

Capacité de l'Etat en matière de supervision de la sécurité

L'élément crucial n° 4 : Personnel technique qualifié

Symposium sur la sécurité de l'aviation
Dakar, 27-28 Mai 2014

Présentée par Aziz BOULMANE
Représentant Suppléant du Maroc auprès de l'OACI

Sommaire

- Introduction;
- Définitions;
- Questionnement;
- Problématique;
- Démarche générale de remède;
- Responsable formation et gestion des ressources humaines;
- Conclusion.

L'élément crucial n° 4 : Personnel technique qualifié

- § 4.1 de l'appendice 1 de l'Annexe 19 précise que : « L'État fixera les qualifications minimales que le personnel technique chargé des fonctions de supervision de la sécurité doit posséder et fournira une formation initiale et périodique appropriée pour maintenir et renforcer sa compétence au niveau souhaité. »;
- Ce personnel peut être interne ou externe.

Point d'attention 1

- Ce personnel technique qualifié devrait être aussi compétent que le personnel de l'industrie aéronautique qu'il est amené à superviser;
- Or : Personnel de l'industrie aéronautique = professionnel de l'aviation;
- Donc : Personnel technique qualifié = professionnel de l'aviation compétent.



Point d'attention 2

- Les niveaux de professionnalisme :
 - Débutant;
 - Confirmé;
 - Expert.

Définition de la compétence

- « La compétence est une capacité d'actions efficaces face à une famille de situations. Elle est une combinatoire de ressources cognitives et de schèmes opératoires. Elle inclut la capacité de les mobiliser à bon escient, au moment opportun. Elle est différente de la performance. »

Guy Le Boterf (2013). Ingénierie et évaluation des compétences (6^{ème} éd.).

