


ABSTRACT

Présentation Jean Patrick Nicaud

A.G de l'ACP du 8 Janvier 2011

La Gestion des Compétences dans le domaine de la recherche Pétrolière


Réflexions après la catastrophe du Deep Water Ocean



L'accident

The Event

- Date: April 20, 2010
- Immediate Outcome:
 - 11 fatalities /17 injured
 - Rig sinks
- Oil leakage:
 - From April 20 – July 15 (well capped)
 - Quantity unknown, US experts suggest initial rate was 63K b/d declining to 53K b/d (4.9m bbls in total)
- Static kill August 3
- Final bottom kill September 21
- Largest oil spill event in US History



2

1-Introduction

Si nous reprenons les divers rapports sur cet accident du Deep Water Ocean on remarque de nombreuses défaillances humaines qui surement viendront s'ajouter aux arbres des causes techniques de cette catastrophe que ce soit par les méthodes (Tripod, INRS, Bowtie ou autres) (Le Rapport définitif prévu 11 Janvier 2011)

- La préparation des « Safety cases » non adaptée.
- Les alarmes by- passées.
- La négligence ou la non prise en compte des signes avertisseurs.
- Les non respects des procédures de tests des équipements.
- La préparation des programmes de forage dans un contexte particulier des grandes profondeurs d'eaux.
- Le niveau de responsabilité des contracteurs et des sous-traitants.
- Le niveau de leadership et de formation en Management des responsables du projet.
- Et surement bien d'autres questions qui surgiront après les rapports définitifs.

2-Tout ceci amène à un questionnaire sur les compétences du personnel travaillant dans le monde O&G

- Quels sont les organismes externes de contrôle des compétences et de la qualification du personnel dans le domaine encore « très conservateur » du monde O&G ?
- Quels sont les plans de transmission standard entre les nouvelles et anciennes générations sachant que ce métier est basé surtout sur l'expérience (Le savoir-faire), les mesures concrètes prises par les entreprises pétrolières pour remplacer les 30% de Baby-Boomers qui partiront en retraite d'ici 2015, les plans d'intégration des générations Y au milieu des générations X et Baby-boomers ? Les aspirations et les motivations sont différentes donc les méthodes de rétention et de motivation du personnel doivent être différentes.
- Quelles mesures concrètes sont prises par les opérateurs pour respecter « le local content » requis de plus en plus pour les pays producteurs de pétrole et gaz ?
- Prend-on en charge les compétences du personnel dans les calculs de Risk Assessment (severity* frequency) avant de lancer des nouveaux projets ou de lancer des appels d'offres? Sont-ils inclus ces risques dans les Safety Cases?
- Qui sont les gens qui préparent les nouvelles grilles de compétences, existe-t-il des grilles Standards de la profession ?
- Quels sont les critères de sélection, de formation, d'expérience et d'évaluation du personnel multiculturel mis en place dans les pays émergents (quantitatifs et qualitatifs) ? Comment sont formés les leaders?
- Existe-t-il un bilan des compétences du personnel International adapté aux nouvelles technologies et quelles sont les compétences requises pour travailler sur ce genre d'unité très technique ?

3- Mais c'est quoi une compétence

- Avant le milieu des années 1980 un certain nombre d'entreprise ont introduit, la notion des gestions des compétences, avant nous parlions de qualifications.
- La compétence est une aptitude, une capacité, un comportement individuel (même si elle s'appuie sur des ressources collectives) qu'une personne dispose ou non pour faire face à son poste.
- La compétence est la mobilisation ou l'activation de divers savoirs dans des situations ou contextes donnés.
- La compétence est le produit d'une combinaison complexe entre :
 - ✓ Savoirs,
 - ✓ Savoir-faire
 - ✓ Savoir être,
 - ✓ Savoir devenir.

3-Mais pourquoi manquons-nous de compétences et où sont celles d'Antan

La demande; plus d'une centaine de nouvelles Unités Offshore en services ou en construction depuis 2008. (voir rapport CERA 2007/2008) dans le texte (people deficit by 2010 could be from 10 to 15%) pour 400 nouveaux projets dans le monde. (Cambridge Energy Research associates) estime que 50% du staff actuel sera en retraite d'ici 2015 et 80% d'ici 2020. On estime les besoins en personnel entre 60.000 et 100.000 personnes selon les diverses sources et analyses. Mais quelles sont les raisons de cette pénurie de compétences?

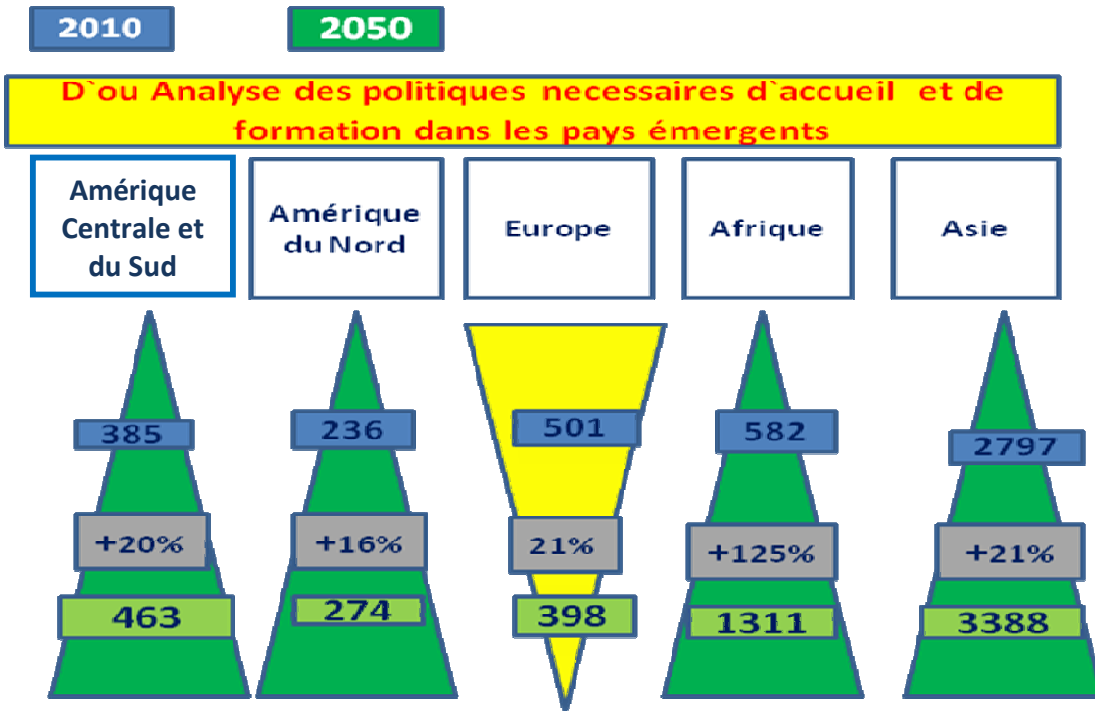
- Une décennie sans recrutement et formation de nouveau personnel.
- Des fusions et acquisitions sans préparation au niveau Work Force.
- Peu de Centres de Formation indépendants certifiés et contrôlés dans les pays émergents.
- Des politiques de (local content) et pas de personnel qualifié.
- Des départs à la retraite des Baby-Boomers.
- Des promotions souvent trop hâtives par manque de personnel qualifié.
- Un manque d'objectivité dans la préparation des plans de succession.
- Un manque de politique multiculturelle d'intégration des diverses nationalités et cultures (culture propre ou d'entreprise).
- Pas de stratégie de planification des effectifs à long terme.
- Une méconnaissance des nouveaux DRH du métier.
- Un manque de Contrôle par des organismes indépendants.
- Un certain laxisme des Majors sur les compétences du personnel de leurs sous-traitants.
- Un manque de préparation des dirigeants de demain.
- Une globalisation des marchés sans globalisation culturelle.

D'après les rapports de BCG Boston Consulting Group, l'une des ressources les plus rares pour le futur pour une entreprise sera « les collaborateurs ». Car les meilleurs talents seront soit partis en retraite soit recrutés par les concurrents. Ce qui est déjà devenu un fait dans le domaine O&G, le cannibalisme de talents et de personnel qualifié est devenu malheureusement une pratique courante.

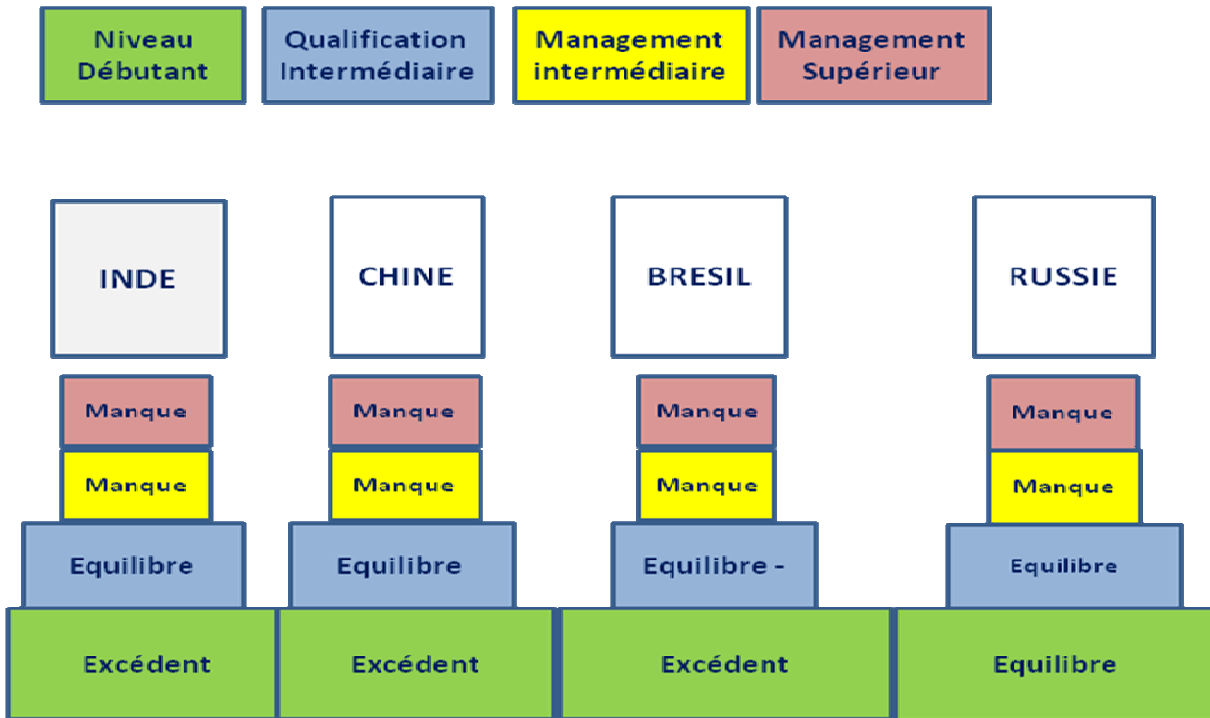
Bien sûr la culture d'entreprise se trouve elle très compromise et les compétences se diluent.

4-La transmission des savoirs.

Population en âge de travailler de 15 à 64 ans (en millions) 2010/2050
 source 2033 des futurs du monde de Virginie Riasson.



5-Analyse globale des Besoins en qualification BRIC source HBR 2009



6-Quels sont les défis des entreprises O&G aujourd'hui et les besoins de demain ?

Il faudra:

- Développer le talent et le leadership qui sont des ressources de plus en rares.
- Renforcer l'engagement des employés au niveau de la culture d'entreprise.
- Accompagner les besoins en recrutements selon les tendances démographiques. La population active, en moyenne vieillit et il y a moins de naissances (Europe Amériques) où se trouvent en général les potentiels talents du monde O&G pour des fonctions très spécifiques.
- Renforcer le multiculturalisme et la diversité culturelle et de genre qui deviennent les priorités car les entreprises deviennent des organisations mondiales.
- Renforcer et développer la performance des collaborateurs dans les départements RH.
- S'assurer du bien être émotionnel des salariés qui est plus important que jamais.
- Identifier et former les leaders et dirigeants de demain.

7- Quel soutien, pouvons nous (ACP) apporter aux entreprises O&G dans la préparation et la mise en place de chaîne de valeurs stratégiques et durable dans le domaine du développement et de la gestion des compétences de leurs futur Talents.

- Renforcer nos efforts de coopération avec les Instituts de Formation (worldwide).
- Préparer des plans d'Audits HR Training et HSE pour les Majors ou contracteurs et sous-contracteurs intéressés par notre expertise.
- Etablir et présenter nos plans intégration de diversité et de gestion du personnel O&G pour contracteurs et sous contracteurs intéressés par notre expertise.
- Créer et piloter une cellule projet HR /HSE/ Training au sein de l'ACP.
- Coopérer avec des grandes Universités afin de développer un programme de Formation O&G pour des formations Multiculturel, en Management, Leadership et transmission de connaissances adaptées au contexte actuel.
- Aider les entreprises dans la mise en place d'indicateurs de performance, qualité et ROI.

Patrick Nicaud
Maximizing your return on people.



GESTÃO DE COMPETÊNCIAS

Jean Patrick Nicaud
Diretor/Managing Director/Consultant
Management of Personnel
Competences
HR&Training&HSE Services
HR Graduated HEC France

Av. Presidente Wilson 231, 5º Andar
Rio de Janeiro Brazil
00 55 21 8503.1078
00 33 6.87.92.35.51
www.jpnpnprogress.com
patrick.nicaud@jpnpnprogress.com