



Les routes du ciel, notre métier



Agence pour la **S**écurité de la **N**avigation
Aérienne
en **A**frique et à **M**adagascar



Les routes du ciel, notre métier



Stratégies de planification des ressources humaines de l'ASECNA

M. Moussa Mohamed
Directeur des Ressources Humaines



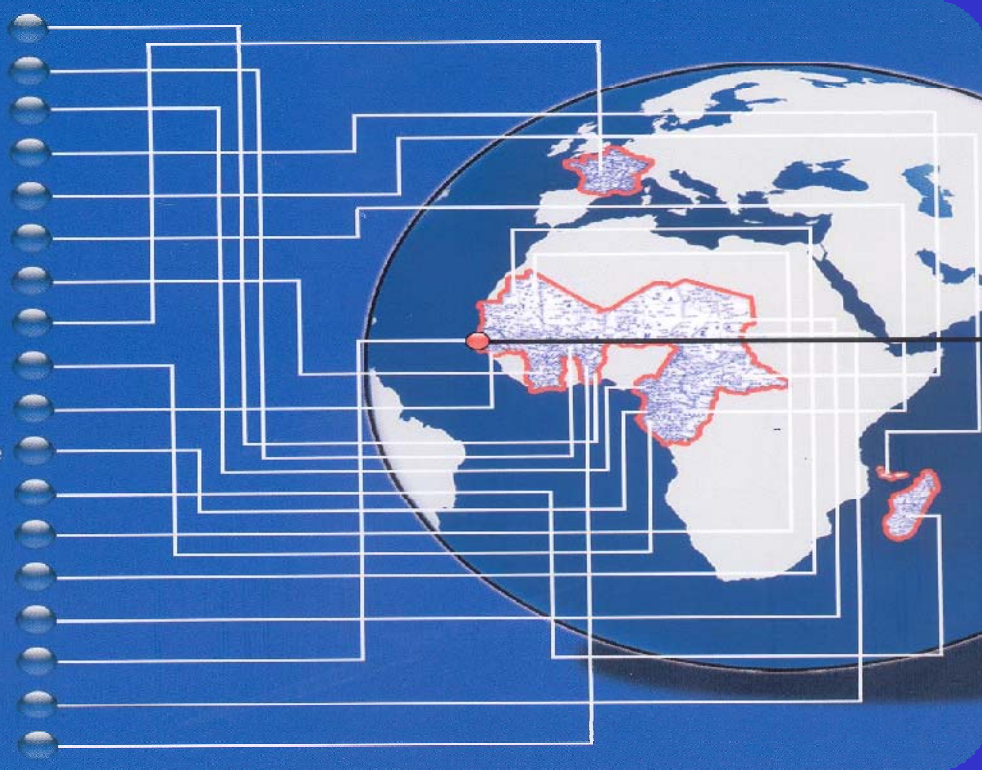
L'ASECNA en bref

Le 12 Décembre 2009 a marqué les 50 ans de fourniture des services de la navigation aérienne sur le continent africain, l'océan Indien et l'Océan Atlantique.



18 États membres

- Bénin
- Burkina Faso
- Cameroun
- Centrafrique
- Comores
- Congo
- Côte d'Ivoire
- France
- Gabon
- Guinée Bissau
- Guinée Equatoriale
- Madagascar
- Mali
- Mauritanie
- Niger
- Sénégal
- Tchad
- Togo





L'ASECNA en bref

Espace aérien

- ▶ 16,1 millions de Km² (1,5 fois l'Europe) comprenant
- ▶ 6 Régions d'Informations de vol (FIR) définies par l'OACI
- ▶ 10 centres de contrôle régionaux, 57 tours de contrôle, 25 aéroports internationaux et 76 aéroports nationaux et régionaux.

