

ESPACE HYDRO – SUP'MARINE

Association nationale des élèves et anciens élèves des écoles de la marine marchande

Chers Adhérents,

La rentrée 2008 dans les écoles de la marine marchande de Marseille, Nantes, Le Havre et St Malo a été une nouvelle fois l'occasion d'enregistrer les adhésions des élèves, de leur présenter notre association HYDRO SUP MARINE et de montrer notre dynamisme dans chacune des écoles réparties sur tout le pourtour maritime français avec chacune leurs caractéristiques et spécialités.

L'occasion m'est donnée ici de rappeler :

Les métiers de la mer : Marin de commerce, Marin pêcheur, Conchyliculteur, Yachting professionnel et les métiers de l'administration de la mer.

Tous ces métiers sont le fruit d'un héritage et d'une longue tradition maritime que la France a su préserver à travers un système de formation qui a toujours fait preuve de grande modernité.

En effet nous pensons tous à l'enseignement maritime supérieur et à la polyvalence de nos officiers : Pont et Machine qui perdurent depuis plus de vingt ans et que toutes les grandes nations maritimes nous ont envié, un jour.

Aujourd'hui et après la réforme portuaire, il est temps de mettre à jour notre enseignement maritime et de réfléchir à la meilleure implantation des sites de formation.

Un chose est sûre, nous défendrons l'idée d'un enseignement maritime supérieur et proche de la réalité du terrain.

Nous savons tous que dans les prochaines années nous manquerons d'officiers. A ce titre nous pouvons saluer l'initiative de l'ENMM (Hydro) de Marseille avec la 1^{ère} rentrée d'officiers pont – filière courte.

Notre association prendra part au débat pour rendre notre enseignement maritime supérieur encore plus attractif, dynamique et moderne.

N'hésitez pas à vous rendre sur notre site Internet <http://hydro.sup.marine.free.fr>

Vous participerez ainsi aux forums de discussion, vous lirez les « News », vous mettrez à jour l'annuaire et vous recevrez la « News Letter ».

Christophe Lachevre

Président Hydro Sup Marine

HYDRO SUP MARINE

Siège social : c/o Institut Océanographique – 195 rue Saint Jacques – 75005 PARIS

Siège administratif -: 66 Route du Cap - 76310 SAINTE ADRESSE

T/F : 02 35 54 40 78 site : <http://hydro.sup.marine.free.fr>. Mail : hydro.sup.marine@infonie.fr

Horaires du bureau administratif

lundi		- 14h00 - 17h00
mardi	09h00 – 12h00	- 14h00 - 17h00
mercredi	09h00 – 12h00	- 14h00 - 16h00
jeudi	09h00 – 12h00	- 14h00 - 16h00
vendredi	09h00 – 12h00	- 14h00 - 16h00

ESPACE HYDRO – SUP'MARINE

Association nationale des élèves et anciens élèves des écoles de la marine marchande

Nous remercions Richard-Leroux Yvain qui nous a communiqué son mémoire dont nous vous présentons un résumé. L'intégralité de son texte est disponible au secrétariat de l'association

Le management d'équipages multiculturels.

Depuis 20 ans les conditions de navigation se sont métamorphosées. A bord des navires de commerce coexistent des populations de cultures hétérogènes. Fin 2001, on comptait : 230000 marins Philippins, 83000 marins Indonésiens, 82000 marins Chinois, 62000 marins Turcs, 55000 marins Russes, 46000 marins Américains, 32500 marins Grecs, 31000 marins Japonais, 29000 marins Birmanais, 24000 marins Anglais, 9000 marins Français.

La prise en considération de cette réalité humaine est essentielle pour tous ceux qui ont la volonté d'assumer au mieux les tâches d'encadrement d'équipage ainsi composé. Il s'agit d'assurer la cohésion d'une équipe de façon à atteindre l'objectif numéro 1 : permettre un travail efficace afin de conduire à bon port le navire, ses passagers et sa cargaison. Cette finalité implique :

- une bonne communication entre les membres de l'équipe afin que la transmission se fasse sans équivoque
- l'instauration d'un véritable lien social, c'est à dire une bonne entente au sens propre mais aussi au sens figuré de l'expression et si possible la création d'un véritable sentiment de solidarité.

