



Lancement de l'AG Forum ACP du 17 janvier 2015

Lors de la conférence de l'énergie en Afrique organisée le 25 novembre, Jean-Marc Fontaine (responsable CSR de Total Afrique) a présenté l'approche sociétale de Total en Afrique, pour cette région qui représente 13 % de la population mondiale (et 31% de la production du groupe Total), mais seulement 4 % de la demande en énergie ; elle représente aussi 30 % des découvertes mondiales de pétrole et de gaz de ces cinq dernières années.

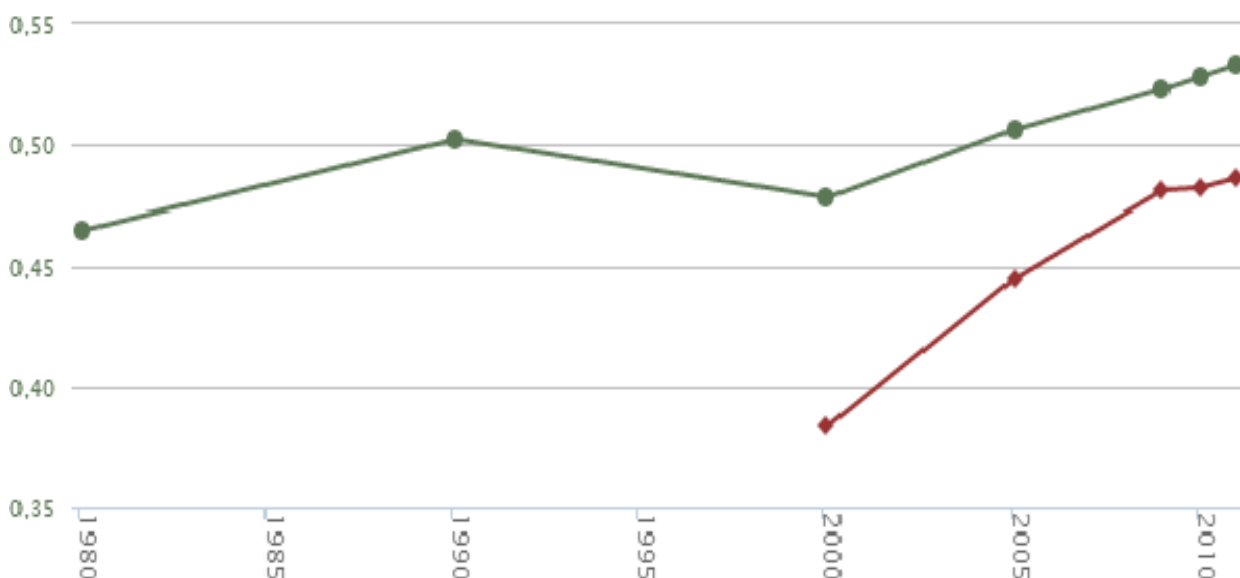
C'est ce qui fait l'intérêt de l'étude de Price Waterhouse Coopers, publiée sur leur site il y a quelques jours, après une enquête auprès de 55 acteurs pétroliers/parapétroliers du continent africain.

« Les entreprises du secteur pétrolier et gazier en Afrique sont aujourd'hui préoccupées par la nécessité de développer des compétences locales. En 2012, on comptait environ 25% d'expatriés, mais au regard de la forte impulsion des gouvernements à développer les compétences locales dans le secteur de l'énergie, on peut s'attendre à une forte réduction du recours aux expatriés dans les années à venir.

