



ASSEMBLÉE — 42^e SESSION

COMITÉ EXÉCUTIF

Point 21 : Initiative relative à la Prochaine génération de professionnels de l'aviation

L'IMPORTANCE DE LA COLLABORATION POUR DISPOSER D'UN PERSONNEL RÉSILIENT ET PRÊT POUR L'AVENIR

[Note présentée par l'Afrique du Sud, le Brésil, les Émirats arabes unis, la France, le Japon et le Royaume-Uni, l'Aviation Services Association (ASA World), l'Association internationale du fret aérien (TIACA), l'Association du transport aérien international (IATA), la Commission africaine de l'aviation civile (CAFAC)¹, le Conseil international des aéroports (ACI), le Conseil international de coordination des associations d'industries aérospatiales (ICCAIA), l'Organisation de formation des Autorités conjointes de l'aviation et la Royal Aeronautical Society (RAeS)]

RÉVISION N° 1

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

La présente note vient appuyer le programme sur la Prochaine génération de professionnels de l'aviation (NGAP) de l'OACI, ainsi que la proposition de mise à jour de la résolution A39-29 de l'Assemblée. Elle souligne la nécessité d'étendre la portée du NGAP et d'englober, outre les jeunes et les professionnels titulaires d'une licence, l'ensemble du personnel aéronautique, notamment les professionnels en milieu de carrière et ceux qui occupent des postes non soumis à licence.

La présente note met également en avant le risque que font peser les insuffisances de personnel sur la sécurité, la sûreté et la résilience du système aéronautique mondial, et plaide pour un renforcement de la collaboration entre les États, les instituts de formation et le secteur de l'aviation. Elle se félicite également du partenariat noué par l'OACI avec la Global Aviation and Aerospace Skills Taskforce (GAAST), qui s'efforce de faciliter la recherche de solutions pratiques face aux problèmes en matière d'effectifs.

Suite à donner : L'Assemblée est invitée à :

- a) exhorter tous les États membres à soutenir la résolution relative au NGAP, y compris l'élargissement du programme au-delà des jeunes et des professionnels titulaires d'une licence ;
- b) appeler les États, les instituts de formation et le secteur de l'aviation à renforcer leur collaboration pour régler les problèmes de personnel ;

¹ 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

c) encourager l'OACI à collaborer avec le secteur de l'aviation et les autorités en charge de programmes nationaux afin de mettre en commun leurs ressources et informations ; d) demander aux États membres de prendre conscience des risques que les problèmes de personnel font peser sur la sécurité, la sûreté et la résilience du système aéronautique ; e) encourager les États, les instituts de formation et le secteur de l'aviation à appuyer les efforts de l'OACI par divers moyens – compétences techniques, contributions volontaires financières ou en nature, et partage de données.	
<i>Objectifs stratégiques :</i>	La présente note de travail se rapporte à l'ensemble des objectifs stratégiques et au catalyseur hautement prioritaire « Égalité des sexes et attraction de nouveaux talents ».
<i>Incidences financières :</i>	Les activités proposées pourront être entreprises dans la limite des ressources existantes ; les contributions volontaires supplémentaires seront les bienvenues.
<i>Références :</i>	Plan stratégique 2026-2050 de l'OACI Stratégie NGAP Plan d'activités de l'OACI pour 2026-2027-2028 Doc 10184, <i>Résolutions de l'Assemblée en vigueur (au 7 octobre 2022)</i> A39-WP/33, <i>Programme Prochaine génération de professionnels de l'aviation (NGAP) de l'OACI</i> A39-WP/62, <i>Programme de l'OACI en matière de formation aéronautique civile et renforcement des capacités dans le domaine de l'aviation</i>

1. INTRODUCTION

1.1 Le système aéronautique mondial se trouve confronté à une croissance et à une complexité sans précédent. D'après les prévisions de l'OACI, il faut s'attendre à une forte augmentation de la demande en professionnels de l'aviation qualifiés, sachant que le maintien d'un transport aérien sûr et efficace exigera de recruter plus de 2,5 millions de personnes d'ici 2043.

1.2 Cette augmentation de la demande survient à un moment où le secteur connaît déjà des pénuries de personnel et des contraintes en termes de capacité, sans compter le surcroît de pressions liées à la transformation numérique, aux objectifs de durabilité, au vieillissement de la population et à l'évolution des attentes du personnel, en particulier après la période marquée par la COVID-19.

1.3 Le Plan stratégique 2026-2050 de l'OACI indique que l'avenir de l'aviation suppose de « [g]arantir la disponibilité de professionnels talentueux pour l'aviation, en promouvant à l'échelle du secteur une diversité et une égalité des sexes intégrées et adaptées aux nouveaux modes d'exploitation et aux changements technologiques ». Le plan d'activités de l'OACI considère aussi que « l'attraction de nouveaux talents » constitue un catalyseur hautement prioritaire.

1.4 Aussi l'OACI a-t-elle voulu donner un nouveau souffle à son Programme NGAP afin d'attirer et de former durablement des professionnels de l'aviation qualifiés. Ce programme représente un tremplin stratégique pour coordonner les efforts déployés au niveau international dans le but d'attirer, de former et de retenir les professionnels de l'aviation.

1.5 Le NGAP devrait toutefois être élargi dans sa portée et sa mise en œuvre afin de répondre à l'ensemble des besoins de personnel, actuels et futurs.

