



NOTE DE TRAVAIL

**SEPTIÈME CONFÉRENCE MONDIALE DE TRANSPORT AÉRIEN
(ATCONF/7)**

Montréal (siège), 16 – 20 novembre 2026

Point 2 : Favoriser la croissance de l'aviation et la connectivité aérienne par des investissements dans les infrastructures, le capital humain et les partenariats

2.2 : Investir pour le développement et la modernisation des infrastructures de l'aviation civile

**RENFORCER LA MAIN-D'ŒUVRE AÉRONAUTIQUE EN AFRIQUE :
PASSER DU PERSONNEL AUX CAPACITÉS**

(Présenté par l'Ouganda au nom des 54 États membres de
la Commission africaine de l'aviation civile²)

L'Afrique compte une population jeune, nombreuse et de plus en plus instruite, ainsi qu'un potentiel féminin considérable et inexploité. Toutefois, la mise en œuvre du Marché unique du transport aérien africain (MUTAA), la modernisation des infrastructures et les futures technologies aéronautiques nécessitent plus que de la main-d'œuvre disponible : ces domaines nécessitent des compétences spécifiques à l'aviation, une certification, une expérience opérationnelle et des trajectoires claires menant à l'emploi et au leadership. Des carences persistantes dans des professions critiques, des coûts de formation élevés, des capacités de formation inégales, une reconnaissance limitée des qualifications équivalentes et des obstacles limitant les femmes et les jeunes sapent la capacité du continent à convertir le potentiel humain et les investissements en capacités durables. Selon des prévisions indépendantes de Boeing, le déficit prévu en termes de personnel technique en Afrique s'élèverait à environ 22 000 pilotes, 25 000 techniciens de maintenance et 28 000 personnel de cabine d'ici à 2045, alors que le marché des services et du soutien pour ce même secteur est estimé à 140 milliards de dollars US pour la même période. Ces projections illustrent l'ampleur des besoins futurs en main-d'œuvre et en capacités aéronautiques du continent.

Cette Note propose un programme africain d'accélération des compétences et de l'inclusion dans le secteur de l'aviation, coordonné par la Commission africaine de l'aviation civile (CAFAC), visant à établir un lien entre les données sur la main-d'œuvre, les compétences futures, la formation et le transfert de technologies, la mobilité professionnelle et l'inclusion mesurable. Elle présente le Programme pour les Femmes et les jeunes africains dans l'aviation (AWAYA) comme la plateforme continentale dédiée au mentorat, au leadership, au réseautage et à l'évolution de carrière, intégrée aux initiatives existantes de renforcement des capacités en Afrique et à l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI).

¹ Versions française et anglaise fournies par la CAFAC.

² Afrique du Sud, Algérie, Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Cameroun, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Égypte, Érythrée, Eswatini, Éthiopie, Gabon, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Kenya, Lesotho, Libéria, Libye, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Ouganda, République centrafricaine, République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Seychelles, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Tchad, Togo, Tunisie, Zambie et Zimbabwe.

Actions requises : La Conférence est invitée à adopter les mesures énoncées au paragraphe 5.	
<i>Objectifs stratégiques :</i>	La présente note de travail porte sur les objectifs stratégiques de l'OACI concernant la sûreté, la sécurité, la durabilité de l'aviation et le développement économique du transport aérien.
<i>Incidences financières :</i>	La mise en œuvre nécessitera des données sur la main-d'œuvre, des actions de formation et de perfectionnement des formateurs, des bourses d'études, des programmes d'apprentissage, des systèmes numériques et une assistance technique. Les coûts devraient, dans la mesure du possible, être intégrés aux programmes existants de renforcement des capacités, de passation de marchés et d'investissements dans le secteur aérien, et être réduits grâce à des partenariats et au partage d'infrastructures régionales
<i>Références :</i>	Résolution A42-24 adoptée par l'Assemblée : Prochaine génération de professionnels de l'aviation – Développement des talents dans l'aviation mondiale ; Résolution A41-26 adoptée par l'Assemblée : Programme OACI pour l'égalité des sexes visant à promouvoir la participation des femmes dans le secteur mondial de l'aviation ; Résolution A39-29 adoptée par l'Assemblée, Prochaine génération des professionnels de l'aviation ; Programme OACI de la prochaine génération de professionnels de l'aviation (NGAP) ; Agenda 2063 de l'Union africaine (UA) et le Marché unique du transport aérien africain (MUTAA) Plan stratégique de la CAFAC 2025-2027 ; Déclaration de Lomé sur le transport aérien et matrice de mise en œuvre ; Étude Pilot and Technician Outlook, 2026-2045, Boeing, 2026 ; Boeing, Perspectives du marché commercial pour l'Afrique 2026, 2026-2045.

