



Projet ASPIRE

Accompagnement des Spécialistes Pétroliers Impactés par une Réduction d'Effectif

Situation de l'industrie parapétrolière française en 2015 :

Notre industrie pétrolière est un acteur majeur de la transition énergétique. Son poids économique se mesure à son chiffre d'affaires, au nombre de ses sociétés, à ses investissements en Recherche et Développement et, bien sûr, à la taille de ses équipes. Ses activités s'étendent depuis la France sur toute la planète.

A ceci s'ajoute une capacité d'adaptation, démontrée par son histoire, mais aujourd'hui plus que jamais nécessaire. Les environnements réglementaires, économiques, géopolitiques l'exigent chaque jour.

En complément de l'activité pétrolière et gazière, notre industrie para pétrolière et para gazière génère un chiffre d'affaires de plus de 40 Md€ avec 65000 emplois au sein de 800 entreprises, c'est la 4ème industrie para pétrolière au niveau mondial avec 4 zones privilégiées de développement : Afrique, Amérique latine, Moyen Orient, Indonésie.

Pour Technip (T Pilenko aux journées des Hydrocarbures 21/22 octobre 2015), « nous allons vivre une crise comparable à celle des années 80 (destruction massive d'emplois). C'est une question de vie ou de mort ». Pour CGG (R Dorval), « la réduction des effectifs atteindra 30% au niveau mondial ». Pour Saipem (P Pallavicini), « l'objectif est de réduire les Capex de 30 à 40% ; le Programme Fit for Future (réduction des effectifs 20% au niveau mondial) devrait permettre de l'atteindre ».

Pour Total (P Pouyanné), principal donneur d'ordre du parapétrolier français, « les opérateurs sont des entreprises opérant sur une matière première volatile : A 100 \$/baril l'offre est devenue surabondante en pétrole conventionnel d'abord, grâce aux investissements technologiques très importants ; ce qui a entraîné -une inflation des coûts naturels, -une priorité aux volumes, -incitation à faire de l'efficacité énergétique, -des renouvelables compétitifs, et aussi -une demande ralentie.

Aujourd'hui, c'est le bas du cycle, avec une offre en surcapacité qui continue (par les projets déjà lancés et l'exploitation du pétrole de schiste) entraînant (pour cette année et l'année prochaine) de forts excédents par rapport à demande. Des mesures sont nécessaires elles passent par la limitation des nouveaux grands projets jusqu'à 2019/2020 sans faire de compromis sur la



Sécurité (protection des personnes et des biens, 1ère pierre d'excellence opérationnelle, caractéristique d'un bon leadership). L'excellence opérationnelle impose de délivrer les projets dans les couts et les délais. La seule leçon est de baisser le point mort (seuil de rentabilité) de nos entreprises, en prenant l'exemple du raffinage qui contrôle strictement la notion de coût. L'objectif est de ramener le point mort à 60\$/bl en 2017 et 40 en 2019.

Cela ne va pas arriver tout seul, nous avons à nettoyer notre jardin, arrêter de faire des over design de nos installations. La rente, et les efforts liés, doivent être partagés entre pétroliers, para pétroliers et Etats. Pour Total, tant que les coûts n'auront pas baissé, il n'y aura pas de nouveaux projets. Total peut attendre jusqu'à fin 2016, sans remettre en cause la croissance de sa production. Total a vécu récemment la remise en cause d'un projet de cracker où l'engagement managérial et l'assistance de seniors ont permis une réduction de coût très sensible. Pourquoi ne pas l'avoir fait plus tôt ? Nous ne pouvons pas attendre que le baril remonte, cela va prendre du temps ».

Impact opérationnel de la réduction d'effectifs :

Avant la crise actuelle, la pénurie de seniors dans les entreprises limitait déjà le développement de la formation par alternance des jeunes techniciens/ingénieurs, obligeant ainsi les élèves à choisir une formation « classique », qui repousse à la fin des études l'exposition au monde du travail. Certaines entreprises, n'ayant pas de ressources d'accompagnement interne, renonçaient déjà à embaucher des jeunes diplômés sans expérience.

La crise en cours va aggraver cette pénurie, rendant encore plus difficile l'embauche de jeunes diplômés en prenant ainsi le risque d'une perte sans retour de l'expertise accumulée par les seniors.

Les objectifs visés par le projet (à partir d'un cas typique)

Description d'un cas réel (servant de cas typique) : Plan social en cours touchant près de 300 personnes

- 20% ont déjà trouvé un nouvel emploi
- 20% sont partis à la retraite
- 30% partiront à la retraite d'ici la fin de leur mise en disponibilité
- 30% sont pris en charge par un cabinet généraliste d'outplacement

Un des objectifs recherché par ASPIRE est de renforcer l'efficacité de l'outplacement par la mise en relation d'un réseau de spécialistes.

Ainsi, de façon à garantir la possibilité d'un retour des expertises dès la reprise des investissements pétroliers, il est envisagé de créer au niveau national un accueil et accompagnement des spécialistes touchés par les plans de licenciement.



La prise en charge d'une telle démarche devrait pouvoir s'appuyer sur le monde associatif, complémentaire du monde industriel.

Les associations du domaine (ACP, AOP, Foreurs de France, Total Prof Associés, Pro Educ International, GEP-AFTP...) pourraient fédérer leurs moyens en s'appuyant sur leurs objectifs statutaires. Des partenariats avec des centres de formation (CFL Lacq, EFF forage...) pourraient être envisagés.

Les objectifs statutaires de l'ACP

- Favoriser la promotion des consultants en activité,
- Inciter les consultants à travailler en réseau (entre eux et avec les Membres Partenaires),
- Inciter les entreprises à contracter des consultants et des membres partenaires,
- Donner des informations sur les initiatives, les missions en cours, la vie de l'association,
- Donner au monde extérieur l'image d'une association structurée, vivante, suscitant l'intérêt des consultants individuels potentiels ainsi que du marché.

Ce que nous faisons :

- Former un réseau de communication entre spécialistes consultants,
- Échanger des informations sur les opportunités d'activité et les événements de l'industrie,
- Encourager la collaboration entre professionnels de spécialités différentes,
- Promouvoir l'image des consultants indépendants,
- Maintenir le contact avec les autres associations des mêmes domaines d'activités ou complémentaires,
- Participer au développement et à l'exploitation de champs pétroliers ou gaziers avec les Sociétés internationales,
- Aider les Sociétés pétrolières et gazières dans leurs efforts de formation par l'apport de l'expérience de seniors experts.

Des PME/TPE ont décidé de rejoindre l'ACP dans le but de pouvoir s'appuyer sur un groupe de spécialistes dans leur domaine en vue de mieux répondre à des projets. En entrant dans le réseau ACP, ces sociétés coopèrent étroitement, avec les consultants et les « membres partenaires » intervenant dans les différents domaines de l'industrie pétrolière et des énergies renouvelables

Le Projet Coopératif

Il s'agit de définir et approuver, entre les différents participants, les modalités de coopération visant au lancement et au bon déroulement du projet ASPIRE.



Les participants potentiels sont :

- Les associations ACP, Association des Foreurs, AOP,
- Les associations/clusters régionales pour le développement des entreprises
- Le groupement GEP-AFTP (sociétés et professionnels)
- Les centres de formation en France (CFL, EFF...)
- Les cabinets d'outplacement (ou les DRH des sociétés touchées si elles se manifestent, ou si elle sont identifiées par les syndicats professionnels=
- Les sites hébergeurs de recrutement (<http://www.emploi-petrole.com/>, ...)

Le projet ASPIRE, à partir d'un fichier d'expertises disponibles et des besoins actualisés, pourrait apporter les services suivants :

- libre accès aux conférences et clubs entreprise (GEP-AFTP)
- suivi personnalisé et régulier par des seniors membres bénévoles d'associations professionnelles (ACP, AOP, Foreurs de France...)
- assistance à l'identification de formation « productive » et de leur financement
- préparation et accompagnement au métier de consultant (promotion, mise en réseau, information des opportunités, intégration dans les groupes de travail...)

- offre de prestation de service pour coaching et/ou formation en France (CFL, EFF...) ou à l'étranger (formation continue).
- offre de parrainage de jeunes diplômés ou en cours de formation

- offre de missions ponctuelles rémunérées au service des PME/TPE : mise en place du système de Qualité et du manuel HSE, création des procédures de travail et des référentiels, ingénierie de formation (construction, maintenance, opération) avec accréditation ACP sur les services rendus.
- offre de missions à l'étranger sur des opportunités d'assistance technique (réseau export GEP AFTP)
- offre de missions auprès des industries « sous staffées » dans les énergies renouvelables ou l'efficacité énergétique en particulier.

Les moyens à mettre en place (et à financer)

- Mise en place d'un comité de pilotage (avec GEP-AFTP, les pétroliers et para pétroliers
- Mise à disposition d'un local (à La Défense) pour le suivi des bénéficiaires
- Ouverture d'un site (par exemple en sous site de www.acp-france.org)
- Poste (à plein temps) de Project Coordinateur, pour le suivi, les relations avec les partenaires, la mise à jour du site.
- Participation aux événements publics : réunion (lancement, suivi), exposition / conférences.

...../.....