



Rapport final de la discussion

**Forum de dialogue mondial sur les futurs besoins en matière de qualifications
et de formation dans l'industrie pétrolière et gazière**
(Genève, 12-13 décembre 2012)

Rapport final de la discussion

**Forum de dialogue mondial sur les futurs besoins en matière de qualifications
et de formation dans l'industrie pétrolière et gazière**
(Genève, 12-13 décembre 2012)

Copyright © Organisation internationale du Travail 2013

Première édition 2013

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Compétences, développement des ressources humaines et formation à la sécurité, actuels et à venir, dans l'industrie du gaz et du pétrole. Document de réflexion soumis aux fins de discussion au Forum de dialogue mondial sur les futurs besoins en matière de qualifications et de formation dans l'industrie pétrolière et gazière, Genève, 12-13 décembre 2012, Bureau international du Travail, Genève, BIT, 2013.

ISBN 978-92-2-227102-3 (imprimé)

ISBN 978-92-2-227103-0 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Current and future skills, human resources development and safety training for contractors in the oil and gas industry: Issue paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Future Needs for Skills and Training in the Oil and Gas Industry*, Geneva, 12-13 December 2012, ISBN 978-92-2-127102-4, Genève, 2013, et en espagnol: *Competencias laborales, desarrollo de los recursos humanos y formación en materia de seguridad para los contratistas de la industria del petróleo y el gas, ahora y en el futuro.* Documento temático para el debate en el Foro de Diálogo Mundial sobre las futuras necesidades en materia de competencias laborales y formación en la industria del petróleo y el gas, Ginebra, 12-13 de diciembre de 2012, ISBN 978-92-2-327102-2, Genève, 2013.

Besoins en main-d'œuvre / besoins de formation / formation à la sécurité / travailleur qualifié / travailleuses / jeune travailleur / travail sous contrat / industrie pétrolière / rôle de l'OIT

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Déclaration d'ouverture.....	1
1. Comment les gouvernements, les employeurs et les travailleurs pourraient-ils remédier à la pénurie de compétences dans l'industrie du gaz et du pétrole, compte tenu des défis concernant l'ensemble de la société ou propres à ce secteur, tels que: <i>a)</i> le progrès technique; <i>b)</i> les défis démographiques; <i>c)</i> les défis géopolitiques; <i>d)</i> les politiques relatives à l'immigration; <i>e)</i> les conditions de travail et de vie dans les zones reculées? Comment les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ayant une longue expérience de la formation et de l'enseignement professionnels pourraient-ils promouvoir le transfert des connaissances en collaboration avec leurs homologues moins expérimentés dans ce domaine?	5
2. Comment adapter les programmes de développement des ressources humaines, tels que les programmes de recrutement, de fidélisation et d'organisation des carrières ainsi que les programmes de formation et d'enseignement professionnels, pour attirer des travailleurs talentueux issus de divers segments de main-d'œuvre dont le potentiel n'a pas été pleinement utilisé dans le passé (par exemple, les jeunes et les personnes handicapées), de telle sorte que l'industrie du gaz et du pétrole reste compétitive, productive et attractive? Une stratégie mondiale de formation dans ce secteur est-elle possible? Comment pourrait-elle être formulée? Quels rôles le dialogue social devrait-il jouer pour promouvoir les programmes d'organisation des carrières et l'apprentissage, y compris dans le cadre de partenariats novateurs comme ceux noués entre les acteurs de l'industrie, de l'éducation et de la formation?.....	9
3. Quelles mesures les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient-ils prendre pour veiller à ce que la formation œuvre efficacement en faveur d'une «culture de prévention en matière de sécurité et de santé» et qu'elle ait des effets durables pour tous les travailleurs de l'industrie du gaz et du pétrole, y compris les travailleurs en sous-traitance? Comment faire en sorte que les inspecteurs du travail dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (SST) reçoivent une formation adéquate qui leur permette d'aborder les mesures en matière de SST sous l'angle de leurs spécificités liées à cette industrie, tout en tenant compte du progrès technique? Quels rôles les gouvernements, les employeurs et les travailleurs pourraient-ils jouer à cet égard?	13
4. Recommandations pour les actions futures des mandants de l'Organisation internationale du Travail et du Bureau international du Travail	17
Examen et adoption du projet de points de consensus	18
Points de consensus	19
Liste des participants	25

Introduction

1. Le Forum de dialogue mondial sur les futurs besoins en matière de qualifications et de formation dans l'industrie pétrolière et gazière s'est tenu au Bureau international du Travail, à Genève, les 12 et 13 décembre 2012. Le Conseil d'administration du BIT avait approuvé la tenue de ce forum à sa 310^e session (mars 2011). Le Bureau avait, à la lumière des points de discussion approuvés, préparé un document de réflexion ¹ devant servir de base aux discussions du forum.
2. L'objet du forum était d'évaluer la structure actuelle des compétences et de la main-d'œuvre ainsi que les futurs besoins de compétences et de formation et d'enseignement professionnels, et de définir une formation efficace en matière de sécurité à l'intention des entrepreneurs et des sous-traitants afin de créer davantage d'emplois décents dans l'industrie pétrolière et gazière.
3. Le forum était présidé par l'ambassadeur Riek Puok Riek (République du Sud-Soudan). Le coordinateur du groupe gouvernemental était M. Shahmir (République islamique d'Iran). La coordinatrice du groupe des employeurs et le coordinateur du groupe des travailleurs étaient respectivement M^{me} Hagen et M. Sande. La secrétaire générale du forum était M^{me} Alette van Leur, directrice du Département des activités sectorielles (SECTOR); le secrétaire général adjoint était M. Werna; le secrétaire exécutif était M. Kamakura; et la coordinatrice des services du secrétariat était M^{me} May Mi Than Tun.
4. Quatre-vingt-quatre participants étaient présents lors du forum, dont 53 représentants gouvernementaux et conseillers ², 14 participants des travailleurs et 14 participants des employeurs, ainsi que trois observateurs d'organisations gouvernementales internationales et d'organisations non gouvernementales internationales.

