Organisation de l'aviation civile internationale

ATConf/7-WP/69
25/9/26

NOTE DE TRAVAIL

SEPTIÈME CONFÉRENCE MONDIALE DE TRANSPORT AÉRIEN
(ATCONF/7)

Montréal (siège), 16 – 20 novembre 2026

Point 3 : Renforcer les cadres réglementaires et institutionnels
3.1 : Renforcer la supervision réglementaire et faire évoluer les cadres institutionnels

LE SECTEUR DE L'AVIATION ET L'ÉVOLUTION DE LA NATURE DU TRAVAIL

(Note présentée par l'Irlande au nom de l'Union européenne, de ses États membres[1] et des autres États membres de la Conférence européenne de l'aviation civile[2])

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

La présente note traite de la manière dont les nouvelles technologies, telles que l'automatisation, la robotisation, l'intelligence artificielle (IA) et la numérisation, la mise en place de tours de télécontrôle et les systèmes d'aéronef sans équipage, vont transformer la nature du travail dans le secteur de l'aviation dans un avenir proche. Le travail évolue, passant de tâches manuelles à la supervision de systèmes automatisés, ce qui exige des travailleurs davantage de compétences numériques et techniques. L'incidence la plus forte sera ressentie par les contrôleurs aériens, les pilotes et les employés des services d'assistance en escale, et dans une moindre mesure par l'équipage de cabine. De plus en plus, les tâches porteront principalement sur les systèmes de surveillance, les processus décisionnels fondés sur les données, le télécontrôle et la supervision de la clientèle. La note met également en exergue les risques qui découlent de ces évolutions, comme les pénuries de compétences et de qualifications, et une dépendance excessive des professionnels du secteur envers l'automatisation. Elle insiste sur la nécessité d'une formation adaptée et continue du personnel. Elle souligne par ailleurs qu'il importe de créer des conditions de travail décentes qui s'adaptent aussi à l'évolution de la nature du travail, et de renforcer la coopération entre l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) et l'Organisation internationale du travail (OIT), les États et les parties prenantes du secteur, ce qui pourrait contribuer à attirer et à retenir les travailleurs dans le secteur de l'aviation.

[1] Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède et Tchéquie.

[2] Albanie, Arménie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Géorgie, Islande, Macédoine du Nord, Monaco, Monténégro, Norvège, République de Moldova, Royaume-Uni, Saint-Marin, Serbie, Suisse, Türkiye et Ukraine.

Suite à donner : La Conférence est invitée à :

a) prendre note des évolutions technologiques rapides qui influent sur la nature du travail dans le secteur de l'aviation ;

b) déterminer et analyser les aptitudes et compétences qui seront nécessaires dans un avenir proche, et répondre à ce besoin, par exemple en définissant et en intégrant de nouvelles exigences de formation dans le programme de la prochaine génération des professionnels de l'aviation (NGAP) de l'OACI ;

c) encourager le renforcement de la coopération entre l'OACI et l'OIT dans le cadre de l'accord OIT-OACI en vigueur, afin de promouvoir la cohérence des politiques concernant l'avenir d'un travail décent et durable dans l'aviation.

Objectif stratégique :	La présente note de travail se rapporte à l'objectif stratégique *Le développement économique du transport aérien assure la prospérité économique et le bien-être de la société pour toutes et tous.*
Incidences financières :	Les activités visées dans la présente note seront entreprises au moyen des ressources prévues dans le budget-programme ordinaire et/ou de contributions extrabudgétaires
Références :	S.O.

1. INTRODUCTION

1.1 La croissance mondiale du secteur de l'aviation au cours des dernières décennies a entraîné une hausse de la demande et des possibilités d'emploi, car ce secteur crée un nombre considérable d'emplois tant directs qu'indirects dans les secteurs connexes. Parallèlement, le secteur subit des pressions liées à la mondialisation et au financement des politiques relatives à l'action climatique, comme la transition énergétique vers une utilisation accrue des carburants d'aviation durables (SAF) et des aéronefs plus durables, ainsi qu'à l'évolution des relations géopolitiques et à d'autres défis dans un monde en mutation rapide.