2. ÉLARGISSEMENT DU PROGRAMME NGAP

2.1 Si le vivier que constituent les jeunes demeure un élément indispensable au renforcement des effectifs, l'OACI et ses États membres ne sauraient ignorer toutes les difficultés, bien plus larges, que posent notamment le recrutement, la rétention et la mobilité de tous les personnels du secteur aéronautique, en ce compris les professionnels non titulaires d'une licence, le personnel technique, le personnel d'exploitation, le personnel d'appui, ou encore le personnel expérimenté désireux de changer de carrière.

2.2 Une pénurie de compétences se profile dans un grand nombre de professions de l'industrie aérospatiale et aéronautique, notamment – mais pas seulement – parmi le personnel chargé de la maintenance, le personnel affecté aux opérations aéroportuaires, les équipages et le personnel au sol des compagnies aériennes, les fournisseurs de services d'assistance en escale, le personnel en charge du fret, le personnel de sécurité et les agents des services de l'État. Tout cela doit être pris en compte pour assurer la continuité du transport aérien, lui permettre de se développer et garantir le maintien de la sécurité et de la sûreté.

2.3 À cela s'ajoute la nécessité de répondre au besoin croissant de compétences dans les secteurs de l'informatique, de la transformation numérique et de la cybersécurité, et ce dans un marché mondial de l'emploi hautement concurrentiel.

2.4 Il est essentiel d'opter pour une approche qui n'exclue personne à raison de l'âge et qui couvre une diversité de fonctions. Le fait d'encourager le recrutement de personnes en milieu de carrière, de favoriser les programmes de reconversion et de lever les obstacles systémiques qui entravent l'accès à ces professions peut contribuer à remédier aux pénuries d'effectifs et à rendre le personnel plus résilient.

2.5 Il semble donc logique, pour toutes ces raisons, d'étendre la portée du programme Prochaine génération de professionnels de l'aviation (NGAP) de l'OACI à toutes les catégories de personnel de l'aviation et d'attirer, de valoriser et de retenir des talents de l'aviation de toutes générations et de tous horizons. Ces modifications ont été proposées dans la note de travail A42-WP/21 « Programme sur la prochaine génération de professionnels de l'aviation (NGAP) de l'OACI », présentée par le Conseil de l'OACI.

3. LES PROBLÈMES DE PERSONNEL, UN RISQUE SYSTÉMIQUE

3.1 Les insuffisances de personnel que connaît et est appelé à connaître le secteur de l'aviation affectent directement son aptitude à préserver la sécurité opérationnelle, les capacités de supervision et la qualité des services.

3.2 Dans les domaines de la gestion du trafic aérien, de la maintenance, de la supervision et du respect des règles de sécurité, les carences en personnel pourraient présenter des risques systémiques susceptibles de compromettre la capacité des États à se conformer aux normes et pratiques recommandées (SARP) de l'OACI.

3.3 La mise en valeur du personnel et son insertion sur le marché du travail devraient donc être considérées comme un aspect capital de la résilience du système de l'aviation et de la planification de la sécurité, et non pas seulement comme une question de ressources humaines.

4. RENFORCEMENT DE LA COLLABORATION PAR LE TRUCHEMENT DE L'OACI ET DE LA GAAST

4.1 Face à ces problèmes complexes, il convient d'amener les gouvernements, le secteur de l'aviation, les instituts de formation, les professionnels de l'aéronautique et de l'aérospatiale et les organisations internationales à coordonner leurs efforts.

4.2 La nouvelle stratégie du NGAP, en particulier le domaine prioritaire clé 4 : Sensibilisation et partage des connaissances – Obtenir un engagement politique, partager les meilleures pratiques et promouvoir les carrières dans le domaine de l’aviation, aura un rôle important à jouer à cet égard.

4.3 La collaboration entre l’OACI et la Global Aviation and Aerospace Skills Taskforce (GAAST) est un exemple de mobilisation efficace de plusieurs parties prenantes. Le prochain référentiel consacré aux pratiques exemplaires de la GAAST aidera les États membres à élaborer des stratégies concrètes en matière de personnel. La note d’information WP/278-EX/119 contient de plus amples précisions sur les travaux de la GAAST.

4.4 Le partage des données, des enseignements tirés et des politiques efficaces *via* des plateformes telles que la GAAST permettra d’accélérer le renforcement des capacités à l’échelle mondiale, de favoriser la reconnaissance mutuelle des qualifications et de contribuer aux efforts d’harmonisation et de pérennisation des personnels du secteur de l’aviation.

5. CONCLUSION

5.1 Il est essentiel de se doter d’un personnel aéronautique pérenne et compétent pour concourir à la réalisation des objectifs stratégiques de l’OACI, notamment ceux qui ont trait à la sécurité, à la sûreté, à la responsabilité environnementale et à la connectivité mondiale.

5.2 L’approche de l’OACI en matière de planification du personnel doit évoluer à mesure que l’écosystème aéronautique évolue. Un programme NGAP élargi et inclusif, appuyé par une étroite collaboration entre les États, les instituts de formation et le secteur de l’aviation, ainsi que par une coordination internationale, est indispensable pour disposer d’un personnel résilient et prêt pour l’avenir.

5.3 La nouvelle stratégie du NGAP aborde de nombreuses questions qui concernent le personnel, et les États sont encouragés à soutenir les programmes qu’elle propose et les efforts qu’elle préconise en matière de renforcement des capacités.

— FIN —