La diversité des cultures paraissant donc l'obstacle premier à l'atteinte de cette cohésion et de cette solidarité de l'équipage, il nous semble important pour de jeunes officiers, de l'analyser dans ses différents paramètres et composants, ceci dans le but de déterminer les moyens, au moins partiels, de conjurer ses effets délétères.

MODELES DE MANAGEMENT

Les navires de marine marchande connaissent depuis longtemps des problèmes liés à la pluralité culturelle. L'usage répandu de l'anglais comme langue de communication technique et le caractère fonctionnel de cette société, constituent des rudiments de lien social que l'on ne rencontre pas à l'échelle d'une macro société. Suffit-il d'avoir quelques notions basiques de la langue anglo-saxonne pour se sentir intégré dans une équipe composée d'individus de toute nationalité ? Suffit-il de pouvoir transmettre un ordre dans la langue anglaise pour être un bon manager ? La réponse à ces questions est évidemment négative. Une culture n'est pas seulement une langue et cette dernière n'est pas un simple moyen de communication pragmatique. Une culture c'est tout un ensemble de symboles de mœurs et coutumes qui façonnent la mentalité de ceux qui l'ont acquise depuis leur plus tendre enfance.

Il est donc essentiel pour nous de les identifier afin si possible de métamorphoser en atouts cette diversité culturelle qui se manifeste comme source d'incompréhension. Geert HOFSTEDÉ, psychologue néerlandais a été inspiré par le culturalisme, mouvement qui a dominé la sociologie américaine des années 30 aux années 50 et tente une description de la société sous les points de vue conjugués de l'anthropologie et de la psychanalyse. Son approche de la culture est basée sur la définition donnée par l'anthropologue américain Kluckhohn « la culture est la manière de penser, de sentir et de

réagir d'un groupe humain, surtout acquise et transmise par des symboles, et qui représente son identité spécifique : elle inclut les objets concrets produits par le groupe. Le cœur de la culture est constitué d'idées traditionnelles et des valeurs qui lui sont attachées. »

Il définit cinq sortes (dimensions) de différences et perspectives de valeurs entre les cultures nationales :

La distance au pouvoir : elle mesure le degré d'inégalité entre celui qui détient le pouvoir et celui qui y est soumis. Elle est liée à l'égalité entre les humains

L'individualisme contre le collectivisme : permet de mesurer la relation entre l'homme et la société, le degré de dépendance d'une personne vis à vis des groupes

Le degré d'incertitude : mesure du degré de tolérance qu'une culture peut accepter face à l'inquiétude provoquée par des événements futurs et parfois imprévisibles.

La masculinité contre la féminité : il s'agit de savoir si une société est plutôt sensible à des facteurs émotionnels (féminin) ou factuel (masculin).

L'orientation à long terme contre l'orientation à court terme : l'orientation à long terme favorise un fort attachement au groupe, et un respect de la cohésion sociale. L'orientation à court terme se caractérise par un détournement des règles, par des pots de vin ou des cadeaux ayant pour objectif un résultat à court terme.

Analyse des différents modèles :

Modèle latin

Il s'applique aussi bien autour de la Méditerranée (voir en Roumanie pour une partie de la population) que dans le sud des USA ou en Amérique centrale et du sud. C'est un système alliant assez paradoxalement une certaine ingérence de l'Etat (redistribution des richesses, ainsi que des systèmes de retraite et d'aide sociale) et la valorisation de la liberté de la pensée allant jusqu'à l'apologie de l'esprit de contestation. Bien que ce système soit aussi axé sur le profit, les valeurs humanistes sont prépondérantes au sein des entreprises. Le respect des personnes est important et s'associe au besoin de profits.

Modèle anglo-saxon

Ce modèle s'applique aussi bien dans le nord des USA que dans le nord de l'Europe. Les anglo-saxons pensent que le management se doit d'être orienté vers la compétition, le professionnalisme, l'individualisme et le profit. Religion et économies sont liées. L'état ne s'investit pas dans les systèmes de retraite, d'aide sociale, d'enseignement. Ils attachent une grande importance aux horaires, la franchise des gens, la positivité, leur forme physique. La communication écrite est prédominante face à la communication orale. Système bureaucratique et formaliste.

