



## ASSEMBLÉE — 41<sup>e</sup> SESSION

### COMITÉ EXÉCUTIF

#### Point 26 : Formation et renforcement des capacités en aéronautique civile

#### INITIATIVES DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS EN AFRIQUE

[Note présentée par la Commission Africaine de l'Aviation Civile (CAFAC)  
au nom des 54 États Africains<sup>2</sup>]

#### RÉSUMÉ ANALYTIQUE

L'industrie de l'aviation en Afrique connaît une croissance importante, ce qui crée à son tour des difficultés pour répondre à la demande de capital humain dans le secteur de l'aviation dans la région. Cette croissance a un impact sur la disponibilité de professionnels techniques de l'aviation qualifiés ainsi que sur la capacité des États africains à mettre en œuvre efficacement les normes et pratiques recommandées (SARP) de l'OACI et d'autres programmes et activités de l'OACI.

Il est donc nécessaire de renforcer les capacités dans le secteur de l'aviation civile en Afrique et d'améliorer les compétences du personnel, en particulier de ceux qui participent à la supervision et à la réglementation de la sûreté et de la sécurité de l'aviation.

**Suite à donner :** L'Assemblée est invitée à appuyer la recommandation du paragraphe 4 de la présente note de travail.

<i>Objectifs stratégiques :</i>	Cette note de travail porte sur la capacité et l'efficacité en matière de sécurité et de navigation aérienne.
<i>Incidences financières :</i>	Élevée
<i>Références :</i>	1) Feuille de route des États pour la formation et le renforcement des capacités dans le domaine de l'aviation – OACI 2) Politique de formation de l'aviation civile de l'OACI_25 mai 2016_FR

<sup>1</sup> Versions française et anglaise fournies par la CAFAC

<sup>2</sup> 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.

## 1. INTRODUCTION

1.1 Le trafic aérien mondial devrait doubler au cours des quinze prochaines années, l'Afrique connaissant une croissance exponentielle. Cela créera inévitablement de nouveaux défis en termes d'équipement (p. ex., aéronefs) et d'infrastructure (p. ex., systèmes de navigation aérienne, procédures, etc.), mais aussi en termes d'embauche, de perfectionnement et d'entretien de personnel compétent pour planifier, coordonner, gérer, exploiter, entretenir et superviser toutes les opérations complexes dans divers aéroports, espaces aériens, aéronefs, etc. Dans ce contexte, l'éducation et la formation dans le secteur (à la fois techniques et de gestion) devraient être considérées non seulement comme un coût, mais aussi comme la feuille de route pour s'assurer que les États africains disposent des ressources humaines, des compétences, de la technologie et de l'environnement opérationnel nécessaires pour mener toutes les activités de l'aviation conformément aux normes et pratiques recommandées (SARP) de l'OACI. Dans un secteur de plus en plus automatisé, il est impératif de renforcer les capacités en formant du personnel techniquement qualifié au sein des autorités africaines de l'aviation civile (AAC) et des prestataires de services et, à ce titre, des politiques appropriées devraient être conçues pour combler les diverses lacunes en matière de connaissances et de compétences.

1.2 En outre, il est important d'atteindre un niveau optimal de personnel techniquement formé et qualifié avant que le trafic aérien n'atteigne des niveaux sans précédent afin d'assurer la sécurité de toutes les parties prenantes concernées. Le traitement de la question de l'éducation et de la formation dans le secteur revêt une importance majeure d'un point de vue quantitatif (c'est-à-dire, le nombre de personnes techniquement qualifiées) et qualitatif (c'est-à-dire, en termes de réduction de l'écart de compétences entre ce qui est nécessaire et ce qui est disponible).

1.3 Cette note de travail met en évidence les initiatives de renforcement des capacités en Afrique, décrit les défis auxquels sont confrontées les autorités africaines de supervision de la sécurité et de la sûreté de l'aviation et les organisations de fourniture de services de navigation aérienne dans le recrutement et le maintien en poste du personnel, et présente les mesures recommandées qui pourraient être prises pour améliorer les initiatives de renforcement des capacités afin de répondre à la croissance prévue du trafic aérien dans les années à venir.

## 2. RECRUTEMENT ET FORMATION COMME COMPOSANTES INTÉGRALES DU RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

2.1 Le recrutement est une activité clé pour atteindre les bons niveaux de personnel technique. La formation garantit que ces personnes sont suffisamment qualifiées pour s'acquitter de leur mandat, que ce soit en matière de prestation de services de navigation aérienne ou de supervision et de réglementation de la sécurité. La formation aéronautique est cependant coûteuse. Le coût de la formation et du développement de l'aviation comporte deux composantes principales : l'aspect monétaire en termes de frais de scolarité et la dimension temporelle en termes de temps consacré à la formation. Quoi qu'il en soit, quelqu'un devra en supporter le coût.

2.2 Le recrutement, la qualification et la rétention de personnel techniquement qualifié figurent parmi les nombreux défis auxquels l'aviation civile en Afrique doit faire face. De nombreux États africains ne sont pas en mesure d'obtenir un financement suffisant pour recruter du personnel technique compétitif et mettre en œuvre des programmes de formation complets pour assurer le maintien des compétences. En outre, compte tenu de l'évolution rapide de la technologie et de la nécessité d'une formation périodique, il est nécessaire de mettre en place un programme durable pour veiller à ce que l'Afrique ne soit pas laissée

pour compte et à ce que la sécurité de l'aviation soit assurée grâce au recrutement, à la formation et au maintien en poste d'un personnel compétent et suffisamment qualifié.