1. INTRODUCTION

1.1 L'Afrique dispose d'un capital humain considérable et de plus en plus instruit, notamment une population jeune et nombreuse et un potentiel féminin considérable et inexploité. Le secteur de l'aviation génère déjà des millions d'emplois à travers le continent, et les besoins en main-d'œuvre vont s'accroître à mesure que les États mettront en œuvre le Marché unique du transport aérien africain (MUTAA), développeront les liaisons intra-africaines, moderniseront les infrastructures et adopteront de nouvelles technologies.

1.2 Le principal défi réside dans un déficit de conversion des capacités. L'éducation, la formation aéronautique, la certification, l'expérience sur le lieu de travail et l'emploi ne sont pas suffisamment connectés ou mis à échelle. Une personne peut posséder un potentiel technique, mais manquer de trajectoire claire pour acquérir les compétences et obtenir les certifications requises dans le secteur de l'aviation ; un professionnel qualifié peut se trouver dans l'impossibilité de se déplacer efficacement là où ses compétences sont recherchées ; et un investissement majeur dans les infrastructures ou les technologies peut être mis en œuvre sans que les capacités locales nécessaires à sa réglementation, à son exploitation, à sa maintenance et à son amélioration soient en place.

1.3 Le secteur de l'aviation doit donc planifier sa main d'œuvre fonction du marché intégré qu'il est en train de mettre en place, tout en développant des compétences dans les domaines de la gestion numérique du trafic aérien, de l'analyse de données, de l'intelligence artificielle, de la cybersécurité, de l'automatisation, de la maintenance prédictive, des systèmes d'aéronefs sans pilote, des carburants aériens durables, de la résilience climatique et du financement des infrastructures. Cette approche s'inscrit dans le droit fil de la résolution A39-29 de l'Assemblée de l'OACI relative au programme sur la prochaine génération de professionnels de l'aviation (NGAP), de la résolution A42-24 de l'Assemblée relative à la

formation des talents dans le secteur de l'aviation à l'échelle mondiale, ainsi que de la vision d'une Afrique centrée sur les personnes, telle que promue par l'Agenda 2063 de l'Union africaine.

2. LE DÉFI DES COMPÉTENCES EN AFRIQUE

2.1 L'Afrique connaît un déficit important de personnel technique, notamment de pilotes, de techniciens de maintenance aéronautique, d'agents des services de la circulation aérienne, d'inspecteurs en sûreté, de spécialistes d'aérodromes et de la sécurité, ainsi que de cadres techniques et de direction. L'absence de données africaines harmonisées concernant la proportion de la main-d'œuvre, son âge, les postes vacants, les qualifications, la répartition hommes-femmes, les capacités de formation et les prévisions de la demande empêche une planification et des investissements précis. La mise en place d'un mécanisme commun de collecte de données factuelles, s'appuyant sur cette base de référence et sur les conclusions chiffrées du groupe de travail du Fonds de développement des ressources humaines (HRDF), constitue donc une mesure urgente et indispensable.

2.2 Des coûts de formation élevés, la rareté des bourses, l'insuffisance du personnel d'instruction, des simulateurs en nombre limité, un accès géographique inégal et un alignement inadéquat entre les programmes et la demande de l'industrie limitent l'insertion et l'évolution. L'objectif doit être non seulement de former plus de personnes, mais aussi de réduire les coûts et le temps nécessaires pour former des professionnels compétents tout en maintenant la sûreté, la sécurité et la qualité.

2.3 La mobilité est également limitée. L'Annexe 1 de l'OACI définit le cadre international de délivrance des licences au personnel, mais celles-ci sont délivrées par les États et restent soumises aux dispositions nationales régissant la validation ou la conversion. Si les mesures de sécurité obligatoires doivent être maintenues, la multiplication des vérifications de documents, des examens, des contrôles et des formations peut entraîner une duplication des évaluations de compétences déjà démontrées et retarder une mise en service productive. La reconnaissance progressive des compétences équivalentes, soutenue par une vérification numérique sécurisée et des accords régionaux, peut améliorer la mobilité sans abaisser les normes ni affaiblir la responsabilité nationale.