Modèle asiatique

Les managements asiatiques ont pour fondement la tradition confucéenne et développent principalement 5 points dans les échanges entre les individus : la sincérité père/fils, le respect entre les individus, les différentes fonctions homme-femme, le droit d'ainesse et la loyauté entre amis fidèles.

ESPACE HYDRO – SUP'MARINE

Association nationale des élèves et anciens élèves des écoles de la marine marchande

D'une manière générale, il faut :

- Toujours apporter de l'attention à la façon dont l'on se présente
- Ne jamais s'énerver et/ou montrer un manque de contrôle sous peine de perdre la face
- Toujours essayer de lier des relations durables
- Toujours traiter d'égal à égal, et établir une relation de confiance indispensable
- Savoir que le non n'a pas de traduction en Asie. De longs délais et de trop nombreuses politesses montrent une indifférence à vos projets
- Savoir qu'en Asie, l'argent est roi.

Modèle chinois

Les valeurs chinoises s'occidentalisent de plus en plus, mais on peut distinguer 5 valeurs primordiales :

- Une attitude de compensation pour faire face au sentiment de vulnérabilité
- Une forte adaptabilité face à l'environnement
- Une grande importance accordée à la formation
- Un goût de l'effort constant donné par l'éthique du travail
- Une capacité à s'auto motiver
- Le travail est une valeur forte, il permet de contribuer à la richesse du groupe, et transmet à chacun sa dignité.

Modèle japonais

La famille est prépondérante dans les relations. Dans le travail, les Japonais accordent une grande importance à la ponctualité. Ils ne serrent jamais la main et une simple courbette sera suffisante. Ils aiment travailler en équipe. Il faut le plus possible éviter toute situation de conflits, écouter et ne jamais interrompre son interlocuteur

Modèle philippin

Comme partout en Asie, il ne faut jamais élever le ton, perdre son calme est synonyme de perdre la face. Les philippins n'abordent jamais les problèmes directement, il sera toujours conseillé de faire passer des messages par écrit.

Modèle indien

Dans le management des Indiens, la loyauté, la personnalité et l'autorité sont des valeurs très attendues. Les travailleurs indiens attendent en retour, une protection de leur supérieur. Il faut savoir sacrifier des objectifs individuels, au bénéfice des valeurs du groupe. Ils peuvent considérer comme un signe de faiblesse et d'incompétence, le fait qu'un officier se montre démocrate et trop à l'écoute de ses subordonnés. Chaque indien attache beaucoup d'importance à sa caste, qu'elle soit sociale ou religieuse. Il préfère les relations hiérarchisées. Le pouvoir est donc très concentré.

Modèle africain

C'est un modèle complexe du fait des différentes ethnies, formes de société existantes. Les africains sont des gens avec une haute idée communautaire. Cette communauté bien menée, est capable d'un

fort dynamisme. Ils sont très attachés à la parole et au respect de celle-ci, la tradition des anciens, les croyances.

Modèle slave.

La culture slave a été très influencé par l'ex URSS et le parti communiste en général. Le modèle de l'ex URSS a instauré une forte hiérarchisation de la société, le pouvoir étant détenu par les élites, et les travailleurs étant strictement limités à leurs fonctions sans aucun pouvoir de décision ou de rébellion. Après la chute du mur de Berlin, les slaves rejettent le socialisme et aspirent à une vie occidentalisée. Les relations dans le travail restent paternalistes, hiérarchiques et .. autocratiques.

Résumé

Pour en revenir à Geert Hofstede, on peut donc résumer les choses de la façon suivante :

Région	Individualisme/collectivisme	Distance au pouvoir	Degré d'incertitude	Masculinité / Féminité
Amérique du nord	Individualisme	Faible	Moyen	Masculin
Europe				
Anglosaxonne	Individualisme	Faible /moyen	Faible/moyen	Masculin.
Latine	Moyennement individualiste	Forte	Forte	Moyennement masculin
Slave	Collectivisme	Faible	Moyen	Masculin.
ASIE				
Chine	Collectivisme	Faible	Faible	Masculin
Japon	Collectivisme	Moyenne	Forte	Masculin Féminin
Philippines	Collectivisme	Forte	Faible	Masculin
Afrique	Collectivisme	Forte	Faible	Masculin et Féminin
Inde	Collectivisme	Forte	Forte	Masculin.

