



NOTE DE TRAVAIL

ASSEMBLÉE — 42^e SESSION

COMMISSION TECHNIQUE

Point 24 : Initiatives prioritaires en matière de sécurité de l'aviation et de navigation aérienne

**PRISE EN COMPTE DES TRAITS DE PERSONNALITÉ
DANS LES PROCESSUS DE SÉLECTION DU PERSONNEL ASSUMANT
LES FONCTIONS DU CONTRÔLE DE LA CIRCULATION AÉRIENNE**

(Note présentée par l'Argentine)

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Les contrôleurs de la circulation aérienne font l'objet d'une évaluation basée sur les compétences tout au long de leur phase de formation initiale et lors des formations ultérieures visant à obtenir des qualifications, conformément aux compétences définies dans les *Procédures pour les services de navigation aérienne – Formation* (Doc 9868, PANS-TRG) et dans le *Manuel sur la formation et l'évaluation fondées sur les compétences à l'intention des contrôleurs de la circulation aérienne* (Doc 10056). Les compétences se développent en fonction de l'expérience, mais leur acquisition est conditionnée par la présence d'aptitudes particulières et de certains traits de personnalité (Lévy-Leboyer, 1997). Il est possible d'effectuer des évaluations susceptibles de prédire s'il est probable qu'une nouvelle recrue acquiert des compétences « techniques » et « non techniques » (OACI, 2016, 2017).

Dans certaines régions, il est courant de procéder à une série d'évaluations pour mesurer l'intelligence cognitive et les traits de personnalité, et il serait utile de reproduire cette pratique à l'échelle mondiale. Dans cette optique, il serait judicieux d'élaborer de nouvelles dispositions ou de modifier celles qui existent déjà, comme dans les Doc 9868 et Doc 10056 de l'OACI, afin que les fournisseurs de services de navigation aérienne puissent développer leurs propres procédures pour normaliser ce type de test, en vue de maximiser le potentiel de leurs ressources humaines.

Suite à donner : L'Assemblée est invitée à :

- a) promouvoir la normalisation des procédures de sélection du personnel afin de détecter les traits de personnalité qui sont en corrélation avec les compétences dont le Doc 9868 et le Doc 10056 de l'OACI déterminent qu'elles sont requises chez les contrôleurs de la circulation aérienne pour des performances optimales ;
- b) transmettre aux groupes techniques compétents une analyse des résultats des recherches menées par Eurocontrol sur les traits de personnalité des contrôleurs de la circulation aérienne, afin d'établir une corrélation entre les traits de personnalité et les compétences requises pour les postes opérationnels, conformément au Doc 9868 et au Doc 10056. Ces études contiennent des statistiques de performance et des indicateurs de prédiction en rapport avec ces compétences ;
- c) modifier le Doc 9868 et le Doc 10056 pour refléter les implications des traits de personnalité dans le travail des contrôleurs de la circulation aérienne et mettre en corrélation ces traits avec les compétences associées.

¹ Version espagnole fournie par l'Argentine.

<i>Objectifs stratégiques :</i>	La présente note de travail se rapporte à l'objectif stratégique <i>Chaque vol est sûr et sécurisé.</i>
<i>Incidences financières :</i>	
<i>Références :</i>	Doc 10056, <i>Manuel sur la formation et l'évaluation fondées sur la compétence à l'intention des contrôleurs de la circulation aérienne</i> (p. 66 à 71) Doc 9868, <i>Procédures pour les services de navigation aérienne — Formation</i> (p. 191 à 197) D. M. Dehn et M. Damitz (2022), Do personality traits predict training performance? The use of a personality questionnaire for air traffic controller selection, <i>Aviation Psychology and Applied Human Factors</i> Eurocontrol (non daté), Premier test de sélection des contrôleurs européens de la circulation aérienne Organisation de l'aviation civile internationale (2016), Unités de compétence, éléments de compétence et critères de performance pour les ATCO Organisation de l'aviation civile internationale (2017), Exemple de modèle de compétences adapté

1. INTRODUCTION

1.1 À l'heure actuelle, les contrôleurs de la circulation aérienne font l'objet d'une évaluation fondée sur les compétences, tant au cours de leur formation initiale pour chaque poste opérationnel que dans le cadre d'une formation périodique en classe et en cours d'emploi. Ces évaluations visent à déterminer si les niveaux de compétence et les comportements liés à chacune des compétences nécessaires, énoncées par l'OACI dans les *Procédures pour les services de navigation aérienne — Formation* (Doc 9868, PANS-TRG) et le *Manuel sur la formation et l'évaluation fondées sur les compétences à l'intention des contrôleurs de la circulation aérienne* (Doc 10056), sont à jour. Les « comportements observables », qui sont désignés dans ces documents, sont faciles à observer par un instructeur expérimenté lorsqu'il évalue un contrôleur de la circulation aérienne en cours d'emploi. Il est en revanche plus difficile d'évaluer ces mêmes compétences chez des personnes sans expérience opérationnelle qui font l'objet d'un processus de sélection, comme les candidats à un poste de contrôleur de la circulation aérienne.