Déclaration d'ouverture

5. La secrétaire générale du forum souhaite la bienvenue aux participants venus au BIT et souligne l'importance fondamentale de la question des besoins futurs en matière de qualifications et de formation dans l'industrie pétrolière et gazière. Ces besoins seront déterminés par l'accroissement futur de la demande d'énergie ainsi que par la disponibilité, l'accessibilité et la facilité de prospection et d'exploitation des ressources d'hydrocarbures. Pour répondre à la demande future, le secteur devra faire face aux problèmes du changement climatique, des réserves de combustibles fossiles à long terme, et de la pénurie de compétences à tous les niveaux du cycle de production et de distribution. L'expansion s'accompagne d'une augmentation de la demande de travailleurs mieux qualifiés en raison du faible nombre de travailleurs qualifiés qui arrivent dans le secteur. La promotion de l'Agenda du travail décent dans l'industrie pétrolière et gazière rendrait le secteur plus

¹ Compétences, développement des ressources humaines et formation à la sécurité, actuels et à venir, dans l'industrie du gaz et du pétrole, disponible en ligne à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_190708.pdf.

² Les représentants des gouvernements suivants ont participé au forum: Afrique du Sud, Algérie, Argentine, Australie, Belgique, Brésil, Cameroun, République centrafricaine, Chine, Colombie, République de Corée, Egypte, Emirats arabes unis, Gabon, Ghana, Haïti, Indonésie, République islamique d'Iran, Iraq, Malaisie, Mexique, Niger, Norvège, Oman, Ouganda, Pakistan, Pologne, Qatar, Sud-Soudan, Suriname, Thaïlande, Tunisie, République bolivarienne du Venezuela.

attractif, tandis que la promotion d'une représentation des sexes équitable et un accroissement des investissements dans la formation et l'enseignement professionnels sont des moyens permettant de remédier aux prévisions de pénuries de qualifications. La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN) invite les gouvernements à développer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles. Elle encourage également les entreprises multinationales à veiller à ce que les travailleurs, y compris le personnel de direction, bénéficient à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays. L'intervenante souligne l'importance d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail (SST) en vue de promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé ancrée dans le respect du dialogue social tripartite. En conclusion, elle insiste sur la nécessité de promouvoir une perspective à plus long terme dans le secteur, qui reconnaisse que les compétences et la formation de sa main-d'œuvre sont fondamentales pour faire face aux défis du futur.

6. Le président souhaite la bienvenue aux participants au forum de dialogue mondial. Il met l'accent sur la responsabilité partagée et l'engagement des constituants à faire face aux enjeux de l'économie mondiale. Tout en admettant que la tâche n'est pas aisée, il se dit convaincu que la richesse des connaissances et des expériences partagées dans le cadre du forum par les participants gouvernementaux, employeurs et travailleurs ainsi que par les observateurs permettra d'obtenir des résultats concrets.
7. Le secrétaire exécutif présente le document de réflexion ³. Il rappelle que les avancées technologiques ont amélioré et renforcé la récupération des hydrocarbures. L'innovation et la différenciation technologiques continueront d'être déterminantes pour garantir la sécurité et la fiabilité des opérations dans le secteur. Les efforts déployés pour former une main-d'œuvre qualifiée et ainsi faire face à la pénurie chronique de qualifications dans le secteur ont remporté un succès mitigé. La collaboration entre gouvernements, travailleurs et employeurs sera nécessaire pour mettre au point une stratégie mondiale de formation dans le secteur, qui tienne compte, entre autres, de la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et des conclusions adoptées à la 97^e session de la Conférence internationale du Travail en 2008. La coordination stratégique des politiques de mise en valeur des ressources humaines pourrait attirer et retenir des travailleurs de valeur, en puisant dans des groupes sous-employés comme les femmes, tout en tenant compte des besoins des travailleurs. La formation à la SST devrait porter principalement sur la création d'une culture de prévention en matière de sécurité et de santé. A cette fin, il conviendrait d'encourager une telle formation et d'y associer tous les travailleurs. L'intervenant conclut ses propos en appelant les gouvernements et les organisations de travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière à encourager la collaboration et la coordination, notamment au niveau mondial, dans les domaines de la mise en valeur des ressources humaines, de la formation et de l'enseignement professionnels, du recrutement et de la fidélisation des travailleurs, de la migration des compétences et de la SST.
8. La coordinatrice du groupe des employeurs explique que les pays doivent faire face à des enjeux différents mais qu'ils subissent les mêmes pénuries de main-d'œuvre à tous les niveaux. Nombreux sont ceux qui se heurtent au problème majeur du manque de programmes d'éducation destinés à permettre aux jeunes et aux adultes d'apprendre à mieux connaître l'industrie pétrolière et gazière. Les entreprises sont donc contraintes de recruter des travailleurs aux compétences diverses et de les retenir. La collaboration entre gouvernements et syndicats visant à mettre sur pied des programmes d'études pertinents pourrait être un moyen de faire connaître le secteur aux jeunes via le système scolaire. En

³ Document GDFOGI/2012.

s'attaquant aux questions d'immigration et de réglementation, de nombreux problèmes pourraient être résolus, mais il existe des enjeux politiques complexes auxquels se heurtent les gouvernements dans leur propre pays.

