



Domaine 11: Personnel qualifié

Rapport du Groupe D

1



Region

- États membres de L'UEMOA
- République Islamique de Mauritanie

Acteurs principaux



✓ **Autorités/Organisations étatiques internationales (liste de participants)**

✓ OACI, Autorités de l'Aviation autorités / (US FAA, DGAC France, Pays Bas, EASA, Singapour.); Banque Mondiale, BAD ; Union Européenne

✓ **Autorités/Organisations étatiques régionales**

✓ UEMOA

✓ **Organisations régionales sur la sécurité**

✓ AAMAC; CAFAC, ASECNA

✓ **Organisations de l'Industrie**

✓ IATA; AFRA; ACI Afrique IFALPA; Airbus, Boeing

Forces et atouts



- Décision de Yamoussoukro
- Coopération renforcée entre quelques compagnies aériennes de la région
- Connaissance de son positionnement stratégique
- Écoles de l'ASECNA (EAMAC, ERSI et ERNAM)
- Autres écoles : IAMA (Bamako) et AIRFAST (Dakar)
- Pas de difficultés de recrutement pour l'entrée en formation
- Partenariat (OACI, IATA, ISSG, BM, FAA, France, EASA, EU, Singapour, etc..)
- Existence d'un projet COSCAP, de l'UEMOA, des AAMAC
- Existence de compagnies de la sous-région assurant des liaisons intercontinentales et d'unités de maintenance
- Gestion commune de l'espace aérien par l'ASECNA
- Brassage de personnels ATS
- Langue commune

Risques existants et émergents



- Risque de conflits entre la réglementation aux niveaux national et communautaire
- Supervision insuffisante de la certification des exploitants
- Faible niveau d'activité ne permettant pas le maintien des compétences
- Pas de capacité de formation pour les pilotes et mécaniciens dans la région
- Pas de débouchés – Pas de vision à long terme (Exploitants aériens, AAC)
- Vieillesse des cadres/pyramide des âges
- Difficultés de rétention du personnel (fuite des cerveaux)
- Utilisation d'expatriés
- Disparités dans le niveau de qualification
- Pression urbanistique sur les emprises domaniales des aéroports

Risques existants et émergents (2)

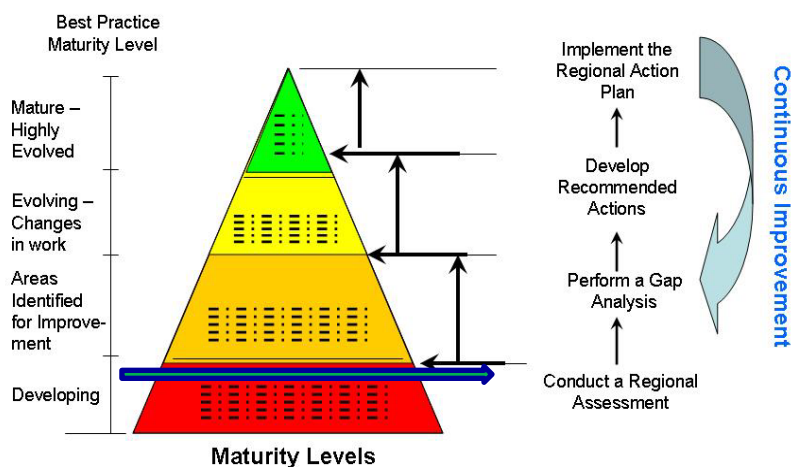


- Pénurie de personnels suffisamment qualifiés (Pilotes/inspecteurs vols surtout)
- Faible budget de formation
- Les priorités de formation sont souvent dictées par les bailleurs de fonds (duplication et non adaptation aux besoins réels)
- Absence de politique de formation
- Compétences linguistiques (la majorité des formations sont en Anglais)
- AAC: Les règles de la fonction publiques rendent difficile le recrutement et la formation (initiale et continue) des personnels techniques
- Peu de passerelles entre l'industrie et les AAC
- Défaut de coordination Civil-Militaire
- Absence de MOU formalisé entre l'UEMOA et les AAMAC
- Faible implication aux activités de l'OACI par les AAC
- Incapacité des AAC à s'adapter aux mutations technologiques

Risques existants et émergents (3)

- Rotation élevée des cadres dirigeants
- Manque de culture aéronautique de certains cadres dirigeants
- Risques d'exploitation (risque aviaire, animalier, MTO, etc...)
- Pression économique croissante sur les opérateurs économiques
- Absence de libéralisation (non mise en œuvre de la décision de Yamoussoukro)
- Absence de plans d'urgence en cas d'accidents
- Hétérogénéité de la flotte et inadéquation à l'exploitation
- Absence de banque de données régionale
- Risque lié aux transferts d'aéronefs
- Manque d'audit interne et suivi des actions correctives
- Dégradation des infrastructures et obsolescence des équipements
- Difficultés de mise en œuvre des SARP, des amendements et mises à jour
- Non application des dispositions communautaires par les Etats
- Absence d'autonomie réelle des AAC
- Précarité des contrats des inspecteurs régionaux du COSCAP

Modèle de Maturité - Personnel qualifié



Priorité des actions recommandées selon le niveau de l'indice de changement



Action recommandée	Impact	Faisabilité	Niveau IC	Priorité choisie
1. Chaque partie prenante met en place une politique de planification et de recrutement des ressources humaines qualifiées en tenant compte des besoins actuels et futurs	Considérable	Moyen	P2	1
2. Renforcement des capacités des centres de formation existants (Personnels AAC –ANAC)	Considérable	Moyen	P2	5
3. Partenariat avec des Centres de Formation hors zone	Considérable	Moyen	P2	6
4. Promotion des métiers de l'aérien à travers de conférences, de journées portes ouvertes et autres mesures appropriées	Faible	Facile	P7	9
5. Mettre en place et appliquer une politique commune et harmonisée d'acceptation des licences et qualifications de personnel et des agréments de Centre de Formation et de partage d'information	Moyen	Facile	P4	4

Priorité des actions recommandées selon le niveau de l'indice de changement



Action recommandée	Impact	Faisabilité	Niveau IC	Priorité choisie
6. Inciter les parties prenantes à élaborer et mettre en œuvre un plan de carrière susceptible de retenir le personnel	Moyen	Moyen	P5	2
7. Inciter la mise en œuvre de la directive de l'UEMOA N°01/2004/CM/UEMOA Portant statut des administrations de l'aviation civile des États membres de l'UEMOA	Moyen	Moyen	P5	7
8. Inciter les parties prenantes à mettre en œuvre le programme de sécurité des États (SSP) et gestion de la sécurité de l'industrie (SMS)	Considérable	Moyen	P2	3
9. Encourager l'industrie à utiliser les programmes d'audit tels que IOSA, ISAGO ou IS-BAO	Moyen	Difficile	P6	8

Plan d'action



Recommandation 1. Chaque partie prenante met en place une politique de planification et de recrutement des ressources humaines qualifiées en tenant compte des besoins actuels et futurs

Parties prenantes:

AAC-ANAC
Exploitants

Echéance:

6 à 12 mois en fonction
des acteurs

Résultat attendu

Plan approuvé