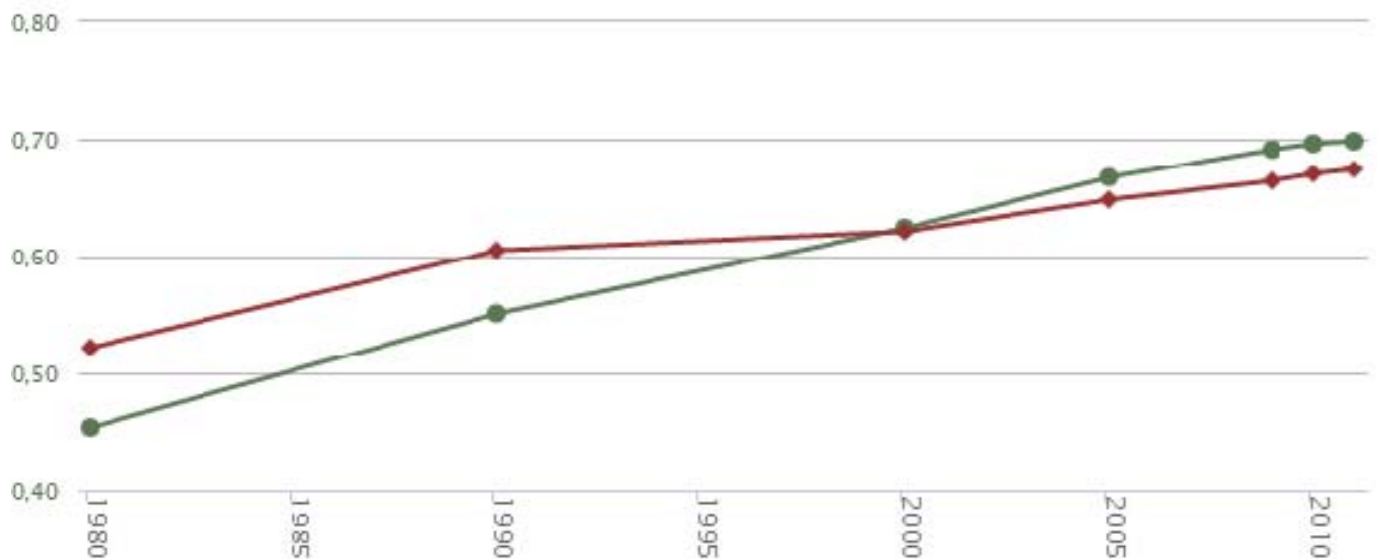
Les multinationales ont plus de difficulté à contribuer au développement économique et social des pays où elles opèrent ; recrutement local, formation, achat de biens et de services locaux, (local content), contribution à l'éducation et la santé. Cette démarche « sociétale » s'avère difficile et plus coûteuse que la démarche traditionnelle de venir avec services et biens importés.

« La formation continue comme outil de développement durable ». Tel est le thème de l'exposé que j'ai présenté le 15/4 à la Conférence CIHC2 (Brazzaville) après avoir rappelé la mission ACP et ACP groupe Afrique créée à Pointe Noire en juin 2013 et les métiers des experts ACP.

Indicateur de développement humain (IDH), Congo
Indicateur de développement humain (IDH), Angola



Indicateur de développement humain (IDH), Algérie
Indicateur de développement humain (IDH), Gabon



Human Development Report 2007 | Perspective Monde, Université de Sherbrooke

En Algérie, la croissance soutenue de la production d'hydrocarbures et l'investissement dans la formation des jeunes a conduit à une croissance régulière de l'IDH. Des inquiétudes se font sentir sur la décroissance de la production alors que la consommation intérieure croît fortement. Le taux de chômage des jeunes (20-25 ans) reste à 50%.

Les pays africains ont un PIB/hab 1.200€, un coût éducation 5% du PIB, un taux du financement public formation professionnelle par rapport au coût éducation 5% et un taux de population de jeunes (15-20 ans) 10%. Ceci conduit à un budget public formation professionnelle de 30€ par jeune, c'est 200 fois inférieur à celui de l'Europe, l'Afrique doit faire appel à un financement privé : frais de scolarité, contribution volontaire des entreprises.

Cette mission à Brazzaville a aussi été l'occasion de la 3ème réunion du groupe Afrique (Pointe Noire le 17/4) autour d'une dizaine d'experts/consultants sur le thème de la conférence et celui du déploiement vers l'industrie minière (Potasse du Kouilou) avec préparation de communication auprès des opérateurs de blocs miniers et de l'administration nationale.