9. Le coordinateur du groupe des travailleurs souligne la nécessité de résoudre le problème des pénuries de qualifications au sein du secteur lui-même par le biais de l'investissement et en rendant le secteur plus attractif. Des normes éthiques et transparentes doivent être établies pour limiter le recours au travail précaire. Il convient d'adopter des mesures relatives à la SST compte tenu de l'ampleur des accidents survenant dans le secteur, dont les principales victimes sont les travailleurs contractuels. Remédier au déficit de qualifications peut être un moyen de mieux intégrer les femmes et les travailleurs indigènes. Le dialogue social tripartite est la voie à suivre pour développer la formation et les compétences nécessaires dans le secteur.
10. Le coordinateur du groupe gouvernemental insiste sur l'importance de l'industrie pétrolière et gazière comme moteur de l'économie mondiale. L'avenir du secteur est lié aux qualifications de sa main-d'œuvre. On constate des lacunes, même aux niveaux les plus élevés, ce qui aboutit à une situation où les grandes entreprises «débauchent» des travailleurs employés par d'autres. L'intervenant salue la concision et la pertinence du rapport du Bureau mais tient néanmoins à relever que le sujet exige un examen approfondi.
11. Le représentant du gouvernement du Ghana indique que l'éventail des qualifications disponibles devrait être soigneusement examiné, compte tenu qu'il existe des domaines où d'innombrables compétences ne sont pas utilisées. Il demande à l'OIT de mener une étude mondiale détaillée sur les pénuries de qualifications afin d'identifier les lacunes. La technologie progresse très rapidement; c'est pourquoi des programmes de formation doivent être mis en place pour faire face aux nouvelles demandes du secteur, en particulier dans les pays où la production de pétrole et de gaz est une activité récente. L'intervenant propose que les entreprises collaborent avec les instituts de hautes études pour les tenir informés des dernières avancées technologiques, par exemple en organisant dans les universités des séances d'information sur la recherche-développement. Les entreprises doivent également organiser des stages de formation et de reconversion pour les travailleurs, et mettre en place le plus tôt possible des stratégies de remplacement progressif. L'orateur constate que, s'il n'y a pas de pénurie de travailleurs qualifiés en Afrique, il semble qu'il y ait un déficit de compétences au niveau mondial, ce qui s'expliquerait par le fait que les multinationales du pétrole et du gaz ne considèrent pas l'Afrique comme un réservoir de main-d'œuvre qualifiée.
12. Le représentant du gouvernement de l'Ouganda explique que les pays ayant récemment découvert des réserves de pétrole et de gaz souffrent davantage de pénuries de qualifications que d'autres. Les pays dont l'industrie pétrolière et gazière est plus développée peuvent transmettre leur expérience, en prenant modèle sur le programme norvégien «Pétrole pour le développement».
13. Le représentant du gouvernement de l'Égypte fait observer que la formation n'est qu'une partie de la solution au problème du déficit de compétences. Il convient aussi d'identifier les profils de compétences disponibles et ceux qui sont recherchés en vue de mettre en place des programmes de formation sur cette base.
14. Le représentant du gouvernement du Sud-Soudan met l'accent sur les enjeux de taille auxquels est confronté son pays pour faire face à ses besoins de main-d'œuvre qualifiée. Les avancées technologiques créent un nouveau potentiel de prospection, qui est particulièrement important dans les pays en développement mais qui exige un renforcement des mesures de sécurité. L'intervenant constate que les conflits et l'instabilité géopolitique perturbent la demande mondiale d'énergie et que des solutions s'imposent pour stabiliser le commerce international et les marchés du travail. Le plan de

développement du Sud-Soudan pour 2011-2013 considère la richesse tirée du pétrole comme un moteur de la reprise et du développement économiques en milieu rural, permettant aux pauvres de jouer un rôle dans la croissance et d'en tirer parti. Toutefois, cela ne saurait être possible sans travailleurs compétents et qualifiés. Les ressources humaines limitées du Sud-Soudan sont dues au déficit d'expérience et de qualifications provoqué par la guerre et l'émigration.