1.2 Selon l'auteur Lévy-Leboyer, les compétences sont un ensemble de traits de personnalité et d'aptitudes développées au fil du temps sur le lieu de travail. Ainsi, les candidats qui n'ont pas d'expérience opérationnelle préalable peuvent seulement faire valoir les traits de personnalité et les aptitudes qu'ils possédaient déjà lorsqu'ils ont commencé leur formation aux fins d'un poste de contrôleur de la circulation aérienne ou qu'ils ont rejoint un organisme des services de la circulation aérienne. Les traits de personnalité peuvent être établis à l'aide d'évaluations psychométriques validées scientifiquement et internationalement, qui peuvent permettre de prédire si le candidat ou la candidate est susceptible d'acquiescer les compétences requises par l'OACI.

2. ANALYSE

2.1 Les traits de personnalité sont un ensemble complexe de caractéristiques psychologiques qui émergent de conditions biologiques préalables et de l'apprentissage par l'expérience. Ils sont pour la plupart inconscients, ne peuvent être facilement éliminés et s'expriment automatiquement dans de nombreuses formes de comportement, influençant la façon dont chacun perçoit, ressent, pense et affronte

la réalité. En ce sens, les traits de personnalité sont un facteur déterminant des compétences telles que la capacité à apprécier les situations, la communication, la coordination, le travail d'équipe, la gestion des situations inhabituelles, la résolution de problèmes et la prise de décision, ainsi que la gestion de la charge de travail.

2.2 C'est pourquoi les prestataires de services de navigation aérienne tels qu'Eurocontrol ont mis au point des processus de sélection du personnel qui recensent à la fois les aptitudes cognitives et les traits de personnalité à l'aide d'un questionnaire créé par Eurocontrol justement. Ce questionnaire est connu sous le nom de *First European Air Traffic Controller Selection Test Personality Questionnaire* (FEAST-PQ, Premier test de sélection des contrôleurs européens de la circulation aérienne – Questionnaire de personnalité), basé sur la théorie sous-jacente au test de personnalité Big Five, axée sur cinq grandes dimensions. Plus précisément, ce questionnaire de personnalité est basé sur les théories développées par Costa et McCrae qui ont conduit à la création du test de personnalité NEO-PI-R. Ce programme de sélection du personnel est utilisé dans le monde entier par 56 organisations afin de maximiser les chances de développement professionnel du personnel recruté.

2.3 L'Argentine mène des recherches sur les traits de personnalité des contrôleurs de la circulation aérienne depuis 2022 et utilise les connaissances qui en résultent pour rationaliser les processus de sélection des candidats afin de s'assurer que les décisions sont fondées sur des preuves tangibles et des données quantitatives, améliorant ainsi considérablement le processus.

2.4 Cette recherche a produit des résultats notables, démontrant ainsi l'importance d'étudier les traits de personnalité en tant qu'indicateurs de prédiction des performances professionnelles des contrôleurs de la circulation aérienne.

2.5 En conséquence, le tableau suivant, qui montre les liens entre les compétences recensées dans le Doc 9868 de l'OACI et les traits de personnalité qui devraient être présents chez les personnes, est proposé pour prédire la probabilité d'acquérir les compétences opérationnelles requises. Les traits sont ceux détectés par l'indice de Millon sur les styles de personnalité (MIPS).

Compétences requises des contrôleurs de la circulation aérienne selon l'OACI (Doc 9868 et CIAC-14)	Traits de personnalité associés que doivent posséder les personnes pour prédire la probabilité d'acquérir ou d'entretenir la compétence requise
Capacité à apprécier les situations	Sensation, réflexion, adaptation
Gestion du trafic et des capacités	Sensation, réflexion, adaptation, systématisation, sens de la communication
Séparation et résolution des conflits	Sensation, réflexion, adaptation, systématisation
Communications	Sens de la communication, réflexion, extraversion

Coordination	Extraversion, sens de la communication, aptitude à la concordance
Gestion des situations inhabituelles	Adaptation, systématisation, extraversion, réflexion
Résolution de problèmes et prise de décision	Adaptation, sensation, réflexion
Autogestion et perfectionnement continu	Réflexion, ouverture, adaptation
Gestion de la charge de travail	Sensation, adaptation, systématisation, extraversion
Aptitude à travailler en équipe	Extraversion, sens de la communication, aptitude à la concordance

3. CONCLUSION

3.1 La prise en compte des traits de personnalité est un facteur décisif pour déterminer si les candidats ou candidates aux postes de contrôleurs de la circulation aérienne sont susceptibles d’acquérir les compétences recensées par l’OACI dans ses *Procédures pour les services de navigation aérienne – Formation* (chapitre 2, appendice B, Unités de compétence, éléments de compétence et critères de performance pour les ATCO, Doc 9868) et dans *Manuel sur la formation et l’évaluation fondées sur les compétences à l’intention des contrôleurs de la circulation aérienne* (chapitre 2, appendice B, Exemple de modèle de compétences adapté, Doc 10056). Dans cette optique, l’élaboration de programmes de sélection du personnel tenant compte de la composition subjective de la personnalité des contrôleurs de la circulation aérienne facilitera la prise de décision dans la sélection des ressources humaines par les fournisseurs de services de navigation aérienne. C’est pourquoi il est proposé de normaliser les procédures afin de prendre en compte les traits de personnalité qui influencent les facteurs humains et les compétences de cette catégorie de professionnels de l’aviation.