Elle a aussi donné lieu à la rencontre avec Fouzia Baïri Dr Explo Prod IFP training pour le debriefing de la conférence : nécessité d'une mutualisation d'une formation qualifiante (opérateurs, mainteneurs, foreurs...), qui pourrait être appliquée à l'ouverture au niveau national du brevet opérateur actuellement diffusé pour Total Congo. Ceci demande une spécification adaptée à l'environnement (niveau des entrants en particulier) telle que nous l'avons proposée à l'INP (Angola) qui souhaite pouvoir obtenir un support financier de Total.

Le Groupe Afrique se développe, il est contacté par des PME/TPE françaises qui souhaitent se développer localement, est en relation régulière avec l'équipe Local Content de Total Congo et a lancé une initiative auprès des compagnies minières (potasse du Kouilou) pour aider à y relever les défis des ressources humaines.



formation continue & développement durable



Groupe de consultants ACP Afrique

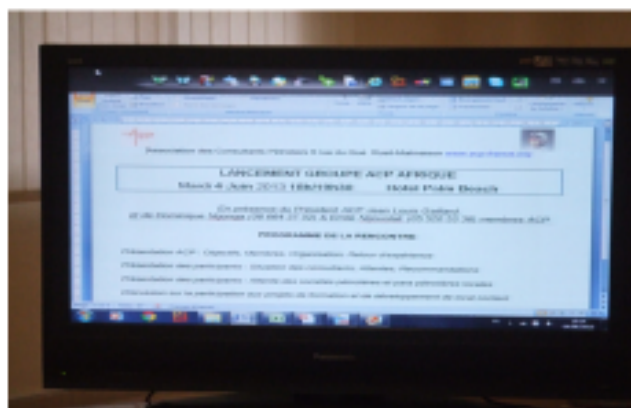


Assister les Sociétés Nationales Pétrolières :

- développement de champs pétroliers
- transfert de notre expérience
- assistance à Maitre d'Ouvrage

Coopérer avec les Sociétés Internationales :

- renforcement de leurs équipes
- compagnonnage des jeunes diplômés



15/4/2014

Brazzaville rev1 2

Notre AG du 17/1/2014 a confirmé notre intention de lancer un deuxième **Groupe Afrique à Alger pour répondre aux attentes RH de la Sonatrach comme des Associations.**

Sur un groupe Alger et une implantation locale, quelle pourrait être la contribution de TOTAL, hébergement, locaux, accompagnement, aides financières qui pourrait avoir un intérêt à avoir un groupe de spécialistes pouvant répondre à leurs différentes problématiques d'obtenir, de trouver et développer des compétences locales.

B. DÉVELOPPEMENT DES OUTILS DE PRODUCTION

DES ACTIVITES PERMETTANT LE DEVELOPPEMENT DES OUTILS DE PRODUCTION



Aménagement de yards: **ILOGS, FRIEDLANDER, BOSCONGO**

- Constructions d'Ateliers de fabrication, de mécanique, d'électricité...
- Equipements de Heavy Lifting,
- Mise en place d'une Heavy Welding Line,
- Extension d'un quai de 200 mètres chez ILOGS

4 yards (pour 12000 t métallique local content)

ILOGS (avec Friedlander, Ponticelli, Subsea 7)
Layne Diane (avec Eiffage)
GNCAC
BOS CONGO (Bouygues offshore)



Local Content exemple du yard de Paenal (Angola)



Yard de Paenal (Porto Amboin)



Nouvelle phase de développement du yard pour répondre aux besoins du projet Clov (Total) :

- extension du quai (de 80 m à 430 m),
- grue rotative capable de soulever 2500 t
- unité de traitement d'eau (2200 t).





Local Content exemple du yard de Paenal (Angola)



Yard de Paenal (Porto Amboin)

L'organigramme inclut 1000 emplois directs (85 % Angolais).

Les 5 divisions : -HR, -HSE, -QA/QC,

-Opérations (yard, maintenance, project management, housing, warehouse, training school, IT),

-Procurement/Fabrication (engineering, welding, fabrication, scaffolding, pipe shop, rigging, elect/instrum/mecanical)



Local Content exemple du yard de Sonils (Angola)



Ponticelli (5500 employés, 750 M€) construction métallique pour industrie du pétrole avec filiales Angola, Gabon, Libye et Algérie.