- 15.** Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud souscrit aux propos de son homologue du Ghana. Il constate que les pays d'Afrique ont beaucoup de savoir-faire et d'expérience à transmettre. Au niveau politique, les questions de migration devraient être examinées pour favoriser l'échange de connaissances et de compétences. Il incombe aux Etats d'élaborer des politiques visant à créer un environnement propice, tandis que l'industrie, avec le soutien des gouvernements et des travailleurs, est chargée de mettre en place des programmes de développement des compétences. L'orateur précise que, dans son pays, les autorités sectorielles de l'éducation et de la formation ont la responsabilité d'établir un cadre d'éducation et de formation en collaboration avec l'industrie. Malgré la réussite de ces mesures, la question de la parité intellectuelle demeure, opposant les compétences acquises par le biais de l'expérience à l'apprentissage traditionnel dispensé dans les programmes d'études universitaires. Les entreprises préfèrent les diplômés de l'enseignement supérieur à ceux qui ont acquis leur expérience sur le lieu de travail. Il en résulte une «starisation» des diplômés d'université par opposition aux diplômés de formation professionnelle spécialisée, bien que les instituts de formation soient à même de remédier aux pénuries de compétences.
- 16.** Le représentant du gouvernement de l'Australie souligne l'importance nationale de l'industrie pétrolière et gazière en termes d'emplois, d'exportation et de développement économique. Il se réjouit à l'idée d'échanger des informations sur les questions à l'étude, qui incluent des sujets auxquels l'Australie accorde une attention particulière dans le cadre d'une collaboration tripartite.
- 17.** Le représentant du gouvernement de la Tunisie relève qu'il existe plusieurs écoles d'ingénieurs en Afrique spécialisées dans le domaine du pétrole et du gaz, qui forment des diplômés qualifiés. Le problème est que les entreprises exigent systématiquement que leurs nouvelles recrues aient au moins cinq ans d'expérience. Un mécanisme visant à encourager les entreprises à renforcer les compétences et à fournir une expérience est donc nécessaire. La responsabilité de la migration des compétences incombe à l'Etat ou aux entreprises semi-publiques, étant donné que les travailleurs migrent vers des pays offrant de meilleurs salaires.

1. Comment les gouvernements, les employeurs et les travailleurs pourraient-ils remédier à la pénurie de compétences dans l'industrie du gaz et du pétrole, compte tenu des défis concernant l'ensemble de la société ou propres à ce secteur, tels que: a) le progrès technique; b) les défis démographiques; c) les défis géopolitiques; d) les politiques relatives à l'immigration; e) les conditions de travail et de vie dans les zones reculées?

Comment les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ayant une longue expérience de la formation et de l'enseignement professionnels pourraient-ils promouvoir le transfert des connaissances en collaboration avec leurs homologues moins expérimentés dans ce domaine?

18. Le coordinateur du groupe des travailleurs indique qu'en raison des progrès technologiques l'industrie pétrolière et gazière se tourne vers le forage en mer profonde, ce qui exige de nouveaux types de qualifications. Au vu de l'évolution démographique, le secteur doit attirer davantage de jeunes en mettant en place des programmes destinés à les encourager à acquérir la formation requise par le secteur. Il doit aussi améliorer son image de marque, qui souffre, dans une certaine mesure, de la précarité de ses emplois. L'Arctique offre un exemple d'enjeu géopolitique, où plusieurs Etats sont en concurrence pour exploiter cette zone alors qu'elle est menacée par le changement climatique. Il importe de mettre en place des programmes de formation et d'établir des normes pour faire face à ces problèmes. Il est notamment préoccupant que le recours au travail précaire et à la sous-traitance semble souvent particulièrement répandu dans les milieux de travailleurs immigrés. Les opérations effectuées dans des zones reculées posent un certain nombre de défis. On observe en particulier un cercle vicieux: les travailleurs souhaitent souvent faire plus d'heures pour bénéficier d'un congé plus long dans leur foyer, et ils ne participent donc pas à la vie communautaire. Pour remédier aux pénuries de compétences, employeurs et gouvernements devraient investir davantage dans la formation, tant de la main-d'œuvre permanente que des sous-traitants, au lieu de se concentrer sur la réduction des coûts. L'échange d'expériences au sein du secteur est également important à cet égard. En Norvège, le programme «Pétrole pour le développement» met à la disposition du gouvernement des fonds provenant de l'industrie pétrolière et gazière, qui sont investis dans des programmes dans le monde entier, ce qui permet l'échange de connaissances avec des pays qui débutent dans cette activité.

19. Un participant travailleur du Nigéria relève le manque de données sur les ressources humaines, ce qui encourage les migrations et le recrutement de travailleurs étrangers. Au Nigéria, par exemple, 80 à 90 pour cent des travailleurs du secteur sont étrangers. Il existe un fossé entre la formation qualifiante spécialisée et les exigences du secteur, ce qui se traduit par des diplômés peu qualifiés. L'intervenant recommande au forum de dialogue mondial d'adopter une stratégie unique visant à encourager les futurs jeunes talents. La tendance à la précarisation de l'emploi, à la sous-traitance et aux contrats de courte durée devrait être inversée. On relève des lacunes en matière de présentation de rapports réguliers et transparents au ministère du Travail, ce qui entraîne un recours abusif à des formes de travail précaires. Le pétrole est une ressource naturelle non renouvelable, et le secteur devrait diversifier ses activités dans d'autres secteurs en vue d'une croissance économique durable. Enfin, l'intervenant constate que les travailleurs prennent souvent du recul par rapport aux décisions en matière d'exploitation du pétrole et du gaz au niveau national et que, pour faire évoluer les choses, le droit de se syndiquer doit être respecté.

20. Un participant travailleur du Brésil fait observer qu'au vu des innovations technologiques dans le secteur l'éducation est fondamentale non seulement pour suivre le rythme de la production et faire face aux questions environnementales, mais aussi pour former des

professionnels hautement qualifiés, ce qui aboutit à une situation où l'industrie reste en contact avec la société. Il attire l'attention sur le programme PROMINP (*Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural*) au Brésil, qui a formé plus de 81 000 travailleurs.