2.3 L'Afrique, en coopération avec l'OACI, la Banque africaine de développement (BAD) et d'autres partenaires de développement, offre des possibilités de formation par le biais de programmes de bourses, d'ateliers de renforcement des capacités et de conférences. Toutefois, cela est tout à fait insuffisant pour aider les 54 États africains à se doter d'un nombre suffisant de personnel dûment formé et à faire en sorte qu'aucun État africain ne soit laissé pour compte.

2.4 Bien que plusieurs possibilités de formation aient été offertes au personnel de l'aviation de différents États africains, des lacunes subsistent et il est donc grand temps que les États africains acquièrent la capacité de former leur personnel aux compétences techniques et de gestion. Avec une coopération et une assistance accrue de l'OACI et d'autres partenaires, un personnel technique plus expérimenté et plus qualifié des États africains pourrait recevoir le cours de formation des formateurs dans des domaines clés qui pourraient conduire à la création et au maintien des compétences des nouveaux employés et du personnel technique expérimenté, respectivement.

### 3. CONCLUSION

3.1 Compte tenu de ce qui précède, il convient de relever les défis suivants en matière de renforcement des capacités :

a) *Répondre aux besoins d'une industrie en croissance* : L'industrie de l'aviation en Afrique devrait continuer à croître plus rapidement au cours des prochaines années que dans d'autres parties du monde. Cette croissance générera des demandes croissantes de personnel dans tous les domaines du secteur de l'aviation. L'Afrique doit se préparer à relever ce défi à venir.

b) *Concurrence pour la chasse aux cerveaux* : La supervision de la sécurité de l'aviation s'approvisionne auprès de l'industrie de l'aviation et des fournisseurs de services. Par conséquent, les organismes de prestation de services de navigation aérienne ont continuellement besoin de formation pour remplacer le personnel perdu au profit des organismes de supervision. Autrement, la concurrence pour le personnel pourrait avoir des effets négatifs sur les organismes de prestation de services de navigation aérienne et compromettre la sécurité de l'aviation. Les organisations de supervision de la sécurité devraient également élaborer des programmes de formation et des projections durables pour leur personnel afin d'atteindre et de maintenir les qualifications de surveillance de la sécurité en tout temps.

c) *Rétention au poste* : Le problème de la rétention en poste du personnel est lié aux défis liés à l'embauche de nouveaux employés. Compte tenu des besoins de croissance en personnels, les AAC africaines et les organisations de prestataires de services devront développer des programmes de formation internes afin de faciliter cette croissance. Le maintien en poste est particulièrement problématique en Afrique étant donné les niveaux de rémunération inférieurs, car le personnel peut migrer vers des postes mieux rémunérés à l'extérieur de la région. Il est donc particulièrement important de créer des opportunités de croissance et d'améliorer les rémunérations dans ces zones à faible rémunération.

d) *Offrir des possibilités de formation* : L'industrie aéronautique elle-même ne peut pas répondre pleinement à ses besoins de formation. Par conséquent, elle doit s'associer à des établissements d'enseignement et à d'autres organismes de formation en aviation. Apparemment, les établissements d'enseignement traditionnels sont les mieux adaptés pour offrir les « compétences non techniques » dont l'industrie a besoin. Cependant, l'industrie de l'aviation devra concurrencer d'autres industries pour ces nouveaux employés. Il y a des façons pour l'industrie de l'aviation d'augmenter la probabilité d'embaucher de nouvelles recrues dans ces établissements d'enseignement, comme offrir des stages, travailler avec les bureaux de placement dans les établissements d'enseignement et se porter volontaire comme conférenciers invités dans les classes. D'autre part, la formation aux compétences techniques peut être offerte au mieux en interne ou en partenariat avec des organismes de formation spécialisés.

e) *Comblent l'écart dans le genre et aborder la diversité* : L'Afrique souffre de nombreuses pratiques culturelles qui découragent l'égalité des chances pour les deux sexes, causant ainsi des disparités. En particulier, il faudra recruter davantage de femmes, car le pourcentage de femmes dans l'aviation est relativement faible par rapport à leurs homologues masculins. Il est plus facile de retenir les services des femmes au sein de l'organisation de supervision de la sécurité et des ANS que des hommes.

#### 4. RECOMMANDATION

##### 4.1 L'Assemblée est priée de :

- a) collaborer avec les États pour veiller à ce que des études appropriées soient menées afin d'acquérir une connaissance globale de la situation et des besoins en matière de formation aux niveaux régional et national ; et identifier les principales priorités ;
- b) soutenir le développement d'une industrie aéronautique efficace et de partenariats de formation afin de fournir un cadre pour répondre aux priorités futures en matière de formation par le biais de bourses d'études et de subventions ;
- c) travailler conjointement avec les associations industrielles pour identifier les meilleures pratiques pertinentes adoptées dans d'autres industries afin de concurrencer avec succès le recrutement et le maintien en poste de personnel qualifié ;
- d) assurer le développement de programmes et de processus de formation aux meilleures pratiques afin que les employés actuels puissent être déployés et recyclés de manière utile ;
- e) veiller à ce que toutes les initiatives et actions liées à l'éducation et à la formation dans le domaine de l'aviation corrigent le déséquilibre en matière de diversité ;
- f) travailler avec les États et les RSOO pour développer des groupes d'instructeurs expérimentés qui amélioreront la formation interne et le développement des capacités en Afrique.