



# CONFÉRENCE ACP

« IMPACT SOCIÉTAL DE LA CHUTE DU BRUT SUR LES ACTIVITÉS  
PÉTROLIÈRES ET PARA PÉTROLIÈRES »

RUEIL-MALMAISON LE 24 OCTOBRE 2015

---

**Impact de la chute du brut sur la sélection et la formation du personnel dans  
les sociétés pétrolières et parapétrolières**

**Jean Loup Rick  
ACP**

# Constat

---

## Rappel sur l'impact sur les investissements :

Depuis début 2015, réduction de 25% du montant des investissements des opérateurs US.

SPTEC Advisory : « Investment in the upstream is actually down by \$220 billion in 2015 and 2016, compared to pre-oil price crash projections. A reduction of 46 onshore North American projects have been deferred... »

Wood Mackenzie (WM) dans une analyse publiée le 21 septembre 2015 rapporte que les opérateurs entendent réduire de 20 à 30 % les coûts des projets...

... les sociétés de forage sont exsangues...

# Constat

---

Autre exemple :

Sinopec – Addax Petroleum Gabon

La nécessité de réduire les coûts conduit ma maison mère d'Addax à rationaliser son fonctionnement...

25% du personnel du siège à Genève sera licencié...

## Constat

---

Quelques messages lancés aux Journées des Hydrocarbures (21/22 oct 2015) :

- La destruction massive des emplois dans le secteur est comparable à celui des années 80, le secteur en était sorti dans un état différent, La réduction du coût des projets est une question de vie ou de mort (Technip)
- Réduction des effectifs 30% au niveau mondial (CGG)
- Les opérateurs pétroliers cherchent à réduire les coûts des projets de 10 à 50%. Réduction des effectifs 20% au niveau mondial (Saipem)
- Total arrivait au breakeven en 2002 avec un baril à 30\$, aujourd'hui pour l'atteindre il faut un baril à 100\$.

*L'effort (la rente pétrolière) doit être partagé entre les opérateurs, les para pétroliers et les états. (Total)*

# Constat

---

Lors de crises, la réponse immédiate est de réduire les coûts d'opération (opex) et couper les investissements (capex) , quels qu'ils soient :

Internes :

- Financiers
- Techniques
- Humains

Externes :

- Renégociations à la baisse des contrats (particulièrement de la sous-traitance)

## Constat

---

Impact sur le personnel des sociétés pétrolières et parapétrolières :

Réduction de personnel dans les sociétés parapétrolières US depuis le début de l'année 2015 :

- HALLIBURTON : 11,3%
- SCHLUMBERGER : 16,7%

...

En Europe :

- TECHNIP : 16% (environ 6000 employés)



Wood Mackenzie (WM) met en garde contre des coupes de plus en plus drastiques dans l'emploi signifiant que « l'industrie perd des compétences qu'il faudra du temps pour faire revenir quand les prix repartiront ».

# Constat

---

Exemple passé :

Total Congo (période 82/96)

suite à la première crise du pétrole et à la baisse réserves estimée :

- Pas de sélection
- Actions de formation de mise à niveau pour le personnel en place, acquise de haute lutte auprès de la Direction Générale.

Résultats :

- Processus de départ en retraite anticipée favorisée : pyramide des âges fortement déséquilibrée, perte de ressources expérimentées
- Pas de renouvellement des connaissances techniques et des nouvelles technologies pendant 10 ans

Conséquences :

- en 1994, besoin de personnel pour staffer N'kossa : Evaluation des connaissances et potentiels de tout le personnel technique de Total Congo (320 personnes de production et maintenance). 40 sont choisis pour être formés aux nouvelles technologies en France et au Congo.
- Déficit sur les installations existantes
- Nécessité de rattraper le retard

# Conséquences

---

Dans l'industrie pétrolière, en période de crise, les opérateurs ont tendance à annuler les contrats de sous-traitance en se disant qu'ils les rappelleront lorsque la crise sera passée.

Les sociétés de services licencient donc leur personnel.

Ce personnel se reconvertit sur d'autres fonctions et dans des industries plus porteuses à ce moment-là.

Lors de la reprise il n'y a plus le personnel expérimenté attendu disponible sur le marché du travail....



Vision court termiste des donneurs d'ordre.

Exemple des mines en France : Difficultés extrêmes à trouver des « mineurs » en France.

# Conséquences

---

Emploi local :

Les sous-traitants locaux ont des difficultés pour répondre aux exigences des donneurs d'ordre :

Ils disposent (parfois) des ressources locales et de l'expérience technique pour répondre aux AO mais n'ont pas toujours l'expérience des exigences des donneurs d'ordres en termes de rédaction de réponse aux AO - gestion, AQ, certification, etc.

# Recommandations

---

Inviter l'ensemble des interlocuteurs pétroliers à changer de point de vue afin de trouver des solutions ensemble : de l'Opérateur jusqu'au contracteur

Objectifs :

- Maintenir une courbe des âges équilibrée
- Maintenir et développer les connaissances de base et techniques

Les donneurs d'ordres attendent (et redoutent) que les sous-traitants soient des forces de proposition (poil à gratter),

Mutualisation de ressources des donneurs d'ordres et sous-traitants sur certains aspects

# Recommandations

---

Dans les pays émergents où nous intervenons :

Inviter l'ensemble des interlocuteurs pétroliers (opérateurs et fournisseurs) à changer de point de vue afin de progresser dans leur réflexion pour trouver des solutions ensemble...

Pistes de progrès

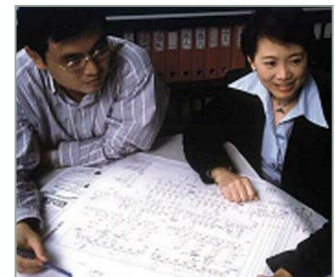
- Sélection :

Réflexion sur les chaînes de valeur communes

Mutualiser le sourcing de candidatures (bases de données)

Créer en commun des pôles de compétences mobilisables rapidement en fonction des projets à court, moyen et long terme

etc.



# Recommandations

---

## Formation :

- Maintenir les cursus de formation long terme permettant de disposer de certains profils demandant une longue expérience : géologues, géophysiciens, inspection...
- Création de pôles de formation technique spécialisés et pérennes pouvant répondre aux demandes des entreprises pétrolières et parapétrolières
- Création de cursus de formation pouvant répondre aux besoins de différentes industries (pétrole, mines, industries de transformation de base telles que ciment, brasseries, etc.) sur des profils communs (maintenance, logistique, achats, SI, etc.)

## En guise de viatique...

... pour la suite de nos travaux

Thomas Jefferson :

Si deux personnes échangent 1\$, ils se quittent avec chacun 1\$ en poche,

Si deux personnes se rencontrent et échangent une idée, ils repartent chacun avec 3 idées... »