21. La coordinatrice du groupe des employeurs indique que l'un des enjeux majeurs consiste à sensibiliser le secteur, en soulignant son impact positif et son importance. On constate un besoin de formation à tous les niveaux et la nécessité de mettre en place des systèmes visant à identifier les compétences disponibles. L'intervenante souligne que l'enseignement officiel est important car il donne des moyens d'agir aux travailleurs et reconnaît les compétences acquises. De nombreux groupes, en particulier les femmes, ne trouvent pas le secteur attrayant, qui est considéré comme étant essentiellement masculin, souvent parce que les hommes ont généralement des qualifications qui sont mieux appréciées par le secteur que bon nombre de femmes. Au vu de l'évolution rapide des technologies, l'intervenante invite les gouvernements à engager le débat avec les entreprises sur les mesures qui s'imposent pour répondre aux besoins élémentaires.
22. Un participant employeur de la Norvège indique que la pénurie de qualifications s'applique à des compétences professionnelles spécifiques, comme l'ingénierie, et qu'il est nécessaire d'encourager les jeunes à tous les niveaux à étudier les sciences pour avoir accès au secteur. De même, il convient de favoriser la diversité et d'encourager les femmes à étudier des matières en rapport avec le secteur.
23. Un participant employeur de la Colombie souligne l'importance de mettre en place des politiques distinctes dans les pays développés et dans les pays en développement, lesquelles devraient tenir compte des besoins des pays et du degré de maturité de leur industrie pétrolière et gazière. Parmi les critères à prendre en considération peuvent figurer une seconde langue, à savoir l'anglais, les connaissances en informatique ou la capacité en matière de recherche-développement d'un pays donné.
24. S'exprimant au nom du gouvernement de la République islamique d'Iran, le coordinateur du groupe gouvernemental souligne qu'avant d'examiner la question de la formation il convient d'évaluer précisément le déficit de compétences. Les entreprises multinationales conservent des données comme étant confidentielles, ce qui contraint les gouvernements à s'en remettre aux résultats des études et à des estimations au jugé. Lors de la précédente phase d'expansion de l'industrie pétrolière et gazière, une mauvaise évaluation des ressources humaines a abouti à la perte de 1,1 million d'emplois. L'Europe connaît une évolution démographique qui se caractérise par un vieillissement de la main-d'œuvre, tandis que la population de la plupart des pays en développement augmente. Les programmes de formation dans les pays en développement sont donc importants, tout comme les infrastructures et le financement. La République islamique d'Iran collabore avec d'autres pays et entreprises en vue d'échanger des connaissances, mais davantage d'efforts devraient être déployés au niveau mondial.
25. Le représentant du gouvernement du Ghana signale que les pénuries de compétences doivent être classées, selon qu'il s'agit de pays développés ou en développement et d'exploitation du pétrole et du gaz à terre, en mer ou en haute mer. Les compétences requises pour les nouvelles technologies de forage en mer diffèrent de celles exigées par le forage traditionnel à terre. L'intervenant demande que le prochain forum de dialogue mondial fournisse une analyse des besoins pour le forage en mer dans des pays tels que le Ghana, la Namibie et le Nigéria. En outre, les compagnies pétrolières internationales devraient approuver le transfert de technologies vers les pays d'accueil. Enfin, les pays ayant une plus grande expérience dans le secteur devraient être disposés à faire bénéficier les autres de leur expérience.

-
26. La représentante de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU) souligne l'importance de former les jeunes travailleurs dans le cadre de programmes conjoints de formation. Elle reconnaît que l'OIT joue un rôle important, en aidant le secteur à devenir plus attractif pour les jeunes et les femmes.
 27. Un participant travailleur des Etats-Unis dénonce le manque de représentation des grandes compagnies pétrolières internationales au sein du groupe des employeurs et souligne la nécessité de les associer aux débats afin d'obtenir des résultats qui soient fondés sur les besoins du secteur en matière de qualifications.
 28. Un participant travailleur du Nigéria indique qu'un accord tripartite devrait être conclu pour permettre l'échange de chiffres et d'informations. Le travail précaire n'est pas acceptable, et il convient de veiller à ce que la législation nationale soit appliquée.
 29. Un participant travailleur du Royaume-Uni explique qu'au vu des récents accidents la notion de culture de la sécurité dans le secteur devrait être examinée. La pratique consistant à sous-traiter une grande partie de la main-d'œuvre dissuade les travailleurs de faire carrière dans le secteur. Aussi des études indépendantes prédisent-elles une pénurie de main-d'œuvre dans tous les secteurs au Royaume-Uni. L'un des points forts du secteur réside dans le fait que le Royaume-Uni est à même d'exporter ses compétences dans le monde entier. Des inquiétudes subsistent toutefois quant à la question de savoir comment encourager au mieux le développement des compétences au niveau local en Afrique. Les gouvernements devraient mettre au point des réglementations visant à garantir que les travailleurs locaux peuvent accéder aux emplois dans le secteur.
 30. Un participant travailleur du Canada indique que son pays a beaucoup œuvré pour offrir aux populations indigènes des possibilités d'accès au secteur mais qu'il reste encore à faire en ce sens. Le Canada accueille favorablement l'immigration, mais le gouvernement a tellement assoupli la réglementation que des abus se produisent. Les immigrés doivent être représentés et protégés, et ils devraient avoir les mêmes droits et avantages que les travailleurs canadiens. Les employeurs devraient attacher une grande importance aux travailleurs, aux syndicats et au dialogue social.
 31. Le coordinateur du groupe des travailleurs rappelle la nécessité de développer les compétences en matière de SST.
 32. Le représentant du gouvernement d'Oman souligne l'importance d'une coopération entre organisations, qui permettrait d'investir, de manière rentable, dans la formation des travailleurs en évitant de perdre du temps en formation de reconversion. Les entreprises pétrolières et gazières doivent mettre en œuvre des programmes structurés en vue de recruter un personnel compétent. Les travailleurs locaux ne sont guère motivés par un emploi dans le secteur en raison du nombre élevé de travailleurs étrangers qui y sont recrutés. Dans cette optique, Oman a mis sur pied un programme garantissant aux jeunes ayant terminé leur scolarité un emploi dans l'industrie pétrolière et gazière au terme d'une formation. Toutefois, il est important que les diplômés aient des qualifications internationalement reconnues pour pouvoir être mobiles.
 33. Le représentant du gouvernement du Ghana souhaite obtenir davantage d'informations et d'exemples. Il souligne que la législation nationale doit être élaborée et mise en œuvre pour garantir l'accès à l'emploi aux travailleurs locaux. Lorsque le Ghana a construit son unité flottante de production, de stockage et de déchargement (FPSE) pour le champ pétrolier de Jubilee, sur les 80 soudeurs travaillant sur le chantier, seuls dix étaient originaires du Ghana. L'un des problèmes récurrents est que les demandeurs d'emploi n'ont qu'une formation de base qui n'inclut pas les compétences spécialisées requises dans le secteur.

