



ICAO

HUITIEME REUNION DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DE L'AVIATION CIVILE DE LA RÉGION AFRIQUE-OCEAN INDIEN (AFI-DGCA/8)

4. Professionnels de l'aviation dans la Région AFI – Analyse des carences et projet d'amélioration

(Présenté par le Secrétariat)

RESUME	
<p>Ce document de travail présente le projet « Professionnels de l'aviation dans la région AFI - Analyse des écarts et projet d'amélioration ». Il décrit le contexte du projet, les activités qui ont été menées et l'état actuel de sa mise en œuvre.</p> <p>Dans le cadre des activités initiales, une enquête a été menée sur le niveau actuel du personnel et les écarts dans les régions Afrique occidentale et centrale (WACAF) et Afrique orientale et australe (ESAF). Le présent document se concentre sur l'analyse préliminaire des réponses actuelles à l'enquête.</p> <p>Enfin, ce document de travail donne une brève description des prochaines étapes de ce projet.</p> <p>Les mesures attendues de la Réunion sont indiquées au paragraphe 3.</p>	
<i>Objectifs stratégiques</i>	<ul style="list-style-type: none"> A — Sécurité B — Capacité et efficacité de la navigation aérienne C — Sécurité et facilitation D — Développement économique du transport aérien E — Protection de l'environnement

1. INTRODUCTION

1.1 Le problème de l'insuffisance des professionnels de l'aviation est fréquent dans le monde entier et plus encore dans la région AFI. Les audits de l'OACI sur la sécurité et la sûreté de l'aviation ont identifié le manque de personnel qualifié dans le domaine de l'aviation comme l'une des carences communes et la cause fondamentale des faibles taux de mise en œuvre effective (EI) des éléments cruciaux (CE) des systèmes de supervision, d'où les faibles niveaux de conformité aux SARP de l'OACI dans de nombreux États africains. Cela empêche les États de s'acquitter de leurs obligations internationales au titre de la Convention de Chicago et de participer efficacement au marché mondial de l'aviation.

1.2 Le renforcement des capacités des ressources humaines dans le secteur de l'aviation en Afrique reste un élément clé des résultats des initiatives de la Région AFI, notamment le Plan de mise en œuvre régional complet de la sécurité aérienne en Afrique (Plan AFI), le Plan régional de

mise en œuvre complet de la sûreté et de la facilitation en Afrique (Plan AFI SECFAL) et le Fonds africain de développement des ressources humaines (HRDF). Il est également nécessaire de renforcer les capacités en matière de développement durable du transport aérien en Afrique et d'élaborer des plans nationaux de protection de l'environnement.

1.3 Outre les programmes de l'OACI mentionnés ci-dessus, il est nécessaire de mettre en œuvre la feuille de route pour la formation aéronautique en Afrique, qui indique les besoins de formation aéronautique en Afrique, élaborée par l'Association des Organismes africains de formation en aéronautique (AATO), soutenue par le GAT de l'OACI, sur recommandation des Comités directeurs (SC) des plans AFI et AFI SECFAL.

1.4 Compte tenu des diverses initiatives, programmes et plans dans la région, il est impératif d'accorder la priorité au développement d'une base de données complète sur les professionnels de l'aviation en rapport avec les Objectifs stratégiques de l'OACI, ainsi qu'à l'analyse des écarts et à la prévision des besoins du secteur de l'aviation en Afrique.

1.5 Les objectifs du projet sont les suivants :

- a) Établir des données/informations de base sur les professionnels de l'aviation dans la région et construire une plateforme durable pour les données disponibles sur l'expertise en temps réel ;
- b) Évaluer les lacunes existantes en matière d'expertise dans des domaines spécifiques et la demande actuelle et future prévue pour s'acquitter efficacement des responsabilités de surveillance des États dans la Région AFI ;
- c) Développer un outil pour soutenir une banque de données/plateforme fournissant des informations sur les professionnels de l'aviation disponibles et accessibles aux parties prenantes concernées telles que la CAFAC, l'AATO, TCB, le Plan AFI, le Plan AFI SECFAL, les RSOO ;
- d) S'attaquer aux problèmes de la parité entre les sexes dans la Région AFI ;
et
- e) Prioriser et fournir la formation et les compétences requises.

