

Compte rendu de la conférence du CIHC2 Brazzaville le 15 avril 2014

Le deuxième Congrès International des Hydrocarbures au Congo a accueilli plusieurs milliers de personnes de la sous-région : des autorités en hydrocarbures de la RDC, Gabon, Bénin, Côte d'Ivoire, Guinée Equatoriale... des représentants de l'Association des Pays Producteurs Africains, de leur nouveau centre de formation AFrican Petroleum Institute au Caire, des NOC (SNPC, Coraf, SFP, Petroci, PetroGabon, Soc Hydrocarbures Tchad), des IOC (Total, Chevron, ENI, Petroleum EP, Soco, Perenco, Shell, Noble Energy, Oryx, Maurel & Prom ...) des sociétés de service (Schlumberger, Baker, Halliburton, Apave, Veritas, ...), des étudiants (License et master) en géologie de l'université Marien Ngouabi (Brazzaville).

La conférence de l'ACP, a réuni plusieurs centaines de personnes sur le thème : la formation continue comme outil de développement durable.

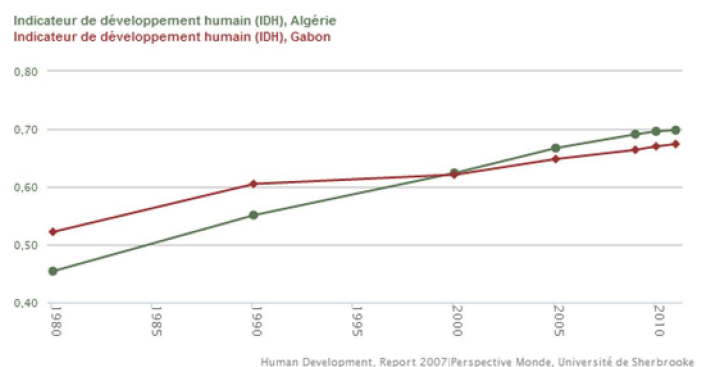
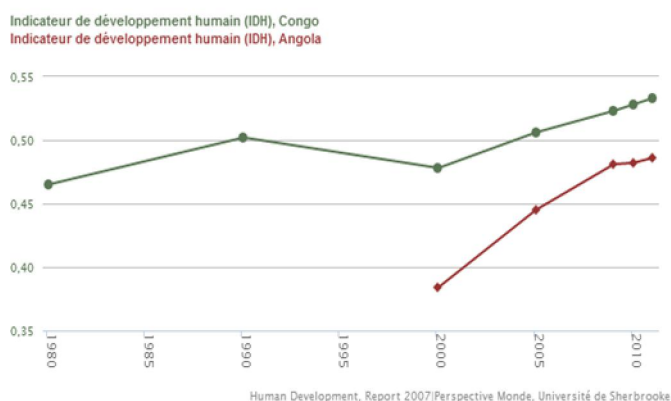
Par les témoignages recueillis, le public a manifesté sa satisfaction sur le constat sans indulgence concernant le retard de l'IDH et le décalage du financement public de la formation professionnelle (rapport de 1 à 200 entre Afrique et Europe pour le financement ramené au nombre de jeunes).

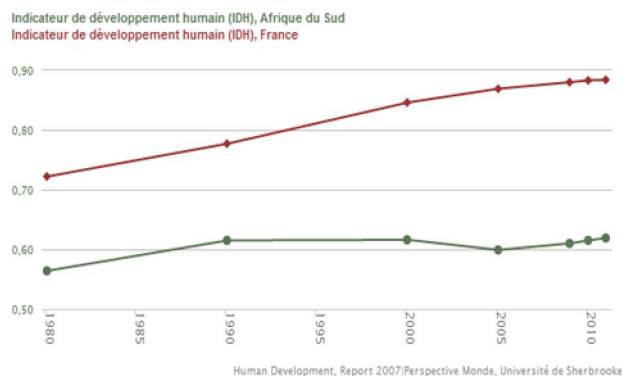
Ceci justifie donc totalement l'investissement massif par les (para) pétroliers. Pour minimiser cet investissement, parfois excessif, il a été proposé (et étudié sur les populations d'opérateurs, mainteneurs et foreurs quantifiées à partir de l'enquête lancée par le groupe Afrique ACP) une mutualisation de la formation qualifiante (brevets) et son financement partiel par l'état, qui réinjecterait ainsi une partie de la contribution/taxation des entreprises.