PROPOSITIONS DE SOLUTIONS POUR UN MANAGEMENT D'EQUIPAGES MULTICULTURELS

Nous pouvons identifier les problèmes que l'on peut rencontrer au sein d'un équipage multiculturel :

1. Une certaine relativité dans la conception de la dignité : les personnes de culture différente n'ont pas la même sensibilité et réagissent de manière différente aux mêmes remarques. L'officier doit être capable de critiquer ou sanctionner tout en préservant la dignité de la personne.
2. Une représentation différente de la justice en fonction des individus.
3. Une idée du pouvoir et de l'autorité également différente.
4. Une relativité analogue doit être soulignée dans les domaines suivants :

ESPACE HYDRO – SUP'MARINE

Association nationale des élèves et anciens élèves des écoles de la marine marchande

5. Conception de la loi ou du contrat
6. Style de communication et une manière d'exposer son opinion
7. Conception de la négociation
8. Manière de travailler ou d'entrer en conflit
9. Modalité dans la prise de décisions

Un management d'équipage multiculturel efficace supposerait une certaine homogénéité à bord : équilibre des pouvoirs et intérêts communs. Or, outre les nationalités, les contrats sont aussi différents selon les personnes de l'équipage. Par exemple, lors d'une navigation, nous avons à bord 4 officiers pont, 1 électricien et 1 cuisinier français, 5 officiers machine indiens, philippins et malais, bosco, matelot, maître machine et maître d'hôtel philippins, 4 nettoyeurs thaïlandais et 2 fitters polonais. Soit 6 nationalités différentes et aussi des cultures très différentes (des latins, des slaves, des indiens, des asiatiques catholiques, bouddhistes et musulmans). En plus, il y avait dans ce cas des différences de contrats. Les Philippins et les Thaïlandais avaient des contrats de 9 mois, les Indiens, les Polonais et les Malais 5 mois, les Français 2 mois ½.

I - L'importance de la langue

A bord des navires de commerces, l'unité de la langue est obligatoire (Solas V – Reg14, 3 et 4). Cependant il s'avère que bien souvent le mixage des nationalités fait que bien des marins ne maîtrisent pas la langue de travail de bord. La STCW ne prévoit d'une manière obligatoire qu'une formation suffisante des officiers de quart via l'anglais SMCP. Cependant, d'après l'AFCAN :

1. L'anglais des personnes liées à la navigation ou aux opérations des navires est trop souvent dramatiquement insuffisant.
2. La non maîtrise d'un accent anglais neutre rend souvent les phrases incompréhensibles
3. Les anglo-saxons ne font pas de leur côté suffisamment d'efforts pour se faire bien comprendre : la rapidité jointe aux difficultés de celle de l'accent compliquent l'intelligibilité de la langue.

Ce manque de maîtrise de l'anglais est extrêmement dommageable, en effet :

1. L'unité de la langue est nécessaire pour une bonne communication entre les navigants et assurer la sécurité et les rapports internes ou externes, nécessaires à l'expédition maritime. L'ouverture nécessaire, la communication entre l'officier et son équipage ne pourra se faire que grâce à un retour direct.
2. L'unité de la langue a une valeur d'intégration transculturelle essentielle.

En conséquence, un officier français se retrouvant sur un navire dont la langue de travail sera l'anglais devra aussi faire l'effort de s'intégrer aux autres nationalités grâce à l'anglais. Celui-ci a permis une certaine uniformisation à bord mais il ne résout pas tous les problèmes et conflits interculturels.

Il est important de souligner l'importance de connaître quelques

mots dans la langue maternelle d'un membre d'équipage que l'officier se devra de commander. Cela permet une certaine reconnaissance de la culture de l'autre et ce besoin de reconnaissance est universel.

Il ne faut jamais négliger la communication non linguistique « préverbale », celle portée notamment par la mimique et la gestuelle. Par exemple les Roumains sont plus expressifs que les Français.