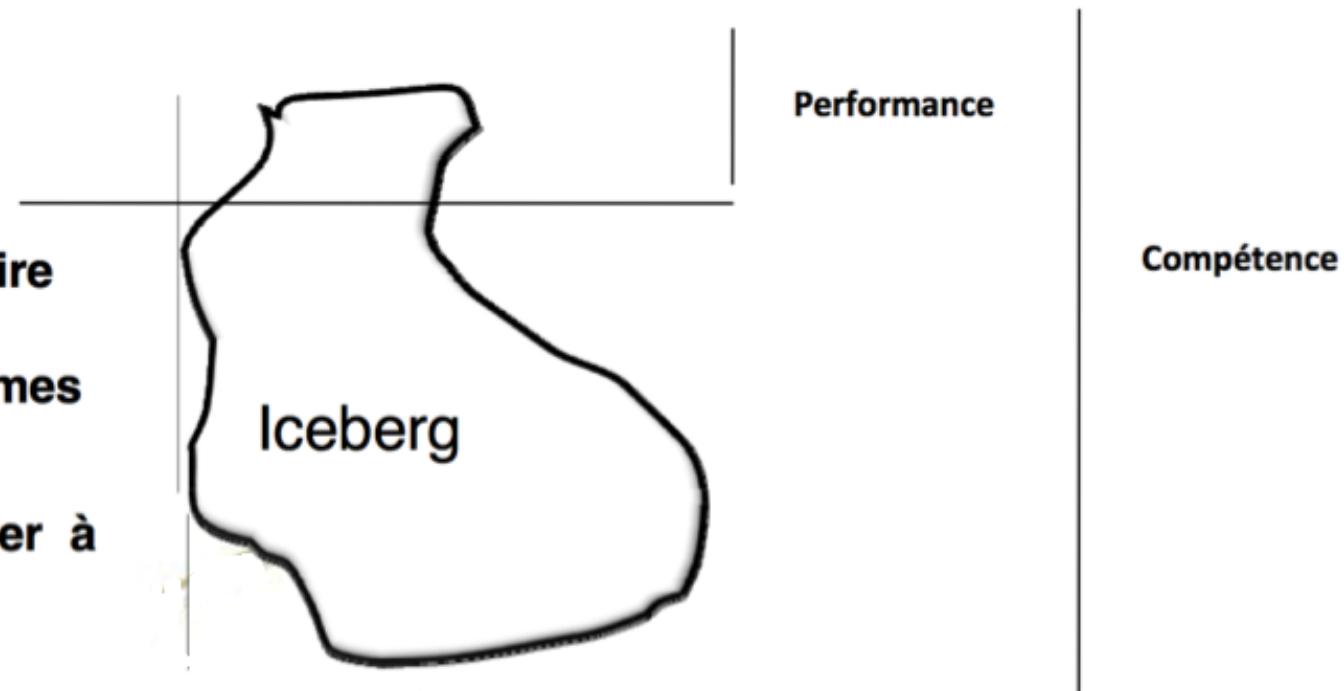
Entre performance et compétence

Actions efficaces, face
à des familles de
situations



**Processus combinatoire
des ressources** (=divers
connaissances) et **des schèmes
opératoires**

**Capacité à les mobiliser à
bon escient**

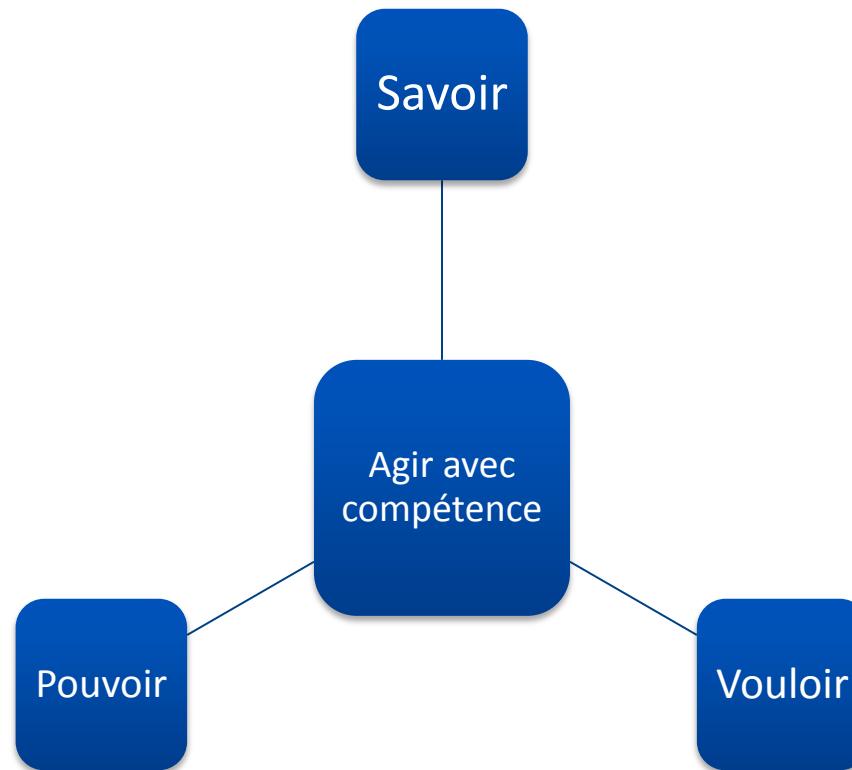


Etre compétent

- C'est être capable d'agir avec compétence et de réussir dans les diverses situations professionnelles qui peuvent se présenter dans un métier ou un emploi;



Point d'attention 3



Les caractéristiques d'un professionnel compétent

- D'après Guy Le Boterf (2013). Ingénierie et évaluation des compétences (6^{ème} éd.) : « Un professionnel compétent c'est celui qui sait gérer une gamme de situations professionnelles non seulement connues mais aussi inédites. »
- Il sait :
 - agir et réagir avec pertinence;
 - combiner des ressources et les mobiliser dans le contexte;
 - transposer;
 - apprendre et apprendre à apprendre;
 - s'engager.



Questionnement

- PQ 2.105;
- PQ 4.051;
- PQ 4.053;
- PQ 4.055;
- PQ 4.057.

Identification de dysfonctionnement lors de l'audit USOAP et réponse de l'Etat

- Constat des auditeurs OACI d'un problème ou d'un dysfonctionnement dans l'élément crucial 4;

- Mesures devraient être adoptées dans le cadre du plan d'action de l'Etat :
 - Établir une politique, un programme et un plan de formation.