Effectifs

- ▶ l'Agence compte 5500 agents dont 409 contrôleurs NA.
- ▶ l'Agence gère 2500 agents pour le compte des activités nationales des États



MISSION

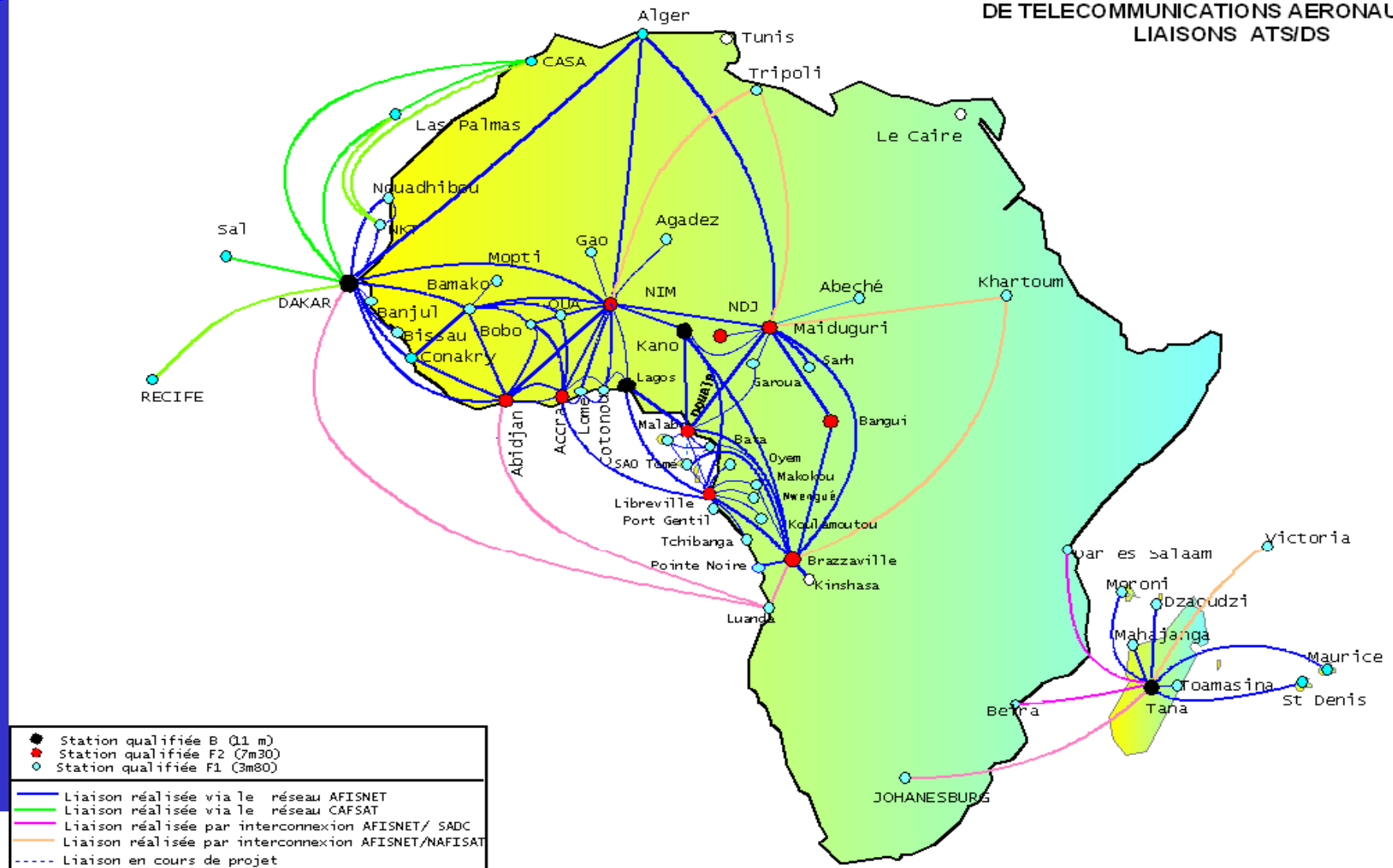
L'Agence assure, dans l'espace aérien qui lui est confié, la conception, la réalisation et la gestion, aussi bien pour la circulation en route que pour l'approche et l'atterrissage, des installations et services ayant pour objet :

- ▶ la transmission des messages de trafic
- ▶ le guidage de aéronefs
- ▶ le contrôle de la circulation aérienne
- ▶ l'information de vol
- ▶ la prévision et la transmission des informations dans le domaine météorologique



Communications – Liaisons ATS/DS

RESEAU DU SERVICE FIXE
DE TELECOMMUNICATIONS AERONAUTIQUES
LIAISONS ATS/DS





Description des Ressources Humaines

- Répartition des effectifs par métiers dans les centres ASECNA au 01/01/2010:

Métiers	Contrôleur	Prévisionniste	Agent Maintenance IRE	Agent Maintenance IGC	Comptable	Agent Budget - Finances	Agent GRH	Pompiers	Agent AIS	Télécom	Ouvrier spécialisé IGC	Mécanicien	Technicien IRE	Technicien Météo	Veilleur Météo	Informaticien
Total	409	92	522	31	92	192	102	840	261	245	236	87	279	445	161	24

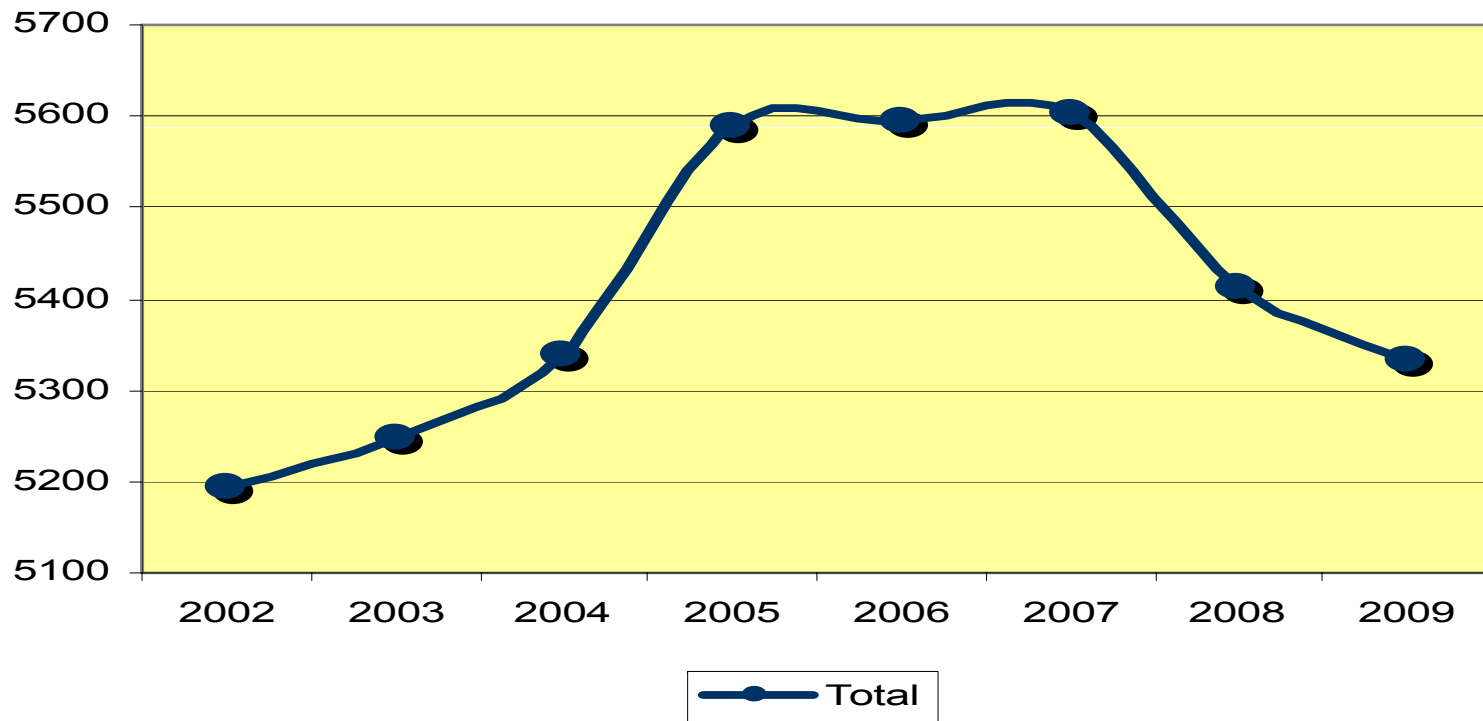
- Nombre de postes à combler dans les prochaines années