2. DISCUSSION

2.1 Etat d'avancement de la mise en œuvre

2.1.1 L'OACI a entrepris les activités suivantes :

- a) Janvier 2021 : Le Document de projet et les termes de référence sont élaborés et approuvés par la Secrétaire général
- b) 7 mars 2021 : Mise en place de l'équipe de projet (Bureaux régionaux et GAT))

- c) 24 mars 2021 : Financement/budget approuvé par la Secrétaire Générale
- d) 7 au 21 avril 2021 : Publication de l'avis de vacance de poste du consultant
- e) Mai 2021 : Lancement de l'enquête et de la collecte de données à titre d'étape préliminaire, en attendant le recrutement du consultant
- f) Juillet 2021 : Recrutement du consultant et début du travail

2.2 Analyse préliminaire des résultats de l'enquête

2.2.1 L'enquête a été lancée le 31 mai 2021 et visait à recueillir des données sur les effectifs actuels et les lacunes en matière de personnel et à élaborer des observations préliminaires.

2.2.2 L'enquête était ancrée sur 89 points de données. Au 5 juillet 2021, 24 États sur 48 avaient répondu, soit un taux de réponse de 50 %.

2.2.3 Les 24 États qui ont répondu à l'enquête ont fourni en moyenne 74 des 89 points de données requis, c'est-à-dire que les données sont complètes à 83 %. Certains éléments, tels que les effectifs requis ou les âges moyens pour des domaines spécifiques, sont manquants. Les données disponibles correspondent à 43 % des données de l'ensemble de la Région AFI.

2.2.4 Les résultats sont basés sur plusieurs hypothèses :

- a) Si un Etat n'a pas fournis d'informations sur le nombre d'employés requis, il a été supposé que cette valeur correspond au nombre actuel d'employés.
- b) Les totaux pour les aérodromes et les aides au sol (AGA) pour l'Objectif stratégique A ont été considérés dans le domaine de la planification opérationnelle des aérodromes (AOP) pour l'Objectif stratégique B.
- c) Le pourcentage de personnel féminin est calculé sur la base des domaines pour lesquels le nombre actuel de personnel féminin a été indiqué. Puisque certains États n'ont pas indiqué le nombre actuel de personnel féminin, le pourcentage est calculé sur la base d'un sous-ensemble du nombre total de personnel.
- d) L'âge moyen du personnel a été calculé de la même manière que le pourcentage de personnel féminin ; les entrées avec des informations incomplètes n'ont pas été prises en compte.
- e) Dans les cas où les effectifs étaient incorrects (nombre de femmes supérieur à l'effectif total), les valeurs correspondantes n'ont pas été prises en compte pour le calcul des écarts, du pourcentage de femmes ou de l'âge moyen.

Effectifs actuels et écarts pour l'Objectif stratégique A

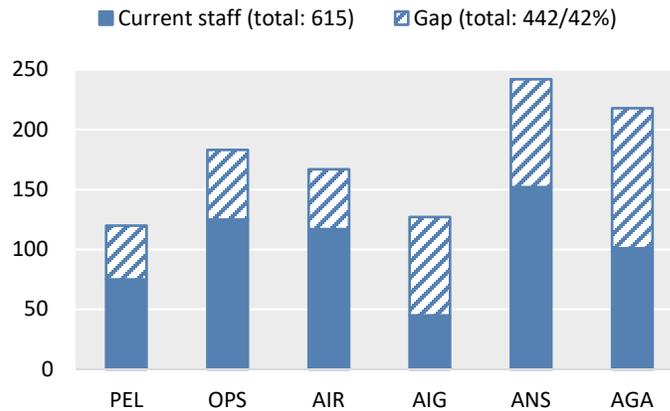


Figure 1 : Effectifs actuels et écarts – Objectif stratégique A

2.2.5 La Figure 1 ci-dessus montre les effectifs actuels et les écarts correspondants pour l'Objectif stratégique A.

2.2.6 Les principales observations sont les suivantes :

- a) Environ un tiers des postes sont vacants.
- b) Des écarts importantes sont constatées dans tous les domaines, les plus importantes se situant au niveau de l'AIG, de l'ANS et de l'AGA.