-
- 34.** Le coordinateur du groupe gouvernemental indique que, bien que son groupe reconnaisse le droit des grandes compagnies pétrolières internationales de protéger leur propriété intellectuelle, il convient de procéder à certaines formes de transferts de technologies pour éviter que le fossé technologique ne se creuse davantage dans le secteur. Les gouvernements ne peuvent offrir des possibilités d'éducation que jusqu'à un certain niveau; ils comptent donc sur l'industrie pétrolière et gazière pour qu'elle les soutienne en fournissant une formation complémentaire spécialisée. L'intervenant rappelle également que les crises financières et les fluctuations des prix cycliques qui se sont produites précédemment indiquent que la croissance de la production annonce de fortes augmentations de la demande de main-d'œuvre mais que, dès que les prix chutent, des emplois sont supprimés. Ce manque de constance dissuade les jeunes générations de chercher un emploi dans le secteur. Les grandes compagnies pétrolières internationales devraient donc investir constamment dans la mise en valeur des ressources humaines. Si tel avait été le cas par le passé, elles n'en auraient pas été réduites à «débaucher» les travailleurs de la concurrence. L'intervenant souligne aussi l'importance de statistiques fiables et demande au Bureau de veiller à ce que les gouvernements et les partenaires sociaux aient accès à des critères fiables et vérifiables concernant les pénuries de qualifications dans les différents secteurs. Les gouvernements revendiquent leur droit de continuer à appliquer des mesures incitatives et des restrictions en vue de réglementer les activités des grandes compagnies pétrolières internationales, tout en comptant sur leur soutien pour perfectionner les compétences des travailleurs.
- 35.** Le représentant du gouvernement de l'Australie signale qu'il y a eu une explosion des investissements et du développement dans le secteur au cours des dernières années, en partie grâce à des programmes visant à garantir la satisfaction des besoins futurs de main-d'œuvre. En Australie, les grands projets de ressources pour la période allant jusqu'à 2015 nécessiteront 70 000 travailleurs qualifiés supplémentaires, dont 14 000 uniquement dans les industries extractives, y compris l'industrie pétrolière et gazière. La stratégie nationale des ressources humaines au niveau sectoriel, qui repose sur une collaboration entre le gouvernement, les comités de formation professionnelle, les établissements de formation et autres acteurs, est un projet qui vise à satisfaire cette demande. Dans le cadre de ce projet, 31 actions ont déjà été menées dans sept domaines, y compris la planification des effectifs et l'échange d'informations, la formation, les initiatives en matière d'immigration et la garantie d'une offre de logements et d'infrastructures à prix abordables. Des progrès notables ont été constatés, et près de la moitié des mesures s'inscrivent désormais dans la pratique commerciale normale. On espère que ces mesures aboutiront à une évolution des mentalités et qu'elles permettront d'harmoniser l'offre et la demande de main-d'œuvre. La nécessité de faire face à une demande aussi forte en une période de temps aussi courte met en évidence l'importance d'une collaboration entre les partenaires tripartites, notamment en matière d'éducation et de formation.

2. Comment adapter les programmes de développement des ressources humaines, tels que les programmes de recrutement, de fidélisation et d'organisation des carrières ainsi que les programmes de formation et d'enseignement professionnels, pour attirer des travailleurs talentueux issus de divers segments de main-d'œuvre dont le potentiel n'a pas été pleinement utilisé dans le passé (par exemple, les jeunes et les personnes handicapées), de telle sorte que l'industrie du gaz et du pétrole reste compétitive, productive et attractive? Une stratégie mondiale de formation dans ce secteur est-elle possible? Comment pourrait-elle être formulée? Quels rôles le dialogue social devrait-il jouer pour promouvoir les programmes d'organisation des carrières et l'apprentissage, y compris dans le cadre de partenariats novateurs comme ceux noués entre les acteurs de l'industrie, de l'éducation et de la formation?