La présentation est disponible via la page d'accueil www.acp-france.org, elle a donné lieu à une interview diffusée sur Radio Congo. Toutes les présentations sont accessibles sur <http://fr.ciehc.com/presentations/> Username: ciehc-2 Password: presentationsciehc

Extrait de la conférence « La formation continue comme outil de développement durable ».

Le Développement Humain est à la fois un élément et l'accomplissement du développement Durable. Ce Développement Humain est quantifiable avec son Indice (IDH) qui a été mesuré par le Programme des Nations Unies pour le Développement pendant plus de 30 ans sur la quasi-totalité des pays. Les pays pétroliers africains ont vécu une croissance régulière de leur IDH pour atteindre aujourd'hui entre 0,5 et 0,7.





L'employabilité de la production pétrolière (emploi/Kbpd équivalent pétrole) est cohérent avec l'IDH, c'est le cas par exemple pour les deux champions africains : Algérie et Gabon

Initialement basé sur une moyenne arithmétique, l'IDH se base aujourd'hui sur une moyenne géométrique. L'objectif est d'éviter qu'un très mauvais score sur l'une des composantes de l'indice puisse être

	Keopd	Emploi	ratio
Algérie	3000	150.000	50
Gabon	300	10.000	30
Cameroun	100	3.000	30
Nigeria	2500	60.000	25
Congo	400	8.000	20
Angola	2000	40.000	20

intégralement compensé par un bon résultat sur une autre des composantes. La composante santé est mesurée par la longévité, l'éducation par l'alphabétisation & scolarité et le niveau de vie par le log du PIB/hab. L'éducation contribue donc bien au développement du capital humain, nécessaire à la croissance économique et industrielle des pays.

Il peut alors être utile de comparer les moyens mobilisés par les pays africains et européens. C'est ce que l'on pourrait appeler le challenge de la formation professionnelle (diplômante) en Afrique.

Les pays africains (moyenne très représentative du Congo) 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.

En comparaison les pays européens ont respectivement les valeurs suivantes : 20.000€, 15%, 10% et 5% soit 6000€ par jeune.

Avec un financement de la formation professionnelle 200 fois inférieur à celui de l'Europe, l'Afrique doit faire appel à un financement privé : frais de scolarité, contribution volontaire des entreprises.

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 croit fortement. Le taux de chômage des jeunes (20-25 ans) reste à 50%. Pour financer les formations continues qualifiantes, la loi de finance 1998 a prévu une provision de 0,5% des masses salariales des entreprises (soit pour la Sonatrach, sans filiale : 5 M€ de provision pour la formation continue et pour l'ensemble des compagnies pétrolières environ 10 M€). (au Vénézuéla 2% masse salariale).

En Angola 0,15\$/bl soit 300K\$/d soit 70 M€/an (la même règle donnerait au Congo 14M€)

Au Congo et Gabon pas de fond spécifique formation mais provision fonds de développement (formation entre autres) 1% valeur production (soit Congo 100 M€/an)

Face à la faiblesse de la formation professionnelle initiale, les entreprises pétrolières sont amenées à investir massivement dans la formation des nouveaux embauchés (remplacement du personnel en place /départ en retraite et substitution des expats ; nouveaux projets) comme des collaborateurs en poste.

Deux exemples :

- personnel en poste ex en 2002 projet ADCE Adéquation Des Compétence d'Exploitation Total 150 opérateurs, procédures et manuels opératoires réécrits en groupe, 4 instructeurs pendant 6 mois (soit un total de 100 semaines de formation), plus de 300 K€ Les stagiaires ont été formés en 12 groupes de travail (12p), 8 semaines de formation et 2000€ par stagiaire (250€/homxsem)
- nouveaux projets ex Kashagan plus de 100 M€, 1200 personnes, 40 sem de formation sur 3 ans (2000€/hsem)

Pour être efficace cette formation continue doit être « adaptée au contexte local », ce qui implique une stricte limitation de l'enseignement des savoirs, savoir-faire et savoir-être aux savoirs utiles et utilisables dans l'accomplissement des tâches.

