



ASSEMBLÉE — 41^e SESSION

COMITÉ EXÉCUTIF

Point 26 : Formation et renforcement des capacités en aéronautique civile

TECHNIQUE D'ANALYSE DES BESOINS EN FORMATION

(Note présentée par la République dominicaine)

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

La présente note de travail recommande une approche efficace et normalisée pour la détermination des compétences nécessaires du personnel aéronautique, en vue de la création des capacités précises sur le plan technique et en matière de gestion, pour l'atteinte des objectifs stratégiques et opérationnels des organismes de l'aviation civile. Le succès du processus de formation dépendra de la détermination correcte des habiletés que le personnel doit avoir pour assurer une performance optimale.

Les prestataires de services des États peuvent être encouragés à ajouter de la valeur au perfectionnement de leur personnel et à la compétitivité de leur entreprise, ce qui contribuera au développement global de l'aviation civile.

L'approche en question favorisera aussi la planification, la conception et la prestation d'une formation appropriée dans les centres d'instruction de l'aviation civile (CIAC) en vue de la fourniture de personnel aéronautique compétent, au bénéfice de la planification stratégique des organismes, grâce à la création de valeur pour le développement du talent humain, un facteur déterminant pour la promotion de l'aviation civile internationale.

Suite à donner : L'Assemblée est invitée à :

- a) demander à l'OACI d'adopter l'approche de la détermination des besoins en formation décrite ci-après et de fournir la formation non seulement au personnel des autorités de l'aviation civile mais aussi au personnel des parties prenantes de l'industrie afin de favoriser de meilleurs résultats, ce qui optimisera l'efficacité de l'aviation civile.

Objectifs stratégiques :

La présente note de travail se rapporte aux objectifs stratégiques :

- a) Sécurité
- b) Capacité et efficacité de la navigation aérienne
- c) Sécurité et facilitation de l'aviation
- d) Développement économique du transport aérien
- e) Protection de l'environnement

¹ Version en langue espagnole fournie par la République dominicaine.

<i>Incidences financières :</i>	S/O
<i>Références :</i>	S/O

1. INTRODUCTION

1.1 Les sondages sur la détermination des besoins en formation menés en 2019 et 2020 par la Commission latino-américaine de l'aviation civile (CLAC) auprès de ses États membres n'avaient pas une approche normalisée pour la collecte des informations ; quant à leur périmètre, il n'est pas clair s'il s'étendait au-delà des autorités de l'aviation civile (AAC) des États de manière à englober les besoins de l'ensemble de l'industrie dans les États membres, ce qui aurait apporté des données plus complètes, plus objectives et plus utiles.

1.2 À la 48^e réunion du Groupe d'experts sur les politiques, l'économie et les questions juridiques concernant le transport aérien (GEPEJTA/48), tenue le 8 septembre 2021, l'Académie supérieure des sciences aéronautiques de la République dominicaine (ASCA) a présenté une note de travail sur une approche de la détermination des compétences du personnel des organismes de l'aviation civile, en vue de la normalisation d'une méthode à ce sujet dans tous les États membres de la Commission latino-américaine de l'aviation civile (CLAC).

1.3 À sa XCVI^e réunion, le 28 octobre 2021, le Comité exécutif de la CLAC a fait bon accueil à la note de travail, pris note des informations qui y étaient fournies et approuvé la diffusion de l'approche en question ci-dessus aux États membres.

2. ANALYSE

2.1 La présente note de travail a pour objet de porter à la connaissance de tous les États membres de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) une approche efficace et normalisée pour la détermination des compétences que le personnel aéronautique doit posséder, en vue de la réalisation des capacités techniques et de gestion nécessaires à l'atteinte des objectifs stratégiques et opérationnels des organismes de l'aviation civile.

2.2 Une gestion efficace de la formation est un pilier de la gestion des talents dans tous les organismes, étant donné qu'elle est axée non seulement sur le recrutement de nouvelles ressources humaines à potentiel élevé mais aussi sur le développement et la rétention des personnes travaillant déjà pour les organismes.