2.4 L'inclusion est à la fois un objectif d'équité et une stratégie de main-d'œuvre. Les femmes et les jeunes ont besoin de parcours clairs, allant de la sensibilisation et de l'éducation à la formation, à la certification, à l'emploi, à la fidélisation et à l'accès à des postes à responsabilités. Des actions de sensibilisation ont été menées dans le cadre du programme African Women and Youth in Aviation (AWAYA) ; toutefois, ces actions ne suffisent pas à elles seules lorsque la formation reste hors de portée, et que l'expérience professionnelle fait défaut, que le recrutement manque de transparence ou que les systèmes de mentorat et d'évolution de carrière sont inadéquats.

2.5 L'Union africaine encourage la collaboration avec la CAFAC, l'OACI et d'autres parties prenantes concernées afin de mettre en place un cadre de coopération structuré avec l'Association africaine des organismes de formation aéronautique (AATO), dans le but de normaliser et d'harmoniser la formation aéronautique en Afrique, de soutenir la mise en œuvre de la Feuille de route africaine pour la formation aéronautique et de renforcer les capacités des professionnels de l'aviation à travers l'Afrique.

2.6 Alors que l'Annexe 1 de l'OACI définit le cadre international régissant la délivrance des licences au personnel, les différences entre les exigences nationales en matière de validation et de conversion peuvent entraîner des chevauchements, des coûts supplémentaires et des retards dans la mobilité des professionnels qualifiés dans le secteur de l'aviation. En s'appuyant sur les dispositions existantes de l'OACI et sur les nouvelles possibilités offertes par la délivrance numérique des licences, une harmonisation accrue et la mise en place de mécanismes de reconnaissance fiables pourraient faciliter la reconnaissance et la validation progressives des licences, des qualifications et des certificats de compétence, tout en

préservant les responsabilités des États en matière de délivrance des licences, de garantie des compétences et de supervision de la sûreté.

3. **COMPÉTENCES DU SECTEUR DE L'AVIATION AFRICAINE ET PARCOURS D'ACCÉLÉRATION DE L'INCLUSION**

3.1 En coordination avec la Commission de l'Union africaine (CUA), l'OACI, les États, les communautés économiques régionales (CER), les organisations régionales de supervision de la sécurité (RSOO), l'Association des organismes africains de formation aéronautique (AATO), l'industrie et les partenaires au développement, la CAFAC devrait mettre en place une voie de mise en œuvre intégrée plutôt que des initiatives parallèles. Le programme devrait comporter quatre axes de travail :

- a) *Informations sur la main-d'œuvre et compétences de demain* : élaborer des définitions professionnelles communes, des références nationales, des prévisions en matière d'offre et de demande, faire un inventaire vérifié des capacités de formation, ainsi qu'un Cadre africain des compétences sectorielles futures en rapport avec les plans relatifs au trafic, aux infrastructures et aux technologies. Cette initiative peut être complétée par une Assemblée suivant le modèle de l'OACI avec rotation, d'après le modèle de simulation de l'Organisation des Nations Unies (ONU) dans le cadre du NGAP, organisée par les bureaux régionaux afin d'offrir une expérience concrète de la prise de décision, de la négociation, du leadership et des parcours professionnels dans le secteur de l'aviation, d'élargir la participation et de renforcer l'engagement des jeunes au niveau régional ainsi que les futurs leaders dans le secteur de l'aviation
- b) *Renforcement des capacités à travers l'investissement et la formation* : exiger que les grands projets infrastructurels, technologiques et d'approvisionnement dans le secteur de l'aviation comprennent un Plan de transfert de capacités humaines et de technologie couvrant les aspects tels que les fonctions, les compétences, la formation, le perfectionnement des instructeurs, les apprentissages, le transfert de connaissances, la maintenance locale et les voies d'accès mesurables à l'emploi. Il convient de recourir aux structures partagées, à l'apprentissage numérique, aux programmes de formation des formateurs et aux partenariats entre l'industrie et le monde universitaire lorsque ceux-ci permettent d'apporter une amélioration en qualité et en valeur ajoutée.
- c) *Inclusion et promotion des talents* : reconnaître et renforcer le programme AWAYA, sous l'égide de la CAFAC, en tant que plateforme continentale de mentorat, de développement du leadership, de réseautage professionnel, de visibilité et d'évolution de carrière. Le secteur d'activité devrait mobiliser des programmes de bourses d'études, de stages, d'apprentissages, de détachements, de politiques de mentorat et de travail habilitant, et intégrer la participation des femmes et des jeunes dans les programmes existants du fonds HRDF, du Programme d'inspection coopératif AFI (AFI-CIS), du Programme de collaboration des experts en matière de sûreté et de facilitation AFI (AFI-CES) et d'autres programmes techniques au lieu de traiter l'inclusion de façon isolée.
- d) *Mobilité professionnelle et reconnaissance* : harmoniser et reconnaître progressivement les compétences et qualifications équivalentes dans les professions prioritaires, conformément à l'Annexe 1 et aux responsabilités nationales. Les premières mesures devraient comprendre une cartographie réglementaire, des procédures types, des approches communes en matière de compétences, l'interopérabilité électronique des licences du personnel, une vérification sécurisée, des échanges et des missions d'experts à court terme.