Pour être rentable elle doit être mutualisée, ce qui est aussi une opportunité pour une qualification (par ex brevet opérateur) ainsi qu'une ouverture vers un échange vertueux avec la formation professionnelle diplômante (dont le financement public fait cruellement défaut)

Pour valider la pertinence d'une démarche mutualisée au Congo, nous avons lancé une enquête auprès des pétroliers et para pétroliers congolais, comme nous l'avons fait il y a 10 ans en Angola.

Questionnaire auprès des pétroliers et para pétroliers congolais

Nom et contact du participant

Nom de la Société / nombre d'employés

Techniciens/Ingénieurs employés en 2014		
	<i>Congolais</i>	<i>Expatriés</i>
<i>Engineering</i>		
<i>Géologie/Géosciences</i>		
<i>Forage & complétion</i>		
<i>Soudure/tuyauterie</i>		
<i>Opération</i>		
<i>Maintenance</i>		
<i>QHSE</i>		
<i>Logistique</i>		
<i>Autres</i>		

1/ Quelles difficultés rencontrez-vous à l'embauche de techniciens/ingénieurs locaux, quelles sont vos sources de recrutement et les spécialisations critiques ?

2/ Quelles difficultés rencontrez-vous pour développer les compétences de vos employés ?

La consolidation/extrapolation des informations quantitatives conduit à une population pétrolière en place de 8.000 collaborateurs dont 1500 opérateurs et 1000 techniciens de maintenance. En termes qualitatifs, l'embauche souhaitée est au niveau bac +2, la seule source de formation reconnue est la formation privée ISTAC pour les techniciens de maintenance mais fournissant un nombre insuffisant de bac+2 (30 qui vont poursuivre leurs

études à Douala pour un diplôme d'ingénieur, et seulement 25 en alternance pour un diplôme de technicien supérieur)

La formation continue des techniciens (opération & maintenance) en place a été estimée sur la base d'une formation de 4 semaines tous les 8 ans. La formation qualifiante des nouveaux embauchés (estimés à environ 300 techniciens op/maint par an) a été basée sur 40 semaines pour les opérateurs et 20 semaines pour les techniciens de maintenance.

Avec un taux moyen de 500 €/semaine de formation, le budget annuel de la formation professionnelle s'élève à plus de 600 K€ (formation continue) et 5.000 K€ (formation initiale)

Une stratégie nationale pour le Congo serait de mutualiser la formation qualifiante des nouveaux embauchés, soit par exemple (par an)

175 Opérateurs 40 sem

150 Techniciens de maintenance 20 sem

30 Foreurs 20 sem

Total 10.600 sem soit 5,3 M€ par les entreprises et 5,3 M€ sur fond de développement (?)

Par exemple un centre de formation qualifiante (50 opérateurs/an), dans le centre de formation SNPC pourrait bénéficier d'un financement des pétroliers à hauteur de 1 M€/an et du fond de développement 1 M€/an. Une telle mutualisation au Congo permettrait de donner une réponse satisfaisante et pérenne à l'attente des pétroliers/par pétroliers qui seraient intégrés dans le comité de pilotage.

En Angola où nous rencontrons une problématique équivalente, nous sommes en discussion avec le Ministère du Pétrole pour la mise en place de brevet (opérateurs, maintenance) au sein de l'Institut National du Pétrole (actuellement bac pro et formation continue) nous proposons de nous appuyer sur l'accord bilatéral France-Angola pour la mise en place d'Institut Supérieur Technique sur le modèle des IUT français.

Le financement public de la formation professionnelle (33 M€/an), se trouverait ainsi complété par un financement, des entreprises et du fond de développement, pour la formation qualifiante/brevet (par exemple pour le pétrole de 10,6 M€/an)

Il nous reste alors à valider la pérennité du besoin des entreprises pétrolières lié à la stabilité de leur demande de ressources humaines en particulier pour les nouveaux projets. Force est de constater que l'arrivée du pic pétrole au Congo va entraîner un espacement des nouveaux projets, ce qui justifie la démarche du groupe Afrique ACP de s'intéresser aux projets futurs miniers en particulier sur la potasse du Kouilou.

Jean-louis.gaillard@acp-france.org