Métier de base travaux raffinerie et réorientation sur les installations de production (FPSO Girassol, puis Rosa ...) à l'occasion de l'expulsion de ses équipes (et équipements) du Venezuela et transfert sur l'Angola.

En Angola 150 à 200 M\$ CA, 200 expats (TPN) et 600 locaux, sur la base de Sonils (Luanda)



ATEX SYSTEM - ATEX & IEC Ex *ELECTRICAL ENGINEERING*

LE CONTENU LOCAL AU CONGO

NOS PREMIERES ACTIONS CONGO

DECEMBRE 2013:

Premières missions sur Pointe Noire en partenariat avec TOTAL DEVELOPPEMENT et la Chambre de Commerce et d'Industrie d'Agriculture et des Métiers de Pointe-Noire.

Visite des principaux opérateurs et accompagnement avec notre agent local Mr Roland MONGO (société NEW TECH).
PERENCO / DIETSMANN / ENI / AOGC / SC LOG, ...

AVRIL 2014:

Participation au CIEHC2, 2^e conférence internationale et exposition des hydrocarbures à Brazzaville en partenariat avec UBI FRANCE. Recherche de locaux pour implantation de contenu local, stockage, point de vente.



www.atex-system.com
atex@atex-system.com



CCIAM



ATEX SYSTEM - ATEX & IEC Ex *ELECTRICAL ENGINEERING*

LE CONTENU LOCAL AU CONGO

NOS PREMIERES ACTIONS CONGO

DECEMBRE 2013:

Premières missions sur Pointe Noire en partenariat avec TOTAL DEVELOPPEMENT et la Chambre de Commerce et d'Industrie d'Agriculture et des Métiers de Pointe-Noire.

Visite des principaux opérateurs et accompagnement avec notre agent local Mr Roland MONGO (société NEW TECH).
PERENCO / DIETSMANN / ENI / AOGC / SC LOG, ...

AVRIL 2014:

Participation au CIEHC2, 2^e conférence internationale et exposition des hydrocarbures à Brazzaville en partenariat avec UBI FRANCE. Recherche de locaux pour implantation de contenu local, stockage, point de vente.



www.atex-system.com
atex@atex-system.com



CCIAM



ATEX SYSTEM - ATEX & IEC Ex *ELECTRICAL ENGINEERING*

ENGINEER ELECTRICAL DRAWING



La formation locale

C. RENFORCEMENT DES CAPACITES HUMAINES ET ENTREPREUNARIALES

RECRUTER ET FORMER LES JEUNES CONGOLAIS

FAVORISER LE RECRUTEMENT ET FORMATIONS DES JEUNES AUPRES DES CONTRACTEURS INTERNATIONAUX DE MOHO NORD (MHN)

Norvège, France, Corée, Italie, Congo sur yard, Congo Offshore sur différents packages de MHN.



APPEL A CONCOURS ISTAC POUR FORMATION DES FUTURS TECHNICIENS DANS LE CADRE DE MHN

Partenariat l'ISTAC et CEGELEC pour la mise en œuvre d'un BTS maintenance spécialisée pétrole prévoyant le recrutement et la formation d'une soixantaine de techniciens.



PROGRAMME POUR LES TRAINERS CONGOLAIS: « TRAIN THE TRAINERS

Accompagner les professeurs d'écoles supérieures dans leurs démarches de professionnalisation des formations d'ingénieurs et de techniciens. 3 écoles impliquées : **ENSP, ISTAC, EST LITTORAL**



Rencontre **TEPC/ IFC**: Pointe-Noire, du 24 au 25 Sept 2014



Conditions d'admission :

Bac C, D, E, F + entretien
Options : GTR/GSI – GEHS/GSI
Durée des études : 3 ans

Bac A + entretien
Option : GMAM
Durée des études : 3 ans

DIPLÔME	3 OPTIONS
Diplôme Supérieur de Technologie	Génie des Télécommunications et Réseaux (GTR) et Génie des Systèmes Industriels (GSI)
	Génie de l'Environnement, Hygiène et Sécurité (GEHS) et Génie des Systèmes Industriels (GSI)
DST Délivré en partenariat avec l'IUT d'Evry	Génie du Management des Activités Maritimes (GMAM)