3.2 Le Processus devrait être régi par les structures existantes de la CAFAC et de l'UA, soutenus par les points focaux nationaux, l'OACI et les engagements des partenaires. Un Tableau de bord compact sur les compétences et l'inclusion dans le secteur aérien africain devrait rendre compte de la demande en matière de main-d'œuvre, de la formation et de la certification, de l'emploi, du mentorat et de l'apprentissage, de la fidélisation du personnel, de l'évolution au niveau des postes de direction, ainsi que de la participation des femmes, des jeunes et, le cas échéant, des personnes en situation de handicap. Les bases de référence devraient précéder l'adoption d'objectifs réalistes et assortis de délais.

4. MISE EN ŒUVRE ET FINANCEMENT

4.1 Une fois la feuille de route de mise en œuvre intégrée établie, la CAFAC et ses partenaires devront s'accorder sur la méthodologie relative aux données, désigner des points focaux, finaliser l'inventaire des capacités et de la formation, mettre en place le réseau AWAYA pour les talents et le mentorat, sélectionner les métiers prioritaires pour les actions de mobilité et identifier des projets pilotes permettant d'intégrer le transfert de compétences et de technologies.

4.2 Les États devraient intégrer les projections relatives à la main-d'œuvre dans les stratégies nationales de l'aviation, de l'éducation, de développement des infrastructures et d'investissement. L'industrie et les établissements de formation devraient conjointement concevoir des programmes basés sur les compétences et élargir l'apprentissage structuré sur le lieu de travail. L'OACI est invitée à soutenir la cartographie réglementaire, la méthodologie des données, le NGAP et l'alignement sur l'égalité des sexes, les ressources de formation, l'assistance technique et l'échange de connaissances à l'échelle internationale.

4.3 Les besoins financiers doivent être clairement identifiés, ainsi qu'un plan de mobilisation des ressources précisant les parts attendues des budgets nationaux, le partage des coûts industriels, les mécanismes HRDF et de coopération technique, le soutien au financement du développement, les bourses et les arrangements régionaux regroupés. Tout investissement majeur dans l'aviation doit prévoir le personnel nécessaire pour le réguler, l'exploiter et l'entretenir tout au long de son cycle de vie.

5. ACTIONS REQUISES DE LA CONFÉRENCE

La Conférence est invitée à :

- a) prendre note du déficit de conversion des compétences en Afrique et la nécessité de relier la planification de la main-d'œuvre, la formation, la certification, l'emploi, la mobilité, l'inclusion et l'investissement sectoriel ;
- b) soutenir la mise en place, sous la coordination de la CAFAC, d'un programme africain d'accélération des compétences et de l'inclusion dans le secteur de l'aviation, à la lumière des meilleures pratiques internationales ;
- c) encourager les États membres à élaborer ou à actualiser des plans relatifs à la main-d'œuvre dans le secteur de l'aviation, à améliorer la qualité des données ventilées, à intégrer les besoins en termes de compétences humaines et à créer des parcours professionnels mesurables pour les femmes et les jeunes ;
- d) encourager l'industrie, les établissements de formation et les partenaires au développement à soutenir la formation basée sur les compétences, les bourses d'études, les programmes d'apprentissage, le mentorat et les détachements, afin de soutenir les femmes et les jeunes ;

- e) demande à l'OACI d'élaborer des documents d'orientation et des procédures modèles facilitant, sur une base volontaire, la validation et la conversion des licences de personnel étranger, conformément à l'Annexe 1 et sans préjudice des articles 32 et 33 de la Convention de Chicago ainsi que des responsabilités nationales des États en matière de licences, d'assurance de compétence et de surveillance de la sécurité.

— FIN —