



ASSEMBLÉE — 40^e SESSION

COMMISSION TECHNIQUE

Point 30 : Autres questions à examiner par la Commission technique

NOUVELLES COMPÉTENCES POUR LA GESTION DE LA SÉCURITÉ

[Note présentée par le Venezuela, avec l'appui des États de la région SAM de l'OACI et de la Commission latino-américaine de l'aviation civile (CLAC)² suivants]

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

La présente note met en lumière les nouveaux besoins de personnel pour la mise en œuvre et la gestion continue des programmes nationaux de sécurité (PNS), qui peuvent être communs à plusieurs États ou régions. Il est recommandé de définir convenablement les profils ainsi que les compétences requises de ces nouveaux membres du personnel à l'appui d'un modèle de gestion de la sécurité contribuant à atteindre les objectifs de mise en œuvre effective des PNS énoncés dans le *Plan pour la sécurité de l'aviation dans le monde* (GASP, Doc 10004).

Suite à donner : L'Assemblée est invitée :

- à noter les informations figurant dans la présente note ;
- à tenir compte des compétences requises des nouveaux membres du personnel en ce qui a trait à la gestion de la sécurité dans le cadre des PNS ;
- à examiner les propositions figurant dans la présente note dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'amélioration des activités du GASP et des stratégies de mise en œuvre effective.

<i>Objectifs stratégiques :</i>	La présente note de travail se rapporte à l'Objectif stratégique <i>Sécurité</i> .
<i>Incidences financières :</i>	Sans objet.
<i>Références :</i>	Doc 9859, <i>Manuel de gestion de la sécurité</i> Note de travail AN-Conf/13-WP/155 Doc 10070, <i>Manual on the Competencies of Civil Aviation Safety Inspectors</i> (anglais seulement)

¹ Version espagnole fournie par le Venezuela (République bolivarienne du).

² Belize, Bolivie, Chili, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Équateur, Guatemala, Guyana, Honduras, Nicaragua, Panama, Paraguay, Pérou et Uruguay.

1. INTRODUCTION

1.1 Les programmes nationaux de sécurité (PNS) visent principalement à assurer qu'un État a mis en œuvre le cadre réglementaire minimum requis et a harmonisé les rôles des organismes administratifs et de normalisation en ce qui concerne la gestion des risques de sécurité.

1.2 L'expérience dans la mise en œuvre des PNS, conformément aux dispositions de l'Annexe 19 – *Gestion de la sécurité* à la Convention relative à l'aviation civile internationale et aux orientations figurant dans le Doc 9859, *Manuel de gestion de la sécurité*, montre que les États devront définir et acquérir les compétences requises pour la mise en œuvre effective des PNS, en tenant compte des fonctions et des responsabilités du personnel dans le cadre des programmes.

2. NOUVELLES COMPÉTENCES

2.1 Les nouvelles compétences contribuent aux comportements positifs adoptés aux différents niveaux organisationnels (lesquels favorisent une culture de la sécurité) ainsi qu'à l'acquisition ou au renforcement de capacités spécifiques en vue d'une gestion efficace de la sécurité dans le cadre des fonctions traditionnelles de réglementation, de certification, d'enquête sur les accidents et de supervision, ainsi que des mesures coercitives et préventives.

2.2 Pour les membres du personnel tels que les inspecteurs, les autorités de l'aviation civile suivent les orientations concernant les qualifications requises qui figurent dans le Doc 10070, *Manual on the Competencies of Civil Aviation Safety Inspectors* (anglais seulement).

2.3 Face aux nouveaux éléments du cadre du PNS, les nouvelles fonctions qui seront introduites pourront entraîner des besoins de personnel :

Nouvelles fonctions définies	Élément/composant du PNS	Processus/activité	Nouveau type de personnel
Analyse de la sécurité	Composant 2	Activités menées dans le cadre du processus de détection des dangers et de gestion des risques au sein de l'État	Analystes des risques de sécurité
Supervision	Composant 3	Activités de performance de sécurité [par exemple : analyse de données, objectifs de sécurité, indicateurs de performance de sécurité (SPI) et objectifs de performance de sécurité (SPT)] ; Élaboration de profils de risques	Analystes de performance de sécurité/supervision de la sécurité
Audit	Composant 3	Assurance du processus de gestion de la sécurité dans le cadre du PNS	Auditeurs des processus de gestion de la sécurité

2.4 Les qualifications sont basées sur les connaissances, les compétences et les comportements. Les nouveaux types de personnel poussent donc les États à étudier des possibilités, comme celles présentées dans l'Appendice à la présente note.

