



Evolutions en matière de formation Expérience de l'IFP

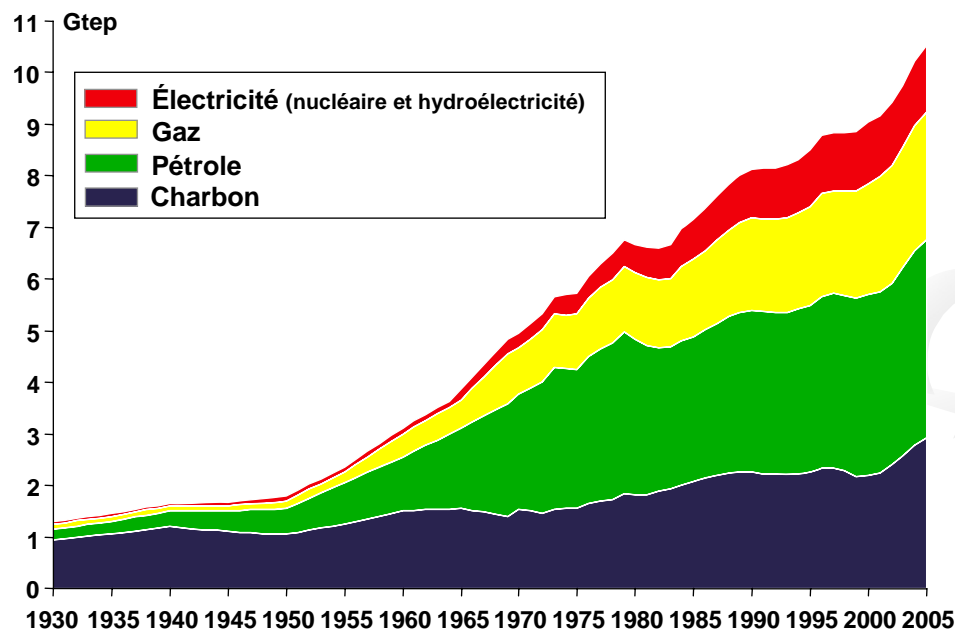
AFG – Congrès du gaz – Formation et ressources humaines – 11 septembre 2007

Le contexte (1)

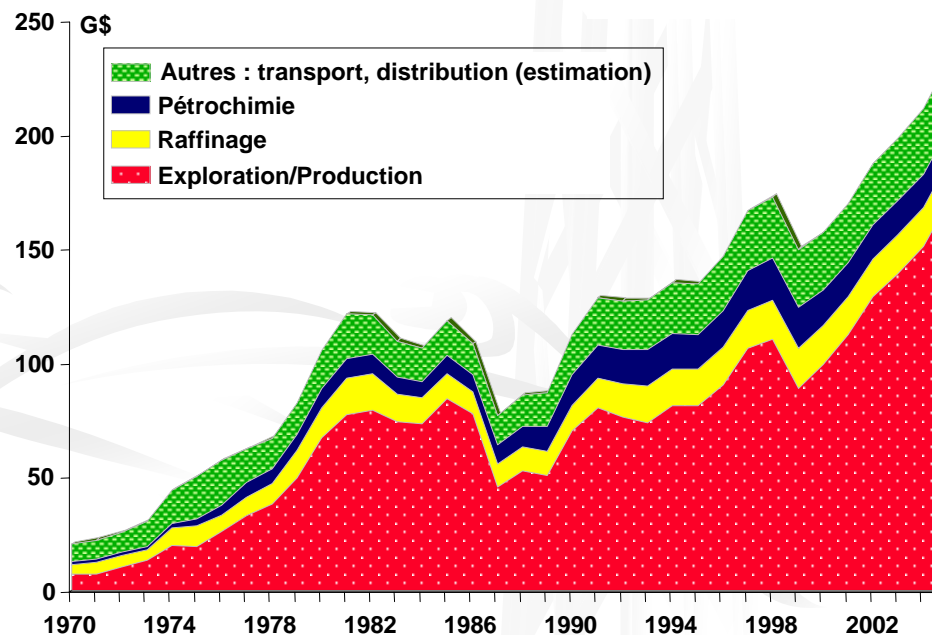


- Croissance de la demande d'énergie, de pétrole et de gaz
- Tensions offre - demande, prix élevés
- Beaucoup d'investissements, de projets
- Des besoins en professionnels durablement élevés
 - en amont : + technologie, + compétences
 - en aval : défis importants et nouveaux projets

Demande d'énergie



Investissements





- **Développement des pays producteurs, ...isation, local content**
- **Concurrence exacerbée**
- **"The big crew change"**

Des challenges nouveaux et majeurs pour la profession

- **Recruter de nombreux talents, les développer, les conserver**
- **Accélérer les transferts de compétences
entre générations
entre pays industrialisés et pays producteurs**



- **Compétences techniques et managériales = 1er actif de nos entreprises**
- **Besoin de faire face au " big crew change "**
- **Enjeux RH désormais stratégiques**
- **Quelques évolutions:**
 - **service formation = maître d'ouvrage**
 - **identification des compétences critiques au sein de l'entreprise**
 - **organisation de transferts intergénérationnels sur la prochaine décennie**
 - **dimension de plus en plus internationale**
 - **politiques proactives dans les pays producteurs**
 - **alliances stratégiques avec organismes de formation**