2. ANALYSE

2.1 Évolutions et avancées technologiques et leur impact sur la nature du travail

2.1.1 Les évolutions technologiques rapides, telles que l'utilisation de différentes ressources énergétiques et d'aéronefs plus durables, la numérisation, l'automatisation et la robotisation, l'impact de l'intelligence artificielle sur le secteur, le développement de systèmes d'aéronef sans équipage, l'arrivée de nouveaux acteurs et les tours de télécontrôle, sont susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi et de modifier la nature du travail dans le secteur aéronautique, dans tous les domaines, à moyen et à long terme.

2.1.2 L'impact sur la nature du travail et le rythme des changements dans le secteur de l'aviation peut varier à l'intérieur même de ce dernier. Les évolutions futures des opérations aériennes, notamment l'éventuelle exploitation monopilote ou sans équipage, pourraient avoir des répercussions importantes sur l'organisation du travail des pilotes, la répartition des responsabilités opérationnelles et l'interaction entre les exploitants humains et les systèmes automatisés.

2.1.3 Néanmoins, pour envisager le recours à une exploitation monopilote ou sans équipage, il faudrait procéder à une évaluation complète de la sécurité, établir un cadre réglementaire et de certification solide, assurer une supervision humaine appropriée, préserver les compétences opérationnelles essentielles et réaliser une évaluation minutieuse des impacts opérationnels et sociaux, en consultation avec les parties prenantes concernées, dont les organisations représentatives de l'équipage de conduite.

2.2 Évolution de la nature du travail et des compétences par domaine

2.2.1 Les **systèmes de contrôle du trafic aérien** évoluent du guidage manuel des aéronefs vers la supervision de systèmes hautement automatisés. Les systèmes mis au point au titre de programmes comme ceux de recherche en gestion du trafic aérien (ATM) dans le cadre du ciel unique européen (SESAR) et du système de transport aérien de la prochaine génération (NextGen) permettent d'assurer la détection des conflits, la prévision des trajectoires et l'optimisation des itinéraires, et l'exploitation de tours de contrôle numériques et à distance. Ces systèmes peuvent nécessiter de nouvelles approches en matière de certification, par exemple lorsque la conformité doit être démontrée à l'aide de cadres de vérification automatisés. Les contrôleurs sont désormais en mesure de gérer les aéroports depuis des installations centralisées à l'aide de caméras et de capteurs, au lieu de tours de contrôle physiques. Les opérations fondées sur les données et la navigation par satellite remplacent le radar dans bien des régions, la précision s'en trouvant améliorée.

2.2.2 Désormais, l'**assistance en escale** s'apparente davantage à une opération logistique de haute technologie, du fait de l'introduction du libre-service et de la biométrie, de la robotique et des véhicules autonomes. Les systèmes de traitement des bagages et les véhicules d'aire de trafic seront partiellement automatisés, et les futurs systèmes de suivi automatique permettront de suivre avec précision les bagages d'un aéroport à l'autre, etc. Cette évolution signifie que, dans un avenir proche, les emplois classiques d'assistance en escale deviendront moins courants, ce qui créera davantage de possibilités pour différents types de personnel.

2.2.3 S'agissant des **pilotes**, on assistera à une évolution supplémentaire du pilotage manuel vers la gestion des systèmes automatisés. Les principaux changements concerneront les systèmes de commande de vol électriques et les pilotes automatiques avancés, les systèmes de vol contrôlés par logiciel et les systèmes de gestion de vol (FMS). La planification des itinéraires, l'optimisation de la consommation de carburant et la navigation seront en grande partie automatisées, et les outils d'aide à la décision basés sur l'intelligence artificielle deviendront courants. L'exploitation monopilote, voire sans équipage, est susceptible de devenir monnaie courante dans un avenir proche. L'impact sur le travail des pilotes se traduirait dans ce cas par un accent accru mis sur la surveillance, la prise de décision et la gestion des exceptions, et par un besoin crucial de conscience de la situation en cas de défaillance de l'automatisation.

2.2.4 En ce qui concerne l'**équipage de cabine**, les évolutions technologiques transforment son travail de façon plus discrète, mais bien réelle. Contrairement aux pilotes ou aux contrôleurs aériens, ses tâches ne sont pas en cours d'élimination suite à l'automatisation, mais elles évoluent d'un service routinier vers la sécurité, l'expérience client et la coordination numérique, parallèlement à la gestion de défis tels que ceux posés par le nombre croissant de passagers indisciplinés. L'équipage de cabine utilise désormais des tablettes et des applications mobiles pour accéder aux données passagers (préférences, correspondances, repas spéciaux) et à des outils de compte rendu numériques.