Effectifs actuels et écarts pour l'Objectif stratégique B

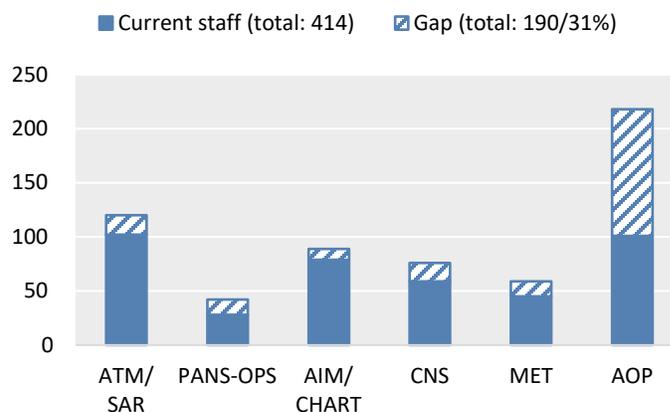


Figure 2 : Effectifs et écarts actuels - Objectif stratégique

2.2.7 La Figure 2 indique le nombre d'effectifs actuels et les écarts correspondants pour l'Objectif stratégique B.

2.2.8 Les principales observations sont les suivantes :

- a) Près de 30 % des postes sont vacants.

b) Les écarts sont globalement faibles, à l'exception de l'AOP (qui est identique à l'AGA pour l'objectif stratégique A).

Effectifs actuels et écarts pour l'Objectif stratégique C

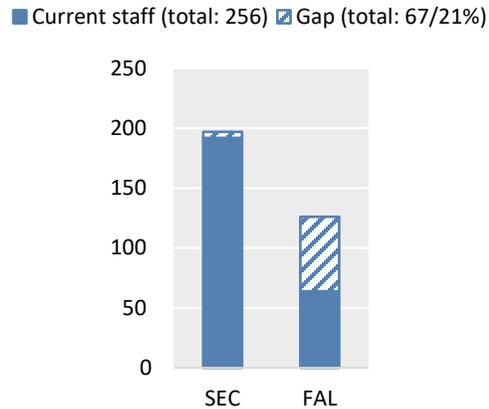


Figure 3: Effectifs et écarts actuels - Objectif stratégique C

2.2.9 La Figure 3 indique le nombre d'effectifs actuels et les écarts correspondants pour l'Objectif stratégique C.

2.2.10 Les principales observations sont les suivantes :

- a) Environ 20 % des postes sont vacants.
- b) L'écart pour la sûreté est faible mais près de 50 % des postes en facilitation sont vacants.

Effectifs actuels et écarts pour l'Objectif stratégique D (LEG et AT) et E (ENV)

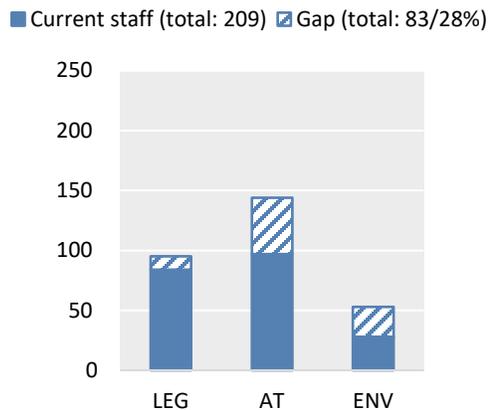


Figure 4: Effectifs et écarts actuels - Objectif stratégiques D and E

2.2.11 La 4 indique le nombre d'effectifs actuels et les écarts correspondants pour les Objectifs stratégiques D et E.

2.2.12 Les principales observations sont les suivantes :

- a) Environ 28 % des postes sont vacants.
- b) L'écart est relativement faible pour les experts juridiques, mais les postes d'experts en transport aérien sont vacants pour un tiers.
- c) L'environnement présente un écart de 50 %, mais le nombre d'employés actuels est globalement très faible.

Personnel féminin par Objectif stratégique

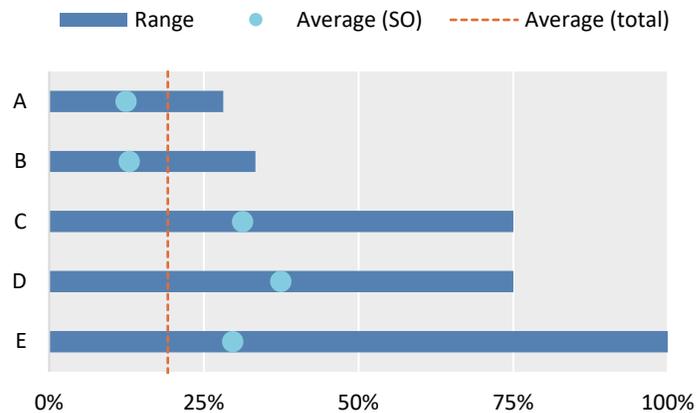


Figure 5: Personnel féminin par Objectif stratégique (SO)

2.2.13 La Figure 5 ci-dessus montre le pourcentage moyen du personnel féminin ainsi que la fourchette des pourcentages par Objectif stratégique.

2.2.14 Les principales observations sont les suivantes :

- a) Globalement, 18 % du personnel sur l'ensemble des objectifs stratégiques est féminin. Dans l'hypothèse d'un objectif de 50 % de personnel féminin, le nombre actuel correspond à moins de la moitié de cet objectif.
- b) Le pourcentage de personnel féminin pour les Objectifs stratégiques A et B (12 % en moyenne) est nettement inférieur à celui des Objectifs stratégiques B, C et D (30 à 35 % en moyenne)
- c) Des variations importantes sont observées entre les États et entre les Objectifs stratégiques. Alors que certains États n'ont pas de personnel féminin, ce pourcentage est relativement élevé pour d'autres.

Moyenne d'âge du personnel actuel par Objectif stratégique

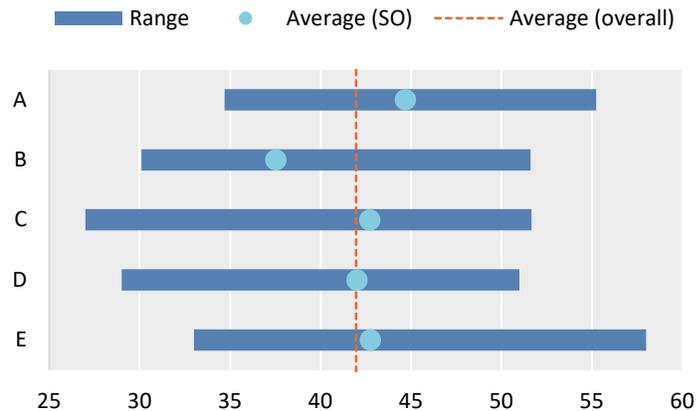


Figure 6: Âge moyen du personnel par Objectif stratégique (SO)

2.2.15 La Figure 6 ci-dessus indique l'âge moyen du personnel ainsi que la fourchette d'âges moyens par Objectif stratégique.

2.2.16 Les principales observations sont les suivantes :

- a) En supposant que le personnel travaille à partir de 25 ans et prenne sa retraite à 60 ans, l'âge moyen du personnel actuel (42 ans) est proche de l'âge moyen de cette fourchette de 42,5 ans.
- b) A l'exception de l'Objectif stratégique B, pour lequel l'âge moyen du personnel est de 37 ans, les âges moyens de tous les Objectifs stratégiques sont proches de la moyenne générale.
- c) Il existe des variations significatives entre les Etats et entre les Objectifs stratégiques. Alors qu'il y a des Etats pour chaque Objectif stratégique pour lesquels l'âge moyen du personnel est inférieur à 35 ans, il y en a d'autres pour lesquels l'âge moyen est supérieur à 50 ans. En particulier, pour les Objectifs stratégiques A et E, il y a des Etats dont le personnel est en moyenne âgé de plus de 55 ans, c'est-à-dire proche de la retraite.

2.3 Prochaines étapes

2.3.1 Sur la base des objectifs énoncés ci-dessus, les prochaines étapes de ce projet devant être réalisées par le consultant sont les suivantes :

- a) Estimer (extrapoler) les valeurs manquantes sur la base de paramètres tels que les mouvements de vol ou la dimension de la flotte ; et
- b) Calculer et de présenter la demande future anticipée afin de permettre aux États de s'acquitter efficacement de leurs responsabilités en matière de supervision de la sécurité et de la sûreté dans la Région AFI.

3. **MESURES ATTENDUES DE LA REUNION**

3.1 La réunion est invitée à :

- a) Prendre note des informations présentées dans ce document de travail ;
- b) Prendre note des observations préliminaires qui indiquent des écarts importantes dans le nombre de professionnels de l'aviation requis dans plusieurs domaines et un déséquilibre entre les sexes ;
- c) Noter qu'une étude complète sera entreprise par le consultant et que les résultats seront coordonnés avec le Groupe AFI et la CAFAC et partagés par les États pour la mise en œuvre ;
- d) Inviter les États africains à tirer parti des programmes et des initiatives existants pour relever les défis inhérents et anticipés dans la Région AFI et à soutenir le projet en désignant des points focaux et en fournissant des informations/données complètes par le biais d'enquêtes ;
- e) féliciter la Secrétaire générale de l'OACI pour le lancement du projet en étroite coordination avec le Groupe AFI et la CAFAC ; et
- f) reconnaître et acclamer le soutien du Secrétaire général de l'OACI à la construction d'un secteur aéronautique robuste en Afrique, dépendant d'une composante professionnelle de l'aviation, en particulier dans la période de redressement post COVID-19.