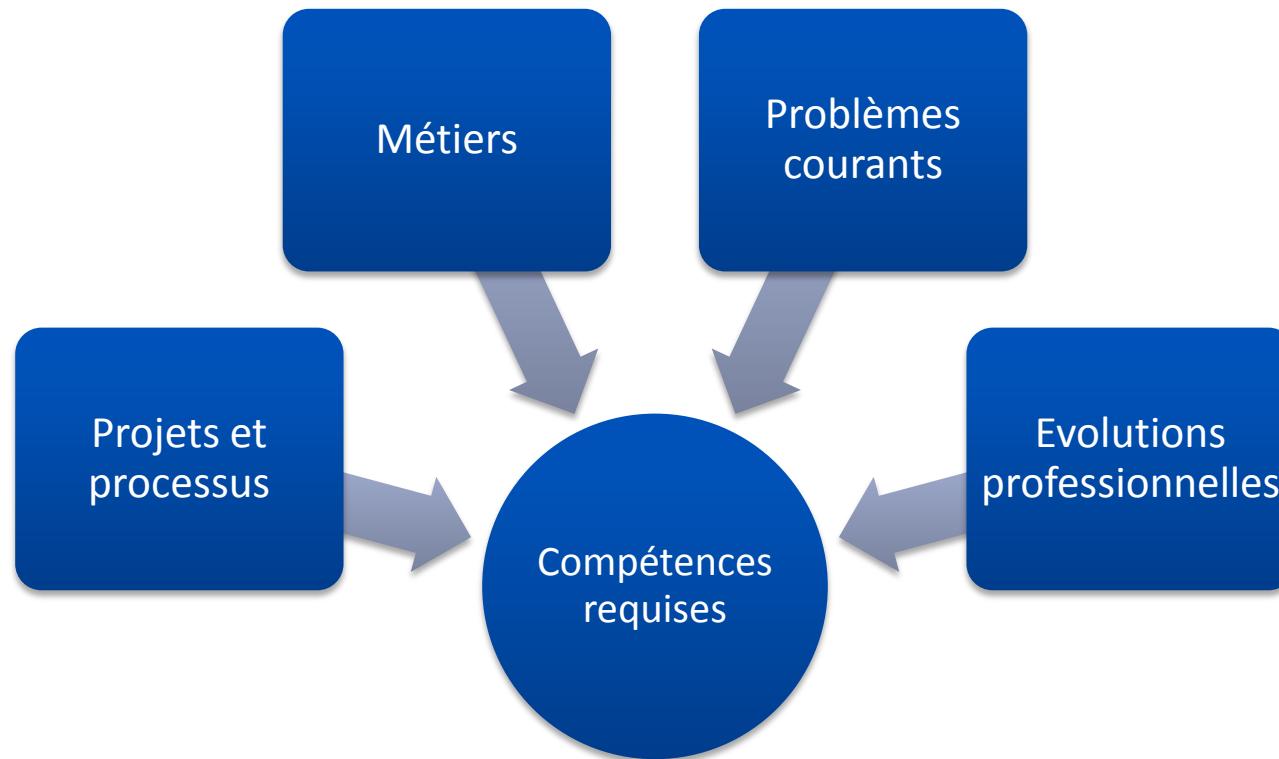
Point d'attention 4 : La démarche générale de remède se concrétise étape par étape



Etape 2 : Identifier les compétences requises



Etape 2 : Identifier les compétences requises



Identification des compétences requises

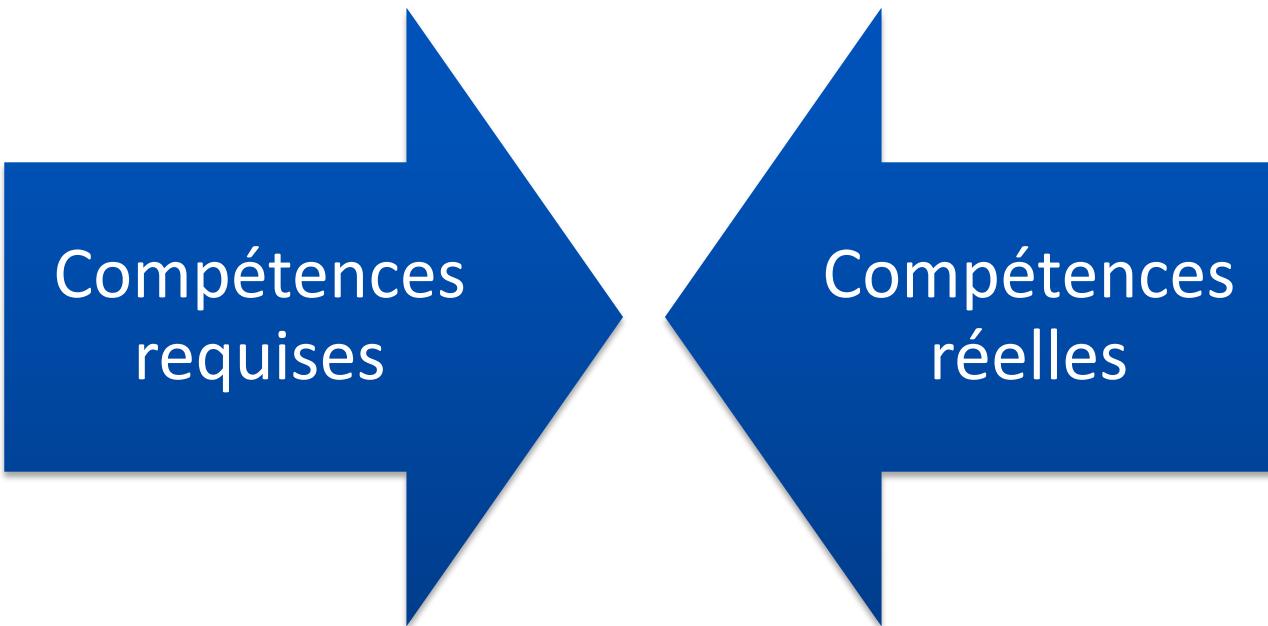
Etape 3 : Établir ou réviser la politique de formation