II – Les cultures transnationales

Pour fédérer une équipe en absence de références communes issues d'une même culture, on peut tenter de miser sur des cultures transnationales : la culture d'entreprise ou la culture de métier.

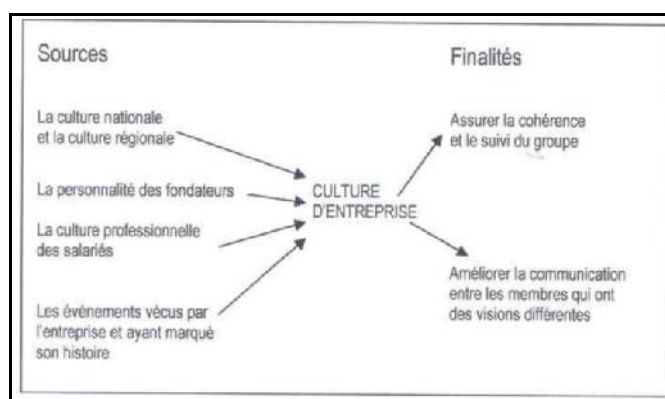
La culture d'entreprise

On peut essayer de développer le plus possible la culture d'entreprise. Cela permet de réunir les différentes personnes de l'équipage sous une même bannière. Si elle est suffisamment forte, elle va devenir la culture dominante et ainsi faire le lien entre toutes les cultures. Dans le schéma (voir colonne suivante), nous essayerons de montrer comment se développe la culture d'entreprise :

b- La culture de métier.

Nous le savons tous, être marin nous différencie beaucoup des terriens, même si le métier a beaucoup évolué. Que nous soyons commandant, bosco ou peintre, la réponse à la question « *qu'est ce que vous faites dans la vie ?* » sera bien souvent « *marin* ». Nous développons aussi un jargon qui nous est propre, des expressions et coutumes inhérentes à notre métier et que l'on retrouvera sur toutes les mers du globe.

Dans le schéma suivant, nous essayerons de montrer comment se développe la culture d'entreprise :



3- Les qualités nécessaires de l'officier

A – ouverture et retenue

La manière la plus simple et la plus fréquente de nos jours, est de ne pas tenir compte du tout des différences culturelles. On pense que ce qui unit est plus fort que ce qui divise. Mais cette façon de faire n'est applicable à bord qu'à très court terme car la coexistence en milieu clos d'individus porteurs de traditions et de valeurs très différentes recèle des problèmes auxquels il est urgent de faire face avec lucidité et intelligence. Il est donc nécessaire d'élaborer un compromis entre une politique de management visant l'uniformisation des comportements et celle qui entend s'adapter à la diversité (indéfinie) des cultures.

ESPACE HYDRO – SUP'MARINE

Association nationale des élèves et anciens élèves des écoles de la marine marchande

On peut se donner pour objectif soit de minimiser soit de valoriser les différences :

1. Minimiser les différences amène rapidement à oublier les nationalités des personnes à bord. Chacun ajuste son comportement et minimise les faits des autres acteurs de la pluri nationalité.
2. A contrario, valoriser les différences amène à un discours bien différent. La multiculturalité est considérée comme bel et bien existante, acquise, valorisée et donc comme un facteur de développement et d'enrichissement personnel ;

b- travail en coopération

Dans toute action collective, on retrouve forcément des enjeux de pouvoir, de positionnement, des conflits, des divergences de visions des choses, d'analyses et de façon de faire... Le travail en coopération implique aussi et surtout une connaissance des cultures afin de faire passer un message. La nécessité de travailler ensemble obligera peut-être à faire passer le message de différentes façons et à ne pas hésiter à répéter plusieurs fois les mêmes choses, mais de façon différentes et veiller le plus possible à la compréhension de tous.

c- utilisation des ressources de chaque culture

Certaines personnes trouvent spontanément les façons de faire. D'après Ph. D'Irbane (ex chargé de mission à la présidence de la République sur les questions de civilisation et de conditions de vie) « être capable de décoder avec justesse et précisions des manières d'agir qui font question (...) permet de réagir plus vite et plus efficacement, de corriger le tir quand on constate des dérives et de travailler à généraliser ce qui est source d'efficacité », « l'expérience apprend à la longue ce que le partenaire accepte volontiers, supporte à la rigueur ou juge intolérable, et aide à mettre en place des compromis pratiques pour peu que l'on ait quelques bonne volonté », « cela demande toujours apprentissages réciproques et construction de repères communs », « il ne faut pas surestimer les vertus de ce type d'apprentissage, surtout dans un environnement particulièrement mouvant. Il est en effet lent ».

