



ICAO

ORGANISATION DE L'AVIATION CIVILE INTERNATIONALE

Vingt-et-septième réunion du Groupe régional AFI de planification et de mise en œuvre (APIRG/27)

5 - 6 novembre 2024

Point 3 de l'ordre du jour : Mise en œuvre des objectifs, cibles et indicateurs de la navigation aérienne, y compris les priorités fixées dans le plan régional de navigation aérienne

Mise en œuvre du cadre de compétences de la Gestion de l'information aéronautique

(Présenté par le Kenya)

RÉSUMÉ

Cette note traite du processus de formation et d'évaluation des compétences du personnel de gestion de l'information aéronautique (AIM) conformément aux normes de l'OACI sur la nécessité d'une évaluation initiale et périodique pour démontrer les aptitudes et les compétences requises. Il décrit les activités et les étapes menées par le Kenya dans la conduite de la formation, de l'évaluation et de la certification des compétences AIM du personnel.

La suite à donner par la réunion est énoncée au **paragraphe 3**.

<i>Références :</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Annexe 15 OACI, 16e édition, 2018 • Doc 8126 OACI, 7e édition, 2022 • PANS-AIM, DOC 10066 OACI, 1ère édition, 2018 • Manuel QMS AIM Doc 9839, 1ère édition, 2022. • Manuel de formation AIS Doc 9991 OACI, 1ère édition, 2023
<i>Objectifs stratégiques</i>	<p>A-Sécurité</p> <p>B-Capacité et efficacité de la navigation aérienne</p> <p>C-Facilitation</p> <p>D-Développement économique du transport aérien</p>

1. INTRODUCTION

- 1.1 La nécessité d'une évaluation initiale et périodique et l'obligation pour le personnel de l'AIM de démontrer les aptitudes et les compétences requises découlent des recommandations 1.2/1, 3.3/2 et 4.1/2 de la réunion divisionnaire AIS/MAP tenue à Montréal en 1998. Les exigences ont été publiées en tant qu'amendement 30 à la dixième édition de l'annexe 15 de l'OACI en 2000.
- 1.2 Compte tenu de la dépendance croissante vis-à-vis des données numériques fournies par un fournisseur de services d'information aéronautique (AIS), les considérations de sécurité du système de navigation aérienne sont d'une importance capitale. Des données et des informations aéronautiques corrompues, erronées, tardives ou manquantes peuvent potentiellement affecter la sécurité de la navigation aérienne (OACI DOC 8126 3.2.5.1).

- 1.3 Dans le cadre du système de gestion de la qualité établi, les compétences, connaissances et aptitudes associées requises pour chaque fonction AIS doivent être identifiées, et le personnel affecté à ces fonctions doit recevoir une formation appropriée (annexe 15 de l'OACI, paragraphe 3.6.4). Toutes les fonctions, tous les rôles ou toutes les tâches principaux exécutés dans une organisation AIS particulière doivent être identifiés, y compris toutes les tâches supplémentaires. Si des tâches sont déléguées à un fournisseur AIS, il est recommandé de formaliser leur déléation et d'établir des accords appropriés avec les unités de service responsables (Doc OACI 8126 para 3.4.4.4).
- 1.4 Tout le personnel AIS doit posséder les compétences requises pour opérer dans l'environnement AIS (DOC 8126, 3.2.4.8). Des processus (c'est-à-dire la formation, les plans d'évaluation, etc.) doivent être établis et suivis pour s'assurer que tout le personnel technique AIS est correctement formé et évalué pour exécuter les fonctions qui lui sont assignées (DOC 9991 de l'OACI, clause 1.3).
- 1.5 Le cadre de compétences AIS aide les autorités de l'État, la direction de l'AIS et les organismes de formation AIS à développer et à mettre en œuvre une formation et une évaluation basées sur les compétences pour les professionnels AIS. (OACI, Doc. 8126, paragr. 3.4.3.1)
- 1.6 Dans le cadre du système de gestion de la qualité (SMQ), la direction de l'AIS doit s'assurer que les tâches ne sont exécutées que par du personnel compétent. Il est donc nécessaire d'identifier les tâches et d'évaluer les compétences requises. Des critères de performance clairs doivent être établis pour évaluer les compétences, tandis que l'évaluation doit être fondée sur de multiples observations couvrant un éventail de conditions différentes. (OACI, Doc 8126, para 3.4.4.1)
- 1.7 La direction de l'AIS doit s'assurer que les compétences requises sont formées, observées et évaluées de manière uniforme au sein de l'organisation AIS. Chaque partie impliquée dans le processus, y compris le stagiaire, l'instructeur, l'organisme de formation, l'exploitant et l'organisme de réglementation, doit avoir une compréhension commune des exigences en matière de compétences AIS. (Doc. OACI 8126, para 3.4.4.2)