Etape 4 : Diagnostiquer et formuler les besoins de formation



Etape 4 : Diagnostiquer et formuler les besoins de formation



Un besoin de formation est défini comme étant la différence entre « ce qui est » et « ce qui devrait être ».

Etape 5 : Analyser les besoins de formation et les transcrire en objectifs opérationnels



Etape 6 : Décrire « les cahiers des charges » de chacune des actions de formation et les budgétiser



Point d'attention 5

- Sans budget de formation, il est bien difficile de piloter une action de formation...
- Disposer d'un budget de formation est donc une nécessité qui permet de concrétiser, formaliser, mettre des objectifs opérationnels derrière des finalités.

Etape 7 : Élaborer le programme de formation



Etape 8 : Planifier les actions de formation et les réaliser



Les 3 formules de réalisation des actions de formation

- Interne : L'AAC dispose de son propre organisme de formation;
- Inter : L'AAC envoie son personnel-stagiaire suivre la formation auprès d'organismes prestataires de formation ou ils rencontrent des personnel-stagiaires d'autres entreprises;
- Intra : Un formateur extérieur assure la formation pour les seuls personnel-stagiaires de l'AAC.

Point d'attention 6 : Formation en cours d'emploi (FCE/OJT)

Le principe du *curseur*

Test de
Connaissances:
ressources



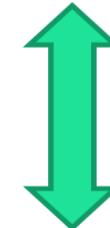
Connaissances
décontextualisées



Authenticité de l'évaluation

Par rapport aux réalités
de l'exercice professionnel

Evaluation
en stage:
compétences



Connaissances
contextualisées

Authenticité des situations d'apprentissage

Par rapport aux réalités
de l'exercice professionnel

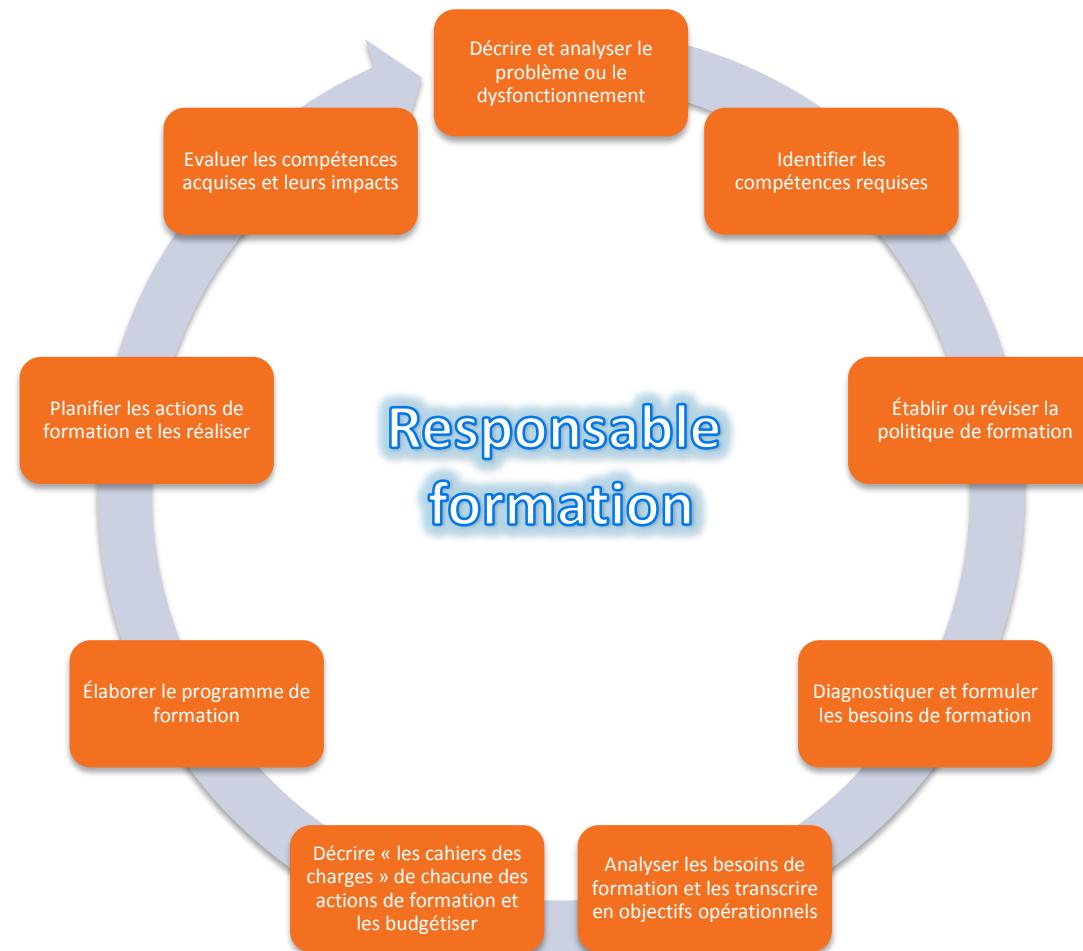
Etape 9 : Evaluer les compétences acquises et leurs impacts