Métiers		Contrôleur	Prévisionniste	Agent Maintenance IRE	Agent Maintenance IGC	Comptable	Pompiers	Agent AIS	Mécanicien	Technicien Météo	Informaticien	Total
TOTAL GENERAL	Effectif cible	729	138	545	59	125	899	278	171	514	32	3490
	Effectif réel	409	92	522	31	92	840	261	87	445	24	4587
	Ecart à combler	-320	-46	-23	-28	-33	-59	-17	-84	-69	-8	-632



Description des Ressources Humaines

EVOLUTION EFFECTIF ASECNA AU 01ER JANVIER :
2002-2009





Recrutement du Personnel

- ▶ **Deux principaux modes de recrutement :**
 - **Lancement de concours** pour une formation initiale dans une école ASECNA : pour les besoins à moyen terme et concernant les métiers opérationnels et techniques (contrôleurs, ingénieurs, techniciens, etc).
 - **Lancement d'avis de vacance de postes** pour les autres métiers : AVP locaux ou ouverts à tous les candidats issus des états membres de l'ASECNA. Présélection des candidats par une commission technique ainsi que tests et entretiens avant la sélection finale.



Recrutement du Personnel

▶ Critères de recrutement :

• **Concours :**

- Bac scientifique pour les techniciens et les techniciens supérieurs
- Niveau d'anglais en sus pour les contrôleurs,
- Bac + 2 (Scientifique).

• **Avis de vacance de Poste :**

- le Référentiel des Emplois de l'Agence intègre la détermination des profils de compétences nécessaires pour chaque emploi, tout ceci pour permettre une meilleure adéquation homme/poste).

• **Difficultés rencontrées au niveau de la compétence linguistique en anglais :**

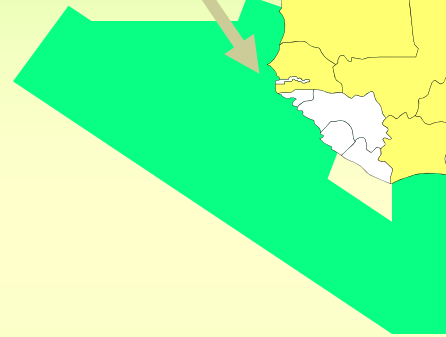
Du fait de la provenance de filières scientifiques dans des pays majoritairement francophones à environnement linguistique pluriel, il est difficile de trouver des personnes qui satisfont au LPR anglais(pour les contrôleurs en particulier).



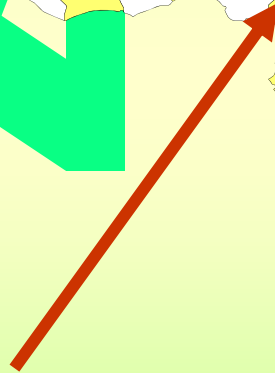
LES ECOLES de l'ASECNA



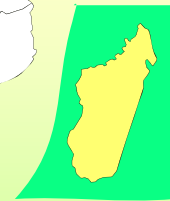
ERNAM



ERSI



EAMAC





LES ECOLES de l'ASECNA



EAMAC



l'Ecole Africaine de la Météorologie et de l'Aviation Civile (EAMAC) a été créée en 1963 par l'Agence pour la Sécurité de la Navigation Aérienne en Afrique et à Madagascar (ASECNA) à la demande des Ministres chargés de l'Aviation Civile des Etats signataires du Traité de Yaoundé



LES ECOLES de l'ASECNA

EAMAC

(Ecole Africaine de la Météorologie et de l'Aviation Civile)
à Niamey (Niger)

Missions

- La formation initiale des Techniciens, des Techniciens Supérieurs et des Ingénieurs dans les spécialités de la Navigation Aérienne, du Transport Aérien, de la Météorologie, de l'Électronique, des Télécommunications, et de l'Informatique.
- La formation continue dans les spécialités citées ci-dessus.