2. DISCUSSION

- 2.1 Au Kenya, le parcours vers la mise en œuvre de l'exigence de l'OACI sur la mise en place d'un cadre de compétences AIS a commencé par une étude comparative des États qui avaient déjà mis en œuvre un cadre de compétences AIM.
- 2.2 Le département AIM a identifié les fonctions AIM, y compris les fonctions déléguées. Les connaissances, les compétences et les aptitudes requises pour chaque fonction ont été identifiées. Parmi les fonctions identifiées, citons :
- L'exploitation de plan de vol ;
 - Les opérations de briefing ;
 - L'exploitation des NOTAM ;
 - L'exploitation des données et de publications aéronautiques ;
 - L'exploitation de cartes aéronautiques ;
- 2.3 Le Kenya, en tant qu'État contractant de l'OACI, a incorporé cette exigence (annexe 15 de l'OACI, paragraphe 3.6.4) par le biais de la réglementation de l'aviation civile du Kenya. Par la suite, une politique a été élaborée pour guider la mise en œuvre du processus de formation et d'évaluation des compétences de l'AIM, y compris les critères à appliquer pour la formation ainsi que l'évaluation initiale et périodique pour l'approbation et la délivrance d'un certificat de compétence dans les domaines fonctionnels.

2.4 De plus, des éléments connexes à l'appui de la politique ont été élaborés, notamment :

- a) Un pool de questions pour chaque domaine fonctionnel pour l'évaluation des connaissances en ligne
- b) Programme de formation en cours d'emploi (FCE)
- c) Le manuel de procédure et de formation

2.5 Une évaluation à trois niveaux a été mise en œuvre pour permettre au personnel de l'AIM de démontrer les compétences requises, pour l'obtention d'un certificat de compétence et l'approbation d'un domaine fonctionnel particulier.

- a) **Premier niveau – Une évaluation locale** - Mené par un évaluateur local compétent également connu sous le nom d'instructeur de formation en cours d'emploi (FCE), utilisant le programme OJT approuvé et comprend l'observation directe du rendement pratique. Après avoir terminé le programme FCE, le personnel AIM subit l'évaluation locale de la FCE.

- b) **Deuxième niveau – évaluation en ligne.**

Une fois l'évaluation locale de la FCE réussie, le personnel AIM est dirigé vers le responsable de la station AIM, qui assure la liaison avec le chef du département AIM pour l'évaluation des connaissances en ligne. Après avoir réussi l'évaluation des connaissances en ligne, le personnel AIM est renvoyé à l'organisme de réglementation pour une évaluation orale ou pratique.

- c) **Troisième niveau – Évaluation orale/pratique.**

L'évaluation orale/pratique est effectuée par l'organisme de réglementation à titre d'évaluation finale avant la délivrance et/ou le renouvellement du certificat de compétence avec un type d'annotation spécifique. L'évaluation orale/pratique comprend une démonstration orale et/ou pratique des aptitudes et des compétences associées à un type d'approbation spécifique.

Un comité ad hoc d'évaluation, constitué par l'organisme de réglementation et composé d'experts pertinents, effectue l'évaluation orale et pratique.

2.6 Le Kenya a mis au point un cours d'évaluation des compétences AIM (AIMCA) pour guider les évaluateurs dans la réalisation des évaluations. Le cours Standard Training Package (STP) de l'OACI est disponible sur le portail de l'OACI.

2.7 Leçons apprises

- a) Dans le cadre de ce processus, les États doivent établir dans leur cadre réglementaire les exigences relatives au niveau de compétence du personnel technique chargé des différentes fonctions associées à la fourniture des services AIM.
- b) Dans le cadre du système de gestion de la qualité, les États doivent s'assurer que tout le personnel AIM possède les compétences requises pour opérer dans l'environnement de l'AIM.
- c) Les AIS/AIM des États doivent identifier les compétences nécessaires pour exercer les fonctions, ainsi que leurs descriptions et leurs critères de performance associés, sur la base du cadre de compétences AIM.

3. SUITE À DONNER PAR LA RÉUNION

La réunion est invitée à:

- a) Prendre note de l'information fournie dans la présente note;
- b) Encourager les États à mettre en œuvre la formation et l'évaluation des compétences AIM conformément aux exigences de l'OACI.
- c) Inviter les États qui souhaitent renforcer leurs capacités en matière de formation et d'évaluation des compétences AIM à s'inscrire au cours d'évaluation des compétences AIM de l'OACI à l'École d'aviation de l'Afrique de l'Est (EASA).
- d) Encourager les États à rechercher le soutien des États membres de la région AFI, tels que le Kenya, qui ont mis en œuvre avec succès la formation et l'évaluation des compétences de l'AIM.
- e) Envisager d'intégrer la formation et l'évaluation des compétences AIM dans le cadre de performance des projets du sous-groupe de l'infrastructure et de la gestion de l'information d'APIRG pour le soutien et l'opérationnalisation de la formation et de l'évaluation des compétences AIM au sein des États AFI.