Point d'attention 7



Point d'attention 7



Fonctions du Responsable formation et gestion des ressources humaines

- Anticipation;
- Ingénierie (ensemble de démarches méthodiques et cohérentes qui sont mises en œuvre dans la conception d'actions ou de dispositifs de formation afin d'atteindre efficacement l'objectif visé);
- Consultation interne;
- Animation du réseau des formateurs;
- Médiation avec les prestataires de formation;
- Conduite d'actions de formation stratégiques ou transversales;
- Gestion administrative et financière de la formation.



CONCLUSIONS ET RECOMMANDATION

Conclusion 1 : Rappel des Sept points d'attention

1. Le personnel technique qualifié objet de l'EC n°4 sont des professionnels de l'aviation compétents;
2. Les niveaux de professionnalisme sont : Débutant, Confirmé, Expert ;
3. Agir avec compétence suppose, non seulement Savoir, mais également Vouloir et Pouvoir agir avec compétence.
4. La démarche générale de remède se concrétise étape par étape ;
5. Disposer d'un budget de formation est une nécessité pour pouvoir concrétiser, formaliser, et mettre des objectifs opérationnels derrière des finalités.
6. Les formations en cours d'emploi (FCE/OJT) sont essentielles pour la confirmation du personnel et son accréditation pour qu'il devient opérationnel ;
7. Le Responsable de formation est l'élément très important faisant partie des conditions de succès de la démarche de remède au dysfonctionnement de l'EC n°4.

Conclusion 2 : Les 9 étapes de la démarche générale de remède

1. Décrire et analyser le problème ou le dysfonctionnement
2. Identifier les compétences requises
3. Établir ou réviser la politique de formation
4. Diagnostiquer et formuler les besoins de formation
5. Analyser les besoins de formation et les transcrire en objectifs opérationnels
6. Décrire « les cahiers des charges » de chacune des actions de formation et les budgétiser
7. Élaborer le programme de formation
8. Planifier les actions de formation et les réaliser
9. Evaluer les compétences acquises et leurs impacts

Conclusion 3

- L'amélioration de la capacité de supervision de la sécurité d'un Etat eu égard à l'EC n°4 dépend de l'existence:
 - D'un Responsable de l'ingénierie de formation conscient de son rôle de pilote du processus de formation et de gestionnaire des ressources humaines;
 - De la politique, du programme et du plan de formation adaptés à la structure de l'AAC et maintenus à jour ;
 - De Ressources matérielles suffisantes et adéquates pour réaliser les actions de formation et engager des ressources humaines extérieures (le cas échéant);
 - De Personnel de supervision de la sécurité : professionnel de l'aviation compétent;

Recommandation

- L'OACI et les AACs devraient porter une attention particulière au Responsable Formation ou Responsable de l'ingénierie de formation vu son rôle déterminant dans l'amélioration de la capacité de l'Etat en matière de supervision de la sécurité eu égard à l'EC n°4.



Merci de votre attention