UN LABORATOIRE DE L'EAMAC





LES ECOLES de l'ASECNA

ERSI

(Ecole Régionale de Sécurité Incendie)
à Douala (Cameroun)

Missions

Formation bilingue (anglais français)

- des pompiers d'aérodrome,
- des techniciens (chefs d'équipes)
- des techniciens supérieurs (chefs de section)



SIMILATEUR DE FEU DE L'ERSI





LES ECOLES de l'ASECNA

ERNAM

(Ecole Régionale de la Navigation Aérienne et du Management)
à Dakar (Sénégal)

Formation

Missions

- **Cycles spéciaux dans toutes les branches**
selon les besoins de l'Agence

Centre AVSEC / OACI à Dakar (Sénégal)

Formation d'excellence

A la sûreté de l'aviation civile à l'intention des 24 Etats africains relevant
du Bureau Régional de l'OACI pour l'Afrique de l'Ouest et du Centre



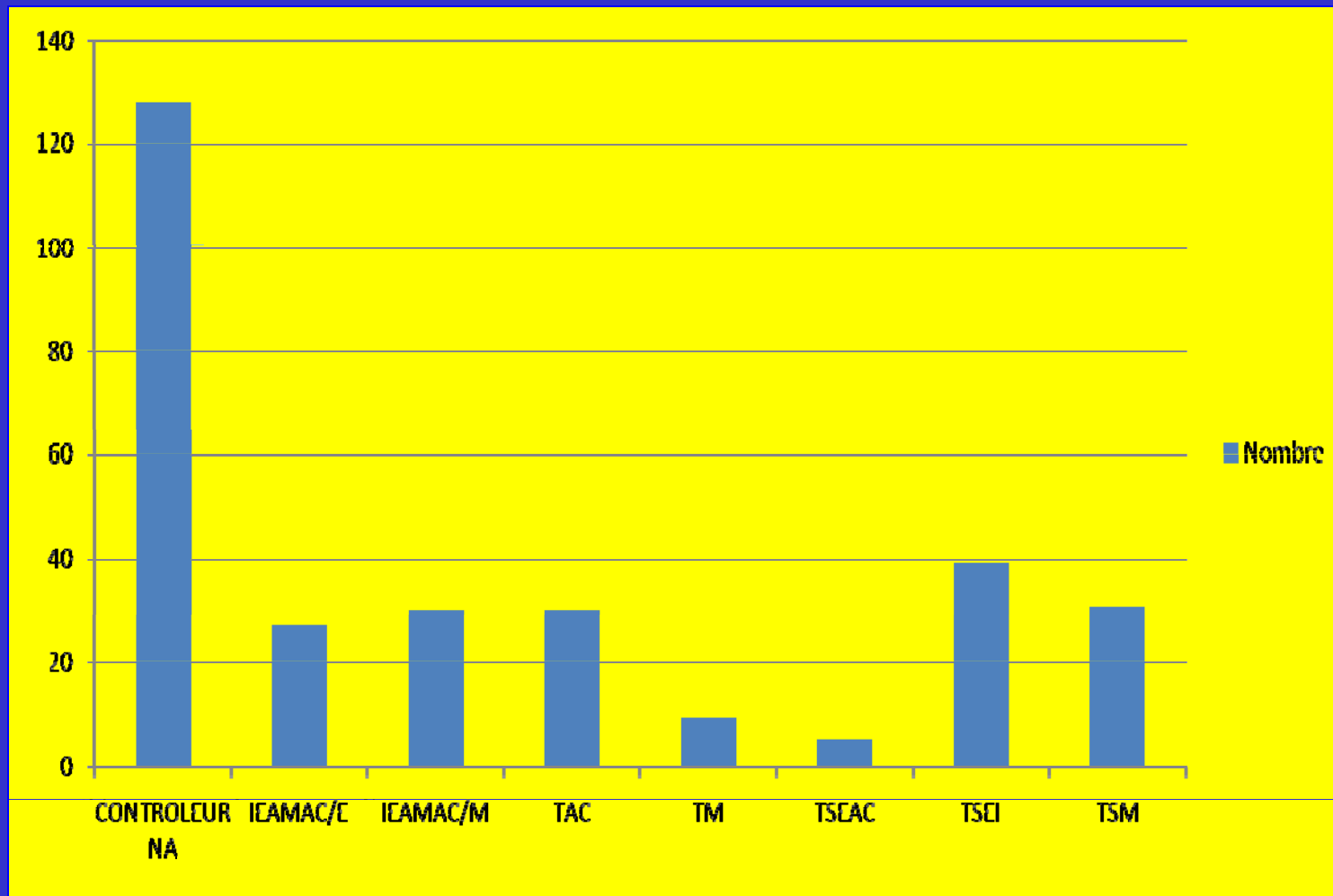
Le centre OACI-AVSEC





Formation du Personnel

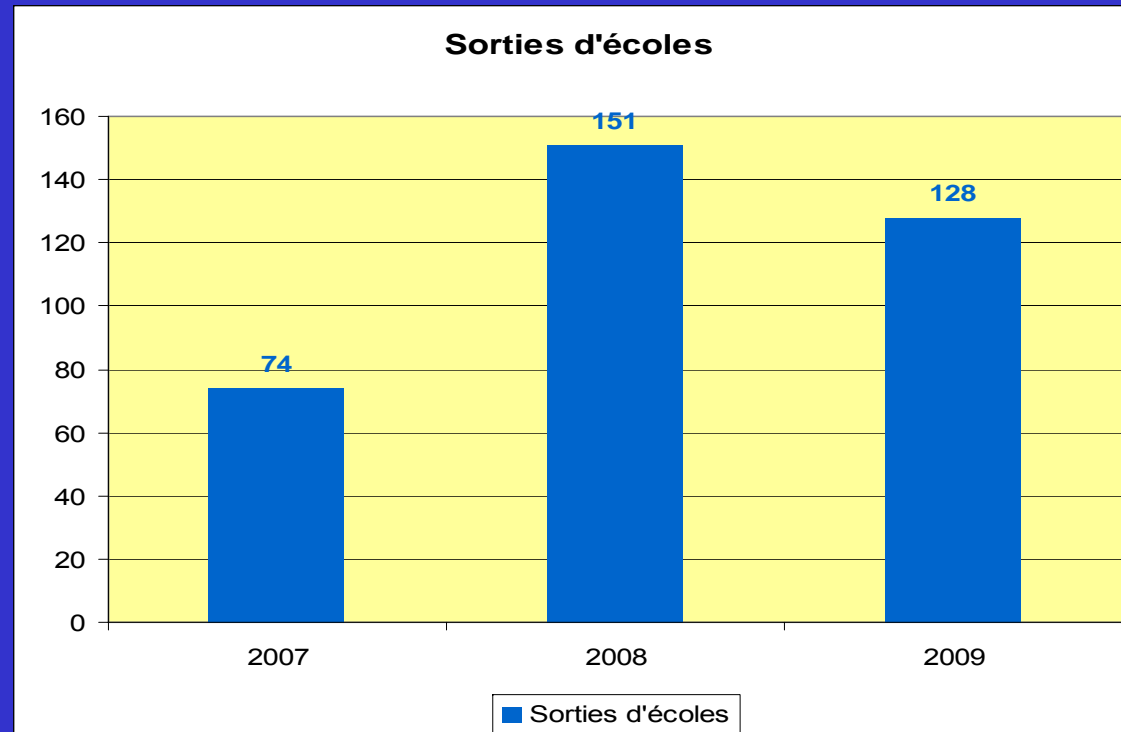
(Effectif par promotion/EAMAC)





Formation du Personnel

- Implantation d'une démarche qualitative de la formation dont les objectifs majeurs sont la mise en œuvre du schéma directeur de la formation et l'adéquation du système et des programmes de formation aux exigences normatives d'exploitation et de réglementation internationales
- Budget de la formation en 2009 : environ 4 milliards CFA en 2009