- 36.** La coordinatrice du groupe des employeurs fait observer que le secteur est considéré comme essentiellement masculin car il implique des opérations sur les plates-formes, de longues journées de travail et des conditions dangereuses. Il incombe à toutes les parties prenantes de modifier cette image, en faisant mieux connaître le secteur dans différents pays ainsi que les types d'emplois qu'il peut offrir. Il est important d'encourager les travailleurs, notamment les jeunes, à servir de modèles dans le secteur. Les entreprises peuvent coopérer avec les écoles afin d'aider les jeunes à s'intéresser au secteur en connaissance de cause. Une attention particulière devrait être portée aux femmes, étant donné que, dans les pays occidentaux, six étudiants d'université sur dix sont des femmes dans presque tous les cursus, à l'exception des études d'ingénieur et des programmes de formation professionnelle, comme l'électronique et la mécanique. Il convient de débattre avec les universités pour comprendre pourquoi ces cursus n'attirent pas plus de femmes. La formation est fondamentale, et le groupe des employeurs admet que les parties prenantes ont la responsabilité d'assumer les coûts de formation. Il existe toutefois diverses formes de formation et, si les entreprises ont, dans une certaine mesure, la charge d'informer les travailleurs des derniers développements, certaines responsabilités incombent aux travailleurs eux-mêmes.
- 37.** Le coordinateur du groupe des travailleurs indique que son groupe estime que la responsabilité de la formation et de l'enseignement professionnels incombe principalement au gouvernement qui, s'il ne les dispense lui-même, doit du moins établir des normes. Les travailleurs et les employeurs doivent exercer des pressions sur les gouvernements pour qu'ils prennent part à la collaboration tripartite. Le dialogue social est important pour déterminer la nature de la formation et de l'enseignement professionnels, et une formation normalisée devrait être étendue à tous, y compris aux entrepreneurs et aux sous-traitants. Des normes mondiales peuvent être élaborées pour certains types de formation mais pas pour toutes. Une telle initiative permettrait au secteur de rester compétitif et attractif pour des travailleurs potentiels.
- 38.** Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran explique que son pays a une grande expérience en matière de formation professionnelle et qu'il offre des prestations de formation aux pays voisins. Il propose que des stratégies mondiales de formation soient mises en œuvre via l'utilisation de technologies de virtualisation fondées sur les technologies de l'information. Il précise que son pays est le centre de coordination de la formation virtuelle au sein pour l'Organisation de la coopération islamique et qu'il peut fournir des portails de formation virtuelle comprenant également des outils d'évaluation et d'essai, susceptibles d'être consultés depuis n'importe quel pays.

-
- 39.** Le représentant du gouvernement de l'Ouganda explique que, dans son pays, l'industrie pétrolière et gazière est une activité relativement récente, qui nécessite par conséquent une coopération avec des pays plus expérimentés. L'Ouganda n'a pas de difficultés pour attirer des travailleurs dans ce secteur. L'enjeu consiste plutôt à veiller à ce que les rares institutions de formation existantes ne soient pas tentées de compromettre la qualité de l'enseignement en accueillant plus d'étudiants que leurs capacités ne le permettent. Le recrutement ne pose pas nécessairement problème partout dans le monde; dans des pays comme l'Ouganda, l'industrie pétrolière et gazière suscite beaucoup d'intérêt, y compris auprès des travailleurs formés dans d'autres secteurs. L'intervenant reconnaît toutefois que les conditions de travail dans le secteur ne sont pas attrayantes pour les femmes, notamment pour celles qui s'appêtent à fonder une famille.
- 40.** Le coordinateur du groupe gouvernemental offre une perspective plus large de la formation en résumant chacun des principaux moyens d'acquisition de compétences. Premièrement, pour la recherche et le recrutement de nouveaux travailleurs, il conviendrait de puiser dans des réservoirs de main-d'œuvre non traditionnels, notamment les femmes et les personnes handicapées. Les gouvernements ont besoin de statistiques et de procédures d'évaluation des talents pour identifier les compétences et aptitudes requises par le secteur. Aujourd'hui, le secteur des technologies de l'information recrute davantage de candidats que l'industrie pétrolière et gazière, en partie à cause des risques perçus et des conditions éprouvantes dans ce secteur ainsi que de la précarité de l'emploi liée à la volatilité des prix du pétrole. Deuxièmement, les questions de développement et de gestion des compétences doivent être débattues. Lors des discussions au sein du groupe gouvernemental, un représentant gouvernemental de la Thaïlande a fait observer que, bien que son pays dispose d'une main-d'œuvre qualifiée, il est difficile de fournir une formation continue et de retenir les travailleurs dans le secteur. Si le groupe gouvernemental accepte volontiers que le groupe des travailleurs encourage les gouvernements à investir dans la formation et l'enseignement professionnels, il tient toutefois à signaler qu'il existe des contraintes économiques et que les besoins en formation diffèrent, voire se font concurrence, selon les secteurs. Troisièmement, les performances devraient être supervisées et réglementées par les gouvernements qui doivent jouer le rôle de chef de file à cet égard. Enfin, l'intervenant fait observer que la fidélisation des travailleurs dans ce secteur dépend des mesures incitatives et des conditions offertes par les grandes entreprises. Comme l'a indiqué le représentant du gouvernement du Brésil lors des débats au sein du groupe gouvernemental, les travailleurs sont souvent attirés en premier lieu par l'industrie pétrolière et gazière, mais ils s'orientent ensuite vers des secteurs plus écologiques.
- 41.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie présente quatre aspects sur lesquels les gouvernements devraient insister pour garantir la durabilité du secteur. Premièrement, toutes les entreprises sont tenues de fournir une formation à tous les travailleurs. A cette fin, les gouvernements devraient donner des encouragements, sous la forme d'incitations fiscales par exemple. Deuxièmement, les entreprises et les centres de formation devraient coopérer en matière de programmes de recrutement et de formation. Troisièmement, les gouvernements et l'industrie pétrolière et gazière devraient soutenir les établissements de formation. En Algérie, il n'y a pas de pénurie de travailleurs en raison d'une formation efficace et de cours universitaires spécialisés performants. Quatrièmement, les entreprises devraient mettre au point des programmes de remplacement pour garantir la durabilité du secteur et la stabilité des prix.
- 42.** Le représentant du gouvernement de l'Australie fournit des informations détaillées sur trois initiatives gouvernementales visant à atteindre l'objectif de 70 000 nouveaux travailleurs dans le secteur d'ici à 2015. Tout d'abord, le Programme national d'apprentissage est une solution pratique qui cible les travailleurs adultes bénéficiant d'années d'expérience mais d'aucune formation officielle dans le secteur et qui représente une économie de 320 000 dollars australiens par participant. Ensuite, le gouvernement de l'Australie s'efforce d'attirer les femmes dans les industries extractives pour faire face aux besoins de