2.3 Des compétences, une éducation et une formation différentes sont nécessaires

2.3.1 D'une manière générale, l'évolution de la nature du travail dans le secteur de l'aviation aura pour effet de modifier les compétences requises (il s'agit là du changement le plus important), qui seront désormais davantage cognitives, interpersonnelles, numériques et analytiques, plutôt que physiques et interpersonnelles. Il s'ensuit que la formation continue devient essentielle. En raison de l'interaction homme-machine, les travailleurs joueront le rôle de superviseurs de l'automatisation. Toutefois, de nouveaux risques apparaîtront, notamment ceux liés à une trop grande confiance et une dépendance excessive envers l'automatisation, qui peuvent réduire les compétences manuelles (« excès de confiance envers l'automatisation »). Les difficultés éprouvées pour attirer et retenir le personnel du secteur de l'aviation peuvent découler de divers facteurs, dont le coût de la formation, la certification, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, la reconversion professionnelle et l'apprentissage continu.

2.4 **Impact sur les questions sociales et les conditions d'emploi**

2.4.1 Afin d'assurer une transition équitable vers l'avenir du travail, d'attirer les travailleurs et de les encourager à rester dans le secteur de l'aviation, ainsi que de préserver les emplois, les perspectives de carrière et les conditions de travail devraient être compétitives et promouvoir le travail décent, notamment en matière de sécurité opérationnelle et d'environnement de travail sûr et sain. Les défis à relever pour y parvenir existent déjà et continueront d'exister. Il s'agit, par exemple, de s'attaquer aux effets des différents modèles contractuels, du régime d'emploi et des nouveaux modèles économiques du secteur, afin de garantir une protection sociale et du travail adéquate, ainsi que le respect des principes et droits fondamentaux sur le lieu de travail.

2.4.2 Le dialogue social et la culture équitable (une culture de sécurité positive, dans laquelle les travailleurs sont encouragés à détecter et à signaler les risques pour la sécurité et les erreurs sans crainte de représailles) comptent parmi les mesures importantes à prendre pour relever ces défis. Une coopération internationale entre États, parties prenantes et organisations internationales concernées pour étudier les mesures, les priorités, les défis et les stratégies faciliterait ce travail. L'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) et l'Organisation internationale du travail (OIT) collaborent déjà sur ces questions dans le cadre de leur coopération sur l'avenir d'un travail décent et durable dans le secteur de l'aviation, et il conviendrait de poursuivre et de renforcer cette coopération.

3. CONCLUSION

3.1 L'OACI est invitée et encouragée à prendre note des évolutions technologiques rapides qui influent sur la nature du travail dans le secteur de l'aviation. Elle est également invitée à déterminer et à étudier les aptitudes et compétences qui seront nécessaires dans un avenir proche, et les nouveaux besoins en formation qu'elles devraient entraîner.

3.2 L'OACI devrait envisager de remédier aux pénuries de compétences en recourant au recyclage et à la mise à niveau des compétences, par exemple dans le cadre du programme de la prochaine génération des professionnels de l'aviation (NGAP).

3.3 S'agissant des pénuries croissantes de capital humain, tant en quantité qu'en qualité, et du manque de compétences et d'aptitudes suffisamment à jour, il est désormais nécessaire de renforcer davantage la coopération entre l'OACI, les États membres, les parties prenantes et les établissements d'enseignement.

3.4 Il conviendrait d'accorder une plus grande attention à l'impact des conditions de travail sur les pénuries de capital humain, conformément à l'Agenda du travail décent de l'OIT.

3.5 L'OACI est invitée et encouragée à renforcer sa coopération avec l'OIT dans le cadre de l'accord OIT-OACI actuel afin de promouvoir la cohérence des politiques concernant l'avenir d'un travail décent et durable dans le secteur l'aviation, compte tenu des liens étroits, complexes et essentiels qui existent entre les politiques sociales, commerciales, financières, économiques et environnementales.

— FIN —