Formation du Personnel

Démarches pédagogiques

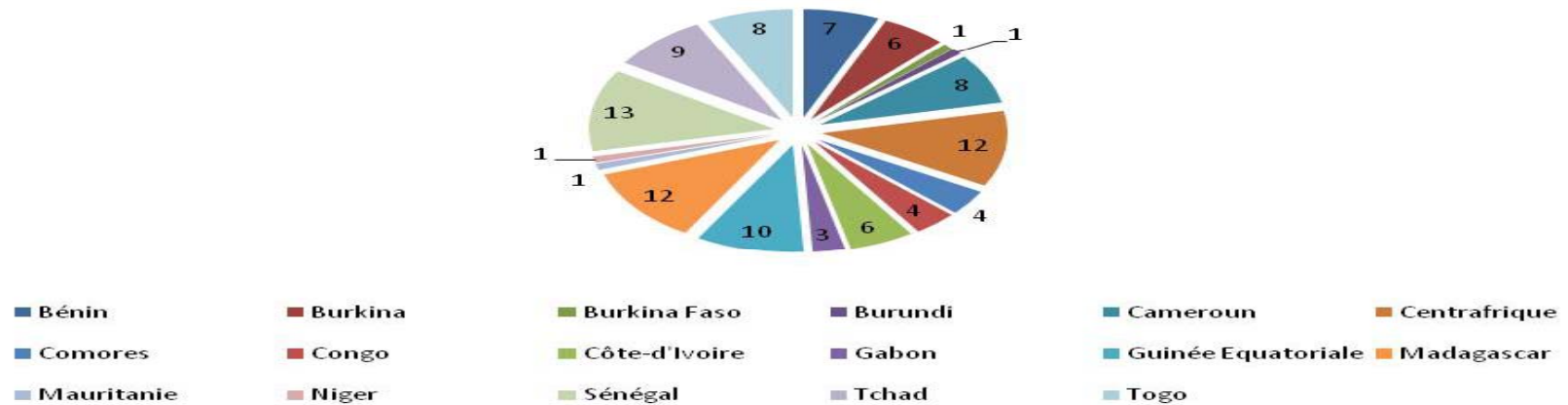
- Pédagogie des compétences centrée sur :
 - les objectifs et des compétences que doivent atteindre les apprenants (TRAINAIR, ASMET),
 - la situation professionnelle concrète à laquelle doit répondre la formation,
 - la construction des programmes en conséquence,
 - la mise en œuvre des méthodes pédagogiques appropriées et l'évaluation de la formation
- Synergie entre les Ecoles et les directions opérationnelles :
 - CELICA dans les centres opérationnels,
 - mise à disposition des Ecoles des personnels techniques pour dispenser des enseignements professionnels,
 - formation à la prise de poste,
 - mise en place de stages d'immersion dans les centres opérationnels pour les instructeurs,
 - insertion des élèves dans centres pour des périodes de courte durée ,
 - formation des instructeurs sur les équipements nouveaux déjà déployés ou qui le seront prochainement dans les centres d'exploitation pour éviter un déphasage entre les centres opérationnels et les Ecoles.
- L'ERSI offre des formations pratiques avec des méthodes de simulation grandeur nature et un matériel didactique de pointe



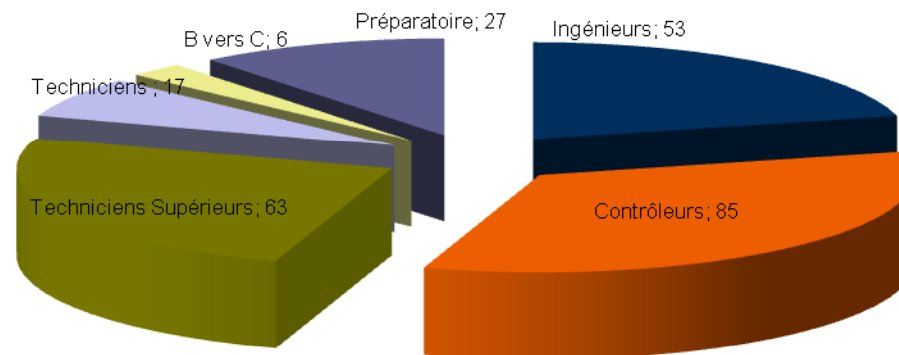
Formation du Personnel

Le profil type des élèves

Répartition par nationalité des étudiants dans les écoles



Répartition par cycle de formation





Cadre réglementaire

- **Réglementations visant à harmoniser les compétences entre les États de l'ASECNA**
 - Bangui, 14 juin 2002 : Résolution du Comité des Ministres de tutelle n° 2002 CM 40 – 7
 - Adoption du principe de la mise en œuvre de la licence dans les Etats membres de l'ASECNA, « d'un système commun de délivrance de licence aux contrôleurs de la Circulation Aérienne »
 - Invitation des Etats à intégrer dans leur droit positif respectif, des dispositions nécessaires sur la base d'un projet type présenté par l'ASECNA
 - Libreville, 18 décembre 2007 : Résolution n°2007 CA 107 – 21
 - Mise en œuvre à l'ASECNA de la licence de ATC a/c du 1er janvier 2008 assortie d'une période de transition a/c de la même date :
 - de quatre (04) ans pour les questions de compétences linguistiques
 - de un (01) an pour l'homologation des centres de formation (EAMAC et CELICA), l'agrément des instructeurs et pour l'aptitude médicale
 - Institution d'une prime liée à la détention de la licence de contrôleur de la CA, dite « Prime de licence ».
 - Homologation par le CAMES des programmes de formation de l'EAMAC : cadre Africain et Malgache de reconnaissance des diplômes qui y sont délivrés.