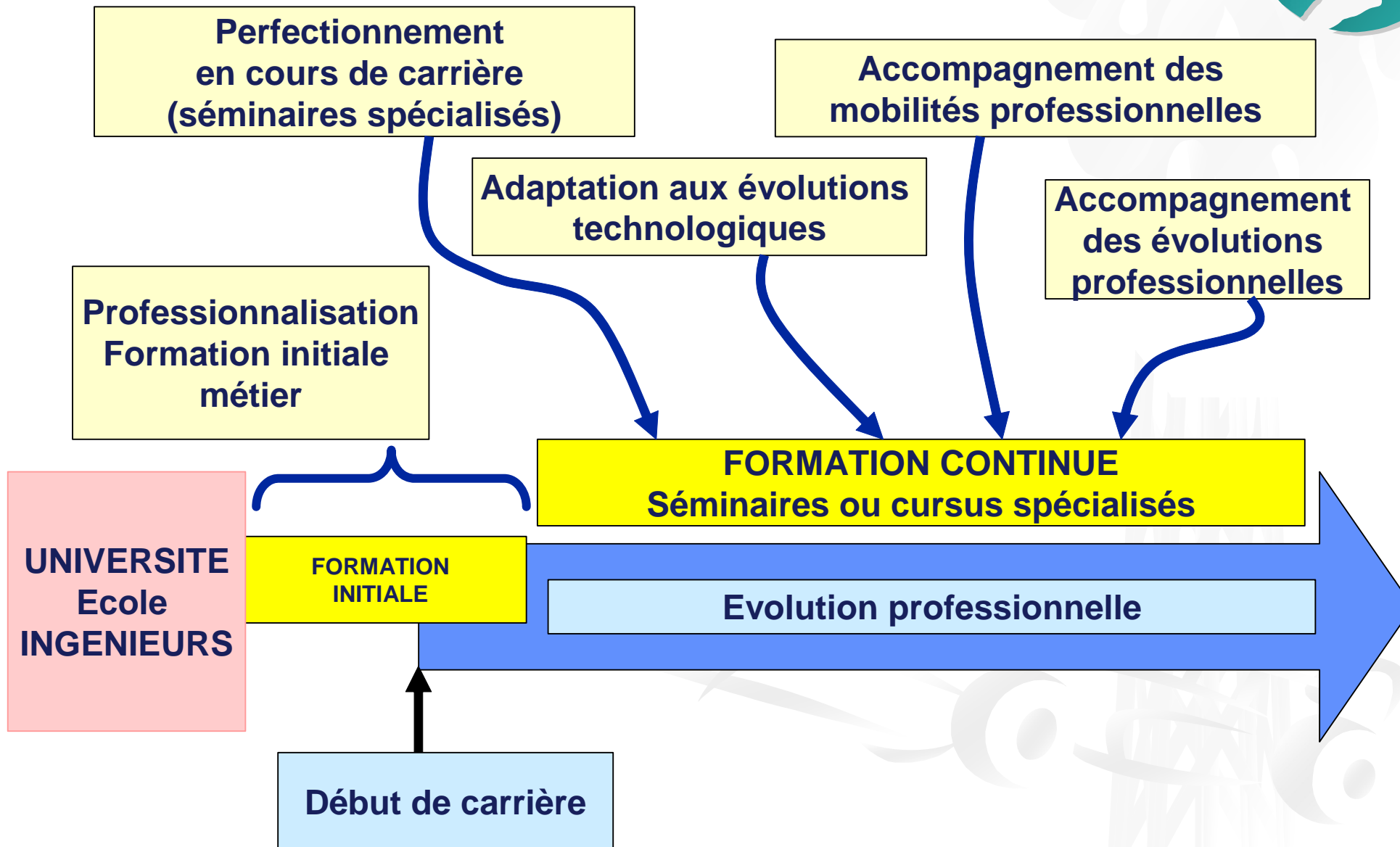


Pétrole et gaz:

nombreux métiers, nombreuses spécificités, complexité
besoin d'une compétence métier approfondie
besoin d'une capacité à travailler en task-force

■ Les réponses :

- **formation de base scientifique et technique solide (préalable)**
- **formation complémentaire**
 - **professionnalisation rapide**
 - **aptitude à évoluer facilement**
- **perfectionnement en cours de carrière, adaptation aux évolutions et accompagnement des mobilités**





- **Besoin impératif d'accélérer le transfert de compétences**
 - pour profiter de la présence de seniors
 - pour pallier le déficit en "mid career"
 - préalable = motivation des acteurs

- **Quelques exemples issus de l'expérience IFP**
 - **Apprentissage : + 160 ingénieurs / an à IFP School sur un total de 600 diplômés
+ 40 entreprises partenaires chaque année**

 - **Crash program au Venezuela :**
6 groupes de 20 jeunes, intégrés à une équipe de 8 consultants seniors
alternance travail en équipe projet / cours / travail individuel coaché
suivi direct par patron E&P

 - **Blended learning**
Gamme en cours de développement
Formations métiers E&P
Cible = jeunes embauchés ou nouveaux dans le métier



- **Opportunité pour tous les acteurs**
 - pour réaliser du business
 - pour le pérenniser
 - pour faire face à des besoins accrus de compétences
- **Modalités : partenariats avec NOC, OPCO, filiales**
- **Quels atouts pour les IOC et sociétés de service?**
 - des seniors, internationaux et crédibles
 - capacité à manager des projets multidisciplinaires, à intégrer les métiers
 - expériences variées à l'international
 - savoir-faire sur coeurs de métier
 - capacité à travailler avec plusieurs hiérarchies



- **Très forte croissance des besoins mondiaux dans nos métiers**
- **Déficit de compétences actuellement (tous métiers)**
- **Compétition sévère entre compagnies**
- **Développement des partenariats avec des industriels pour des parrainages d'étudiants (88% d'étudiants parrainés en 2007)**
- **Forte demande dans les pays producteurs (avec IOC et NOC)**
- **Progression très rapide de l'activité de formation continue:
14000 professionnels formés en 2006 dans 70 pays**