courses for officers on Band B4 i.e. Asst. Managers and below shall be approved by the General Managers of subsidiary companies and Directors of Divisions at Headquarters.

(f) SPONSORSHIP - OFFICERS AND STAFF:

Management shall consider sponsoring of qualified officers and staff to various training courses in Institutions outside the Authority provided they have served not less than 3 years.

(g) BONDS AND INDENTURES:

All trainees sponsored by the Authority on courses lasting one academic year and above shall enter into bond to serve the Authority after their training for a minimum number of years as specified in the Bond Agreement Form.

(h) INDUSTRIAL ATTACHMENT:

Students Work Experience Scheme (SIWES) shall continue to be encouraged by the Authority.

(i) TECHNICAL ASSISTANCE PROGRAMME:

The Authority shall continue as much as possible to avail itself of the opportunity of technical assistance offered by donor countries/organisations such as UNDP and UNCTAD/TRAINMAR.

(IV) INTERNAL RESOURCES:

- (a) Training Officers of various disciplines.
- (b) Training Centres in all the Ports
- (c) Workshops for Practical Practices
- (d) Audio visual aids.

(V) LOCAL RESOURCES:

(a) HIGHER INSTITUTIONS:

- (i) Universities in the Country
 - (ii) College of Technologies and Polytechnics
 - (iii) College of Education
- (b) Consultants of various disciplines.

(VI) INTERNATIONAL RESOURCES:

(a) Higher Institutions

(i) Universities in Overseas
Countries

(ii) Polytechnics

(iii) Attachment to Overseas
Ports.

(b) Technical aids and fellowships.
from the following Countries:

(i) Netherland

(ii) Norway

(iii) Belgium

(iv) Egypt.