Cadre réglementaire

- Comment la migration de personnel qualifié est-elle facilitée ou bloquée par la réglementation actuelle?
 - L'ASECNA, dans son Statut Unique du Personnel et ses annexes, a prévu différentes dispositions pour favoriser la mobilité de son personnel qualifié : statut de l'expatrié,
 - L'affectation du personnel qualifié est facilitée par la politique de mobilité du personnel qui consiste à affecter un agent dans un pays où l'expertise qu'il détient fait défaut avec toutes les mesures d'accompagnement définies dans un cadre réglementaire admis par tous les états.
 - La réglementation actuelle est basée sur des licences et des qualifications valables dans un centre. A cet effet, un contrôleur qui est muté dans un autre pays devra par exemple repasser sa qualification. Cette situation limite la migration du personnel qualifié entre les états membres de l'Agence.



Nos plans stratégiques pour relever les défis

Outils de prévision, de contrôle et de pilotage des Ressources Humaines

- Prévision à l'horizon 2020 des besoins en Ressources Humaines et des qualifications requises .
- Référentiel des Effectifs : détermination des effectifs cibles par structure.
- Plan pluriannuel pour la résorption des sur- effectifs et sous-effectifs (sur cinq ans).
- Mise en place d'un plan de développement des Ressources Humaines , d'un plan de développement prévisionnel des emplois et des compétences associées à travers le recrutement, la formation, les mutations, les promotions.
- Procédures objectives d'évaluation du Personnel, notamment le Système d'Amélioration des Performances (bilan de compétences, établissement d'un plan de formation, définition concertée des objectifs de développement professionnel).



Nos plans stratégiques pour relever les défis

- **Référentiels d'évaluation des enseignants des Ecoles de l'ASECNA, des produits et des coûts de la formation, des programmes et méthodes pédagogiques**
- **Schéma directeur de la formation en tant qu'instrument stratégique devant permettre en prévision des défis à relever :**
 - **de disposer, à travers une vision globale au niveau de l'Agence, de l'ensemble des actions de formation qui doivent être engagées sur une ou plusieurs années,**
 - **d'élaborer une planification dans le temps des actions de formation en coordination et concertation avec l'ensemble des structures et des partenaires de l'Agence (structures opérationnelles et d'appui, structures de formation internes et externes, fournisseurs d'équipements...),**
 - **de connaître et déterminer les efforts budgétaires annuels nécessaires en tant qu'investissements prévisionnels et pluriannuels,**
 - **de garantir au profit de l'Agence le retour d'investissement en matière de formation.**
- **Certification ISO 9001 des activités « Ressources Humaines », pour faire face aux exigences dans le domaine de la sécurité aérienne:**
 - **Diagnostic qualité,**
 - **Identification et maîtrise des processus**
- **Informatisation : mise en place d'un progiciel de gestion intégrée (Entreprise Resources Planning-ERP) comprenant un volet ressources humaines (gestion du personnel, gestion des carrières, paie, gestion des programmes de formations, planification RH).**



Nos plans stratégiques pour relever les défis

- Protocole d'accord relatif à un projet d'entreprise entre l'ASECNA et son personnel signé en 2006 :
 - définit les objectifs et moyens qui permettront à l'Agence de demeurer par la qualité du service public, la référence en matière de sécurité de la navigation aérienne et d'étendre au besoin ses services sur tout le continent,
 - contient des mesures pour une constante adaptation de Ressources Humaines de manière à répondre au plus près à l'évolution des services : relèvement du niveau d'accès pour certaines formations, stages de familiarisation sur nouveaux équipements, stages de qualification, stages de perfectionnement...
 - crée une synergie entre l'Agence et son Personnel pour faire face aux enjeux du transport aérien
 - il annonce et légitime les changements , contribue à les faire accepter, mobilise et valorise les Ressources Humaines de l'ASECNA



Site web

www.asecna.aero