2.3 Cet aspect est encore plus important pour les organismes de l'aviation, dont les profils de compétences sur les plans technique et opérationnel et en matière de gestion comprennent la responsabilité de prendre des décisions et d'effectuer des tâches liées à la sécurité.

2.4 Une gestion appropriée des talents et des équipes de travail tient compte de l'importance stratégique de l'augmentation de la productivité, du développement et de la compétitivité des organismes.

2.5 Du point de vue stratégique, les plans de formation permettent aux organismes de maintenir et de développer les compétences de leur personnel et de les adapter aux besoins technologiques et à la vision de l'organisme, apportant les connaissances, les habiletés et les aptitudes nécessaires à une exécution efficace des tâches.

2.6 Une étape fondamentale de l'élaboration des plans de formation est la détermination des besoins de formation aux fins du développement des personnes qui exécutent les diverses tâches et activités de l'organisme.

2.7 Pour la détermination des besoins en formation, l'approche à adopter devrait comprendre la collecte d'informations au moyen d'une combinaison d'outils, à choisir en fonction du type, de la structure et des processus et procédures internes de l'organisme, du type de supervision et des tâches effectuées, entre autres.

Outils pour la détermination des besoins en formation

- analyse du poste ;
- demande de formation auprès des supérieurs immédiats ;
- entretiens et réunions ;
- évaluation du mérite/évaluation de performance ;
- analyse du produit/service fourni au client ;
- questionnaires/enquêtes de satisfaction.

2.8 Choisir les outils et activités appropriés permettra de collecter avec rigueur et de manière objective des informations sur les compétences/performances actuelles pour les comparer aux compétences/performances souhaitées des ressources humaines.

Compétences/performances actuelles	Compétences/performances souhaitées
Que fait l'employé/e actuellement ?	Que devrait faire l'employé/e ?
Comment ou avec quoi le fait-il/elle ?	Comment ou avec quoi devrait-il/elle le faire ?
Où le fait-il/elle ?	Où devrait-il/elle le faire ?
Quand le fait-il/elle ?	Quand devrait-il/elle le faire ?
Pourquoi le fait-il/elle ?	Pourquoi devrait-il/elle le faire ?

2.9 Une fois les données collectées et colligées, l'étape qui fait suite à la détermination des besoins en formation dépendra du traitement approprié des informations, qui comprend un processus d'analyse et d'hierarchisation de la formation à élaborer, dans le cadre du budget établi. Cela constituera l'apport principal pour l'élaboration du plan de formation des organismes de l'aviation civile.

2.10 Le succès du processus de formation dépendra de la détermination correcte des habiletés dont le personnel a besoin pour optimiser ses performances.

2.11 L'analyse en question représente aussi un apport pour la conception ou la mise à jour des programmes de formation du personnel aéronautique, sous la responsabilité des groupes de conception et d'élaboration des programmes dans la méthode TRAINAIR des centres d'instruction de l'aviation civile (CIAC), en appui aux étapes suivantes :

- détermination des compétences liées au poste ;
- conception et élaboration de l'instruction ;

- prestation de l'instruction ;
- évaluation après instruction.

3. CONCLUSION

3.1 La présente note de travail recommande une approche efficace et normalisée pour la détermination des compétences nécessaires du personnel aéronautique, en vue de la création de capacités précises sur le plan technique et en matière de gestion, pour l'atteinte des objectifs stratégiques et opérationnels des organismes de l'aviation civile.

3.2 Le succès du processus de formation dépendra de la détermination correcte des compétences que le personnel doit avoir pour assurer une performance optimale.

3.3 Il peut être fait part aux prestataires de services des États qu'ajouter de la valeur au perfectionnement professionnel de leur personnel et à la compétitivité de leur entreprise favorise le développement global de l'aviation civile.

3.4 Cette approche favorisera aussi la planification, la conception et la prestation d'une formation appropriée dans les centres d'instruction de l'aviation civile (CIAC), afin de hausser le niveau des compétences du personnel aéronautique au profit de la planification stratégique des organismes, grâce à la création de valeur pour le développement du talent humain, un facteur crucial pour la promotion de l'aviation civile internationale.