RH & Développement Durable



Objectif : développement industriel pérenne

- Volonté légitime de développer l'industrie nationale
- Efforts nécessaires sur le long terme en vue d'établir les compétences humaines et les capacités industrielles requises
- Nécessité de maintenir un niveau d'activité continu pour ces industries locales

Notre ambition : mettre notre expertise au service des Sociétés Internationales et Nationales, Pétrolières et Minières

- développement de champs pétroliers/ exploitation de mines
- transfert de notre expérience
- assistance à Maître d'Ouvrage

Une nouvelle énergie, de nouvelles synergies

17/01/2015

Versailles 1



RH & Développement Durable



1. Analyse du contexte

Mapping: Enquête sur les besoins des entreprises locales à moyen et long terme

Vs

Cursus locaux de formation technique qualifiante et professionnelles



Proposition de cursus de formation adaptés au contexte et aux moyens du pays et des entreprises

Méthodes

Références

17/01/2015

Versailles



RH & Développement Durable



2. Sélection de personnel

Pour répondre aux exigences des entreprises en tenant compte des impératifs économiques et sociétaux des pays :

- Recherche et sélection de personnel nationaux sur le marché du travail local et de personnel du pays vivant à l'étranger
- Recherche et identification, au sein des entreprises locales des personnels possédant un potentiel d'évolution et de progression pour renforcer les équipes dans les développements des projets
- Identification et association avec des sociétés de services ou institutions de formation, et transfert de savoir-faire

Méthodes

Références

17/01/2015

Versailles



RH & Développement Durable



3. Formation

Formation de qualification technique (savoirs techniques et industriels)

- Domaines pétroliers, miniers
- Opération et production
- Maintenance
- Compagnonnage des jeunes diplômés
- Identification et association avec des sociétés ou institutions de formation et transfert de savoir-faire

Formation de développement personnel et professionnel (savoir faire)

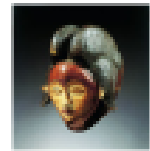
- Actions de formation non techniques : constitution et management d'équipe, processus et management d'opération de sélection, transfert d'outils, formation de formateurs techniques, etc.
- Identification et association avec des sociétés ou institutions de formation et transfert de savoir-faire

Outils

Références

17/01/2015

Versailles



4. Accompagnement, assistance à Maître d'ouvrage

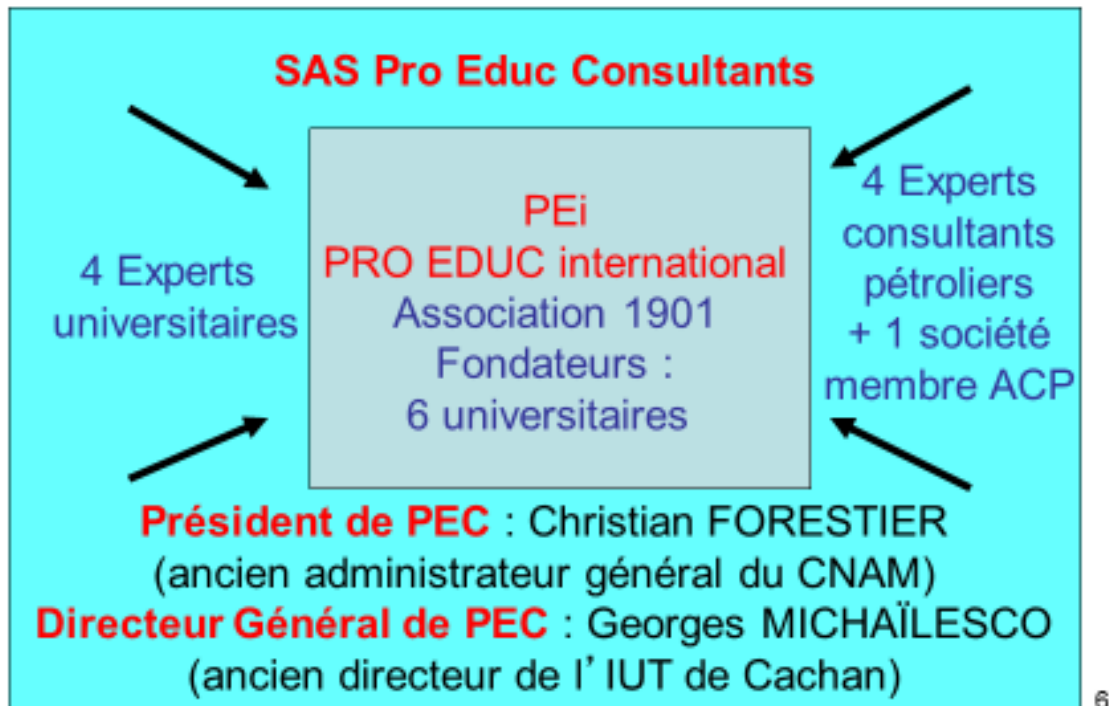
Mise à disposition des sociétés locales d'experts dans les domaines pétroliers, miniers, en opération et production, en maintenance pour accompagner des projets de développement