L'officier devra de même essayer de trouver des modes de gestion hybrides, en commençant par prendre au sérieux des critères de légitimité qui peuvent être de deux sortes :

1. Une légitimité d'agir, nécessaire à tout groupe pour lui permettre d'exister et de fonctionner
2. Une légitimité technique, une reconnaissance de l'efficacité d'action, ne viendra souvent qu'après

CONCLUSION

Au cours de nos navigations nous serons amenés à travailler, à côtoyer, à vivre même avec des équipages d'horizon, de nationalités et de cultures différentes. Un management interculturel apparaît comme nécessaire pour l'expédition maritime et surtout pour la bonne conduite et la sécurité du navire.

Outre les qualités personnelles de contact avec le personnel, voire de charisme, un officier se doit :

1. De connaître son équipage, les cultures qui y sont présentes, essayer de les analyser, de les comprendre

2. De conjuguer une certaine retenue (nécessaire pour permettre à chacun de s'exprimer) et une grande ouverture d'esprit (pour pouvoir sortir des préjugés). L'officier devra être capable de décoder des comportements, de négocier les conflits et de toujours chercher l'unité de l'équipage en passant au-delà des différences culturelles.
3. De s'appuyer sur les valeurs qui nous lient au sein d'une même communauté c'est à dire celles procédant de notre culture de marin sans négliger la culture propre à notre employeur, voire à notre pavillon

Tout ceci n'est pas forcément facile car les équipages sont amenés à changer régulièrement et il faudra donc constamment remodeler notre propre façon de manager. Nous ne savons pas encore à quoi ressemblera la Marine Marchande de demain, à nous de devancer alors toutes les évolutions à venir et de nous intégrer au mieux dans cette nouvelle flotte mondiale.

En résumé

Un officier se doit donc à bord :

1. De rechercher, si ce n'est une culture, du moins « un esprit international ». Nos écoles de la marine marchande doivent nous aider à acquérir cet esprit. Notre école plus que tout autre se doit de s'inscrire dans des cadres internationaux garants notamment de l'efficacité du travail d'équipe.
2. De traiter chaque personne avec dignité, dignité liée au statut universel de personne humaine
3. De développer en lui et autour de lui, l'esprit de tolérance, acceptant la diversité des mœurs et coutumes, voire des mentalités des individus dont il est responsable, dans les bornes et limites toutefois des impératifs précédents

Il doit donc toujours tenter de trouver un compromis entre ces 3 exigences : l'efficacité au travail, le respect des personnes et la compréhension de leurs différences concrètes. En un mot, il s'agit de cultiver la vertu que les Anciens baptisaient de prudence, c'est à dire le talent permettant d'allier les intérêts communs d'un groupe social, d'une communauté et la diversité infinie des individus aux prises avec la non moindre complexité des circonstances.

■■■

A la suite de cette étude très intéressante sur les relations actuelles et futures des équipages à bord des navires, il apparaît clairement que la langue anglaise devient un élément primordial et indispensable dans la formation des futurs officiers.

■■■

Réunion du CLIAMA

Pierre AYMERIC, administrateur s'est rendu le 16 juin 2008 à la demande de Christophe LACHEVRE, président, à la réunion annuelle du Comité de Liaison et d'Information des Associations liées à la Marine (CLIAMA) qui s'est tenue dans les salons de l'Hôtel de la Marine à Paris. L'ouverture et la clôture de la réunion ont été faites par l'amiral Pierre-François Forissier, Chef d'Etat Major de la Marine (CEMM). Ce dernier a évoqué à la veille de la sortie du « Livre Blanc » sur la réforme des Armées, la nécessité pour la Marine Nationale de la réduction du format en personnel afin d'inverser le ratio de celui

ESPACE HYDRO – SUP'MARINE

Association nationale des élèves et anciens élèves des écoles de la marine marchande

opérationnel (40%) et de celui non opérationnel (60%) actuellement, ainsi que de la réglementation qualifiée par lui d'«ubuesque» en France. Il a insisté aussi sur la nécessité d'arrêter d'agresser les Français en disant en permanence qu'ils n'ont rien compris aux «choses» de la mer, et qu'il faut au contraire les «séduire», et les associations maritimes, qu'elles soient à caractère militaire ou civil, ont bien entendu leur rôle à jouer.

Des présentations ont été faites sur les sujets suivants :

- les grands programmes de la Marine et la Loi de Programmation Militaire ;
- Les ressources humaines dans la Marine ;
- L'interarmisation des commissariats et réorganisation de la logistique de la Marine ;
- Opérations 2007 et 2008 et perspectives. L'accent a été mis intéressant d'en connaître les résultats pour le futur des élèves-officiers de la Marine marchande. sur la lutte contre la piraterie suite à l'affaire du Ponant, ainsi que la lutte contre les narco-trafics. Il est aussi intéressant de savoir que l'action de l'Etat en mer représente 27% des activités des bâtiments de la marine nationale et de leurs aéronefs.

Une réforme de la réserve militaire est en cours et il sera intéressant d'en connaître les résultats pour le futur des élèves-officiers de la Marine marchande. sur la lutte contre la piraterie suite à l'affaire du Ponant, ainsi que la lutte contre les narco-trafics. Il est aussi intéressant de savoir que l'action de l'Etat en mer représente 27% des activités des bâtiments de la marine nationale et de leurs aéronefs

Pierre AYMERIC



NOUVELLES DES ECOLES

Arrêté du 1er avril 2008 portant spécialisation des écoles de la marine marchande pour l'année scolaire 2008-2009

Pour l'année scolaire 2008-2009, la préparation aux titres de formation professionnelle maritime dans les écoles de la marine marchande, ainsi qu'aux qualifications relatives à la sécurité de la navigation, est assurée conformément au tableau ci-dessous

Ouverture des formations dans les EMM (2008-2009) :

EMM DU HAVRE	EMM DE MARSEILLE
Filière A :	Filière A :
Cycle de formation des capitaines de 1ère classe de la navigation maritime (1er, 2è, 3è et 5è année)	Cycle de formation des capitaines de 1ère classe de la navigation maritime (1er, 2è, 3è et 5è année)
Cours spécial au profit des officiers de 2è classe de la marine marchande pour l'accès au diplôme DESMM	Cycle de formation des officiers chefs de quart passerelle.

EMM DE SAINT-MALO	EMM DE NANTES
Filière professionnelle B «machine»	Filière professionnelle B «machine»
Officier chef de quart machine 1er et 2è année	Officier chef de quart machine 1er et 2è année
Module chef de quart machine vers chef mécanicien 3000kW	Officier chef de quart machine provenance baccalauréat professionnel.
Chef mécanicien 3 000 kW	Module chef de quart machine vers filière pêche.
Chef mécanicien 8 000 kW.	Chef mécanicien.
Officier électronicien et systèmes de la marine marchande.	
Filière professionnel B «pont»	Filière professionnel B «pont»
Capitaine.	Officier chef de quart passerelle.
	Module chef de quart passerelle pour chef de quart machine.
	Capitaine 3 000.
	Officier chef de quart passerelle pour capitaine de pêche.
Autres :	Autres :
Formation au brevet d'aptitude à l'exploitation des embarcations et radeaux de sauvetage.	Inspecteur de la sécurité de la navigation (niveau I et II).

ENMM de Marseille

Association Bateau Ecole

Après deux ans de parenthèse, faute de navire, l'Association Bateau Ecole, portée par des élèves de l'Ecole de la Marine Marchande de Marseille, a repris son activité. L'objectif de l'association est, en complément des cours dispensés à l'Hydro, de proposer aux élèves une formation pratique à la manoeuvre.

En 2008, deux sorties furent organisées sur la vedette de lamange La Touline. « Le personnel du lamange a répondu au delà même de nos attentes en matière de pédagogie et d'apport de savoir-faire maritime. Les élèves ont pu ainsi s'entraîner aux manoeuvres d'accostage, de déccostage et d'homme à la mer ; suivre une manoeuvre d'accostage d'un porte-conteneurs sous les explications pertinentes d'un commandant et d'un lamaneur et découvrir les aspects de ce dernier métier afin de mieux comprendre le point de vue de cet acteur majeur lors de la manoeuvre », explique Sylvain Joyeux, étudiant à l'ENMM de Marseille et membre de l'ABE. L'association parle de véritable « valeur ajoutée » dans la formation dispensée par l'école. Après avoir repris du service grâce aux lamaneurs, l'ABE souhaite étendre ses relations avec d'autres acteurs du port. Des contacts ont notamment été pris avec la société de remorquage Boluda et les pilotes de Marseille, afin de permettre aux étudiants de suivre, l'an prochain, ces professionnels en opération.

Pour fonctionner, l'association bénéficie du soutien des collectivités locales, qui assurent 80% de son financement. Elle complète son budget grâce à des partenaires privés, tels Lbc Tank Terminals, Boluda ou encore V.Ships.

ESPACE HYDRO – SUP'MARINE

Association nationale des élèves et anciens élèves des écoles de la marine marchande

Pour tous renseignements : Association Bateau Ecole, 39
avenue du Corail - 13285 Marseille cedex 8

Source Mer et Marine du 24 juin 2008

■■■

Nouvelles Régionales

GROUPE REGIONAL BRETAGNE-PAYS de la LOIRE

Siège : Nantes

Compte rendu de la réunion du 9 Juin 2008:

Nous étions vingt membres de l'association pour recevoir ce lundi 9 Juin le président de l'association nationale Christophe Lachèvre venu nous rencontrer à la Maison de la Mer de Nantes .

Ordre du jour :

Christophe Lachèvre nous expose les raisons de cette rencontre : repartir sur une adhésion avec l'association nationale, créer une cohésion hors de toute polémique, être plus positifs. Romain Houël a présenté un récapitulatif sur le nombre de membres du conseil d'administration 2008 alloués par région en fonction d'un nombre d'adhérents et conformément aux statuts et règlement intérieur de notre association HSM.

Christophe Lachèvre s'est engagé à faire le bilan complet au 31 décembre 2008 pour définir le nombre de poste disponible au prochain CA 2009. A ce sujet, C. Lachèvre a rappelé la nécessité de relancer les adhérents qui n'ont toujours pas réglé leur cotisation 2008.

Nous avons informé le Président de nos demandes pour que la filière 1 existe de nouveau sur la façade atlantique avec la création de COMAFAT (Comité Maritime de la Façade Atlantique) par les associations régionales ACLCC1 , ACOMM, HSM avec le soutien du Mérite Maritime et des Pensionnés.

Le rassemblement des marins de commerce adhérents à plusieurs associations est très vivement souhaité sur la façade atlantique... Les marins aimeraient que ce rassemblement devienne effectif sur le plan national.

G. Viala a fait un exposé du problème et nous a informé sur le dossier mis au point par la COFAMAT et lui-même. Ce dossier sera envoyé à tous les politiques et à toute la presse des régions atlantiques et une conférence de presse sera organisée le mardi 17 juin à 11h au fort de Kernevel à Lorient.

Christophe Lachèvre approuve notre action, mais d'après ses sources, il n'y aurait qu'un site d'enseignement supérieur (filière A) réalisé dans deux villes, Le Havre et Marseille, et une filière d'enseignement maritime filière B (un ou deux sites : Nantes et St-Malo). Pourtant la façade atlantique est une évidence avec une école disponible et où se trouve la principale zone de recrutement maritime. A Nantes va cependant s'ouvrir un cours de chef mécanicien illimité.

La réunion s'est terminée par un pot à l'occasion de la nomination de Jacques Métais au grade d'officier du Mérite Maritime

Le Président : Philippe Jourdeuil Le secrétaire : Jacques Métais

■■■

GROUPE NORMANDIE

Les Estivoiles, fête de la mer et de la musique se sont déroulées à Fécamp du 20 au 22 juin 2008. L'abeille Liberté a rendu visite aux fécampois et est restée à quai peu de temps à cause de la météo. L'un de nos adhérents nous a envoyé ces photos