APPENDICE

Type de personnel	Connaissances	Compétences et aptitudes attendues	
		Objet	Description
Analystes de performance de sécurité/ supervision de la sécurité	<ol style="list-style-type: none"> 1. Connaissance des règlements et des normes de sécurité dans le domaine de l'aviation. 2. Connaissance de base des systèmes de gestion (systèmes ISO et systèmes de gestion de l'information). 3. Connaissances de base en statistiques et techniques de gestion statistique. 4. Gestion de bases de données. 5. Niveau d'anglais intermédiaire. 	1. Initiative (profil proactif)	Volonté de prendre des mesures, de créer des possibilités et d'améliorer les résultats de son propre chef.
		2. Approche axée sur les résultats	Capacité d'axer toutes les mesures vers la réalisation d'objectifs communs, et d'agir rapidement et sans tarder pour répondre aux besoins des citoyens et/ou réaliser des améliorations organisationnelles.
		3. Responsabilité et engagement professionnels	Capacité d'orienter ses responsabilités en fonction des objectifs fixés d'un commun accord. Protection de la confidentialité selon qu'il convient. Conformité avec les principes d'égalité et de respect.
		4. Adaptabilité et flexibilité	Capacité de modifier son comportement pour atteindre des objectifs spécifiques en cas de difficultés, de nouvelles informations ou de changements sur le lieu de travail. Flexibilité et adaptabilité face à des situations nouvelles et acceptation des changements avec un comportement positif et constructif.
		5. Travail d'équipe et coopération	Véritable intérêt pour le travail en collaboration et l'appartenance à une équipe. Valorisation de la collaboration, en opposition à l'isolement et/ou à un comportement individualiste.
		6. Capacité d'analyse	Récupération des informations pertinentes et recensement des questions clés en lien avec les informations.
		7. Bonnes relations interpersonnelles	Volonté de nouer et d'entretenir des relations cordiales avec les contacts en interne et en externe pouvant être utiles pour la réalisation future des objectifs organisationnels.

Type de personnel	Connaissances	Compétences et aptitudes attendues	
		Objet	Description
Analystes des risques de sécurité	<ol style="list-style-type: none"> 1. Connaissance des règlements et des normes de sécurité dans le domaine de l'aviation. 2. Connaissance de base des systèmes de gestion (systèmes ISO et systèmes de gestion de l'information). 3. Techniques d'analyse des risques. 4. Principes des enquêtes sur les événements. 5. Niveau d'anglais intermédiaire. 	1. Initiative (profil proactif)	Volonté de prendre des mesures, de créer des possibilités et d'améliorer les résultats de son propre chef.
		2. Approche axée sur les résultats	Capacité d'axer toutes les mesures vers la réalisation d'objectifs communs, et d'agir rapidement et sans tarder pour répondre aux besoins des citoyens et/ou réaliser des améliorations organisationnelles.
		3. Responsabilité et engagement professionnels	Capacité d'orienter ses responsabilités en fonction des objectifs fixés d'un commun accord. Protection de la confidentialité selon qu'il convient. Conformité avec les principes d'égalité et de respect.
		4. Adaptabilité et flexibilité	Capacité de modifier son comportement pour atteindre des objectifs spécifiques en cas de difficultés, de nouvelles informations ou de changements sur le lieu de travail. Flexibilité et adaptabilité face à des situations nouvelles et acceptation des changements avec un comportement positif et constructif.
		5. Travail d'équipe et coopération	Véritable intérêt pour le travail en collaboration et l'appartenance à une équipe. Valorisation de la collaboration, en opposition à l'isolement et/ou à un comportement individualiste.
		6. Capacité d'analyse	Récupération des informations pertinentes et recensement des questions clés en lien avec les informations.
		7. Bonnes relations interpersonnelles	Volonté de nouer et d'entretenir des relations cordiales avec les contacts en interne et en externe pouvant être utiles en vue de la réalisation des objectifs organisationnels.