Pilotage de projets de sélection, de formation, de transfert méthodologiques, de savoir-faire, d'outils de sélection et de formation

Outils

Références

Les experts fondateurs de PEC



6

Qui sommes-nous ?

- SAS d'Experts en éducation et Formation Tout au Long de la Vie.
- Pro Educ Consultants prépare, conçoit, et réalise dans les domaines de l' éducation et de la FTLV :
 - ✓ des études de diagnostic, d' opportunité, de faisabilité et de conseil,
 - ✓ la mise en place, le suivi, la gestion et le contrôle de programmes d'ingénierie éducative,
 - ✓ l'évaluation de projets en cours de réalisation ou arrivés à leur terme.
- Exerce en France et à l'international, avec tout partenaire public ou privé.

3

Comment travaillons-nous ?

Nos valeurs

- Un engagement pour une éducation et FTLV de qualité :
 - ✓ socialement responsable
 - ✓ soucieuse d'efficacité et de respect de l'apprenant
 - ✓ au service du développement durable
 - ✓ basée sur le **savoir** et les capacités **d'apprentissage, d'autonomie, d'adaptation**, clefs de l'acquisition de **compétences**.
- Volonté de concrétiser ces valeurs notamment dans des actions relevant de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

4

Projet ALGERIE (2010–2012)

ASSISTANCE À MAÎTRE D'OUVRAGE

(Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Algérien)

Réalisé par l'association PRO EDUC international (Pei) :

▪Nature du programme :

Etude de faisabilité de création d'un réseau d'établissements d'enseignement supérieur professionnel court, les Instituts de Technologie (IT, inspirés des IUT français).

▪Donneur d'ordre et financement :

Ambassade de France à Alger (SCAC/Service de Coopération et d'Action Culturelle), le maître d'ouvrage étant le Ministère de l'Enseignement Supérieur Algérien (MES).

▪Différentes étapes de réalisation :

-2010 : définition des objectifs et de la méthode en étroite collaboration avec le MES Algérien.

Trois missions réalisées en Algérie par PEI.

-2011 : première approche des moyens à mettre en œuvre et de la méthodologie de réalisation.

Deux missions d'experts en Algérie et une visite d'étude en France d'une délégation algérienne.

-2012 : travail méthodologique approfondi.

Trois missions françaises, dont une terminale lourde (novembre 2012), avec visite de chaque site expérimental prévu.

14

Démarche en ingénierie éducative

- TdR du projet → chronogramme et méthodologie
- Référentiel métier (poste de travail, activités, tâches) ;
- Référentiel de compétences identifiées ;
- Référentiel de formation permettant d'acquérir ces compétences ;
- Modalités d'évaluation des compétences.
- Evaluation du dispositif de formation.
- Ressources nécessaires pour mettre en œuvre ce référentiel.

15

Construction du référentiel de formation

- spécifications des modules de cours et des laboratoires,
- définition des ressources humaines nécessaires et aide au recrutement du personnel,
- création et ingénierie du cursus professionnel,
- choix, acquisition et mise en service des équipements,
- formation et accompagnement des formateurs et du personnel non formateur,
- préparation de l'ouverture et du démarrage de la formation,
- suivi de la formation et des équipes éducatives,
- évaluation du dispositif et retour d'expérience

16