main-d'œuvre, améliorer l'environnement de travail et renforcer la fidélisation des effectifs. A cette fin, une initiative conjointe, intitulée «Attirer et retenir les femmes dans les secteurs des ressources naturelles et de la construction», a été lancée en 2011. Cette initiative, qui se poursuivra jusqu'en 2014, porte sur des aspects tels que l'éloignement des lieux de travail, l'organisation flexible du travail, le retour à l'emploi et l'égalité de rémunération. Elle a, entre autres, donné lieu à la mise en place d'«Australian Women in Resources Alliance» (AWRA), un réseau d'acteurs expérimentés de haut niveau qui unissent leurs efforts pour encourager les employeurs à améliorer les pratiques sur le lieu de travail. Enfin, le gouvernement a lancé un certain nombre d'initiatives en faveur de la participation de la main-d'œuvre indigène en vue d'accroître l'emploi des travailleurs indigènes dans les industries extractives. En novembre 2012, un rapport sur la participation de la main-d'œuvre indigène a publié des données déterminantes, qui indiquent que 76 pour cent des entreprises ayant participé à l'enquête œuvrent en faveur de la participation des populations indigènes et qu'une augmentation de plus de 2 000 travailleurs indigènes et de 1 200 stagiaires indigènes a été observée au cours des douze derniers mois. Les plus fortes augmentations de la participation indigène ont été relevées dans les secteurs enregistrant la croissance globale de l'emploi la plus rapide, comme le secteur minier.

43. Le représentant du gouvernement de la Tunisie explique que la plupart des compagnies pétrolières tunisiennes disposent de leurs propres centres de formation. Etant donné que la formation spécialisée est coûteuse, les entreprises devraient coopérer avec les gouvernements en mettant à la disposition des universités des experts et en offrant des bourses d'études aux jeunes.
44. Une participante employeuse du Brésil explique que le niveau élevé d'investissements dans l'industrie pétrolière et gazière implique que le Brésil n'a pas de difficultés pour recruter des travailleurs. Les salaires sont compétitifs, et de nombreux jeunes hommes et femmes optent pour des études d'ingénieur à l'université, précisément en vue de faire carrière dans ce secteur. Certaines femmes occupent les plus hautes fonctions dans des entreprises pétrolières et gazières, et la Présidente du Brésil est elle-même issue de ce secteur. Le programme PROMINP vise à accroître le nombre de travailleurs locaux dans le secteur, à former des professionnels qualifiés, à encourager le progrès technologique et à promouvoir la compétitivité dans la chaîne d'approvisionnement. Il offre une formation gratuite à de nombreux travailleurs aux niveaux élémentaire, intermédiaire, technique et universitaire. Depuis que le programme a été lancé en 2007, 350 millions de dollars des Etats-Unis ont été investis, et 85 000 personnes ont obtenu des qualifications. Au Brésil, le principal problème est que de nombreux candidats n'ont pas le niveau d'éducation élémentaire requis pour bénéficier de ce programme.
45. Deux participants employeurs de la Norvège rappellent que la responsabilité de la formation dans tous les secteurs incombe avant tout aux gouvernements. Le ministère norvégien de l'Education a lancé un forum national, où sont représentés à la fois les employeurs et les syndicats, qui vise à renforcer l'intérêt pour les études scientifiques. L'industrie pétrolière et gazière peut collaborer avec les gouvernements pour définir les qualifications dont les travailleurs ont besoin et encourager les jeunes par le biais de programmes d'apprentissage. Les intervenants se demandent toutefois si les problèmes examinés par le forum sont les mêmes pour tous les pays et s'ils peuvent être traités de la même façon.
46. Un participant employeur du Gabon explique que, dans son pays, les entreprises ont mis sur pied des institutions de formation à l'intention des jeunes mais que le gouvernement a lui aussi joué un rôle important en intégrant de plus vastes modules de formation pour offrir aux travailleurs des compétences supplémentaires et transférables.

-
47. Le coordinateur du groupe des travailleurs annonce qu'un syndicaliste colombien a été assassiné dans l'exercice de ses activités syndicales, et il demande aux participants de se joindre à lui pour condamner de tels actes.
48. Un participant travailleur du Nigéria indique que l'activité d'établissement de rapports dans l'industrie pétrolière et gazière est essentiellement fictive. Les entreprises tentent de convaincre les gouvernements qu'ils y consacrent de l'argent, mais les informations ne sont pas vérifiables, et l'on constate peu d'avantages dans les pays d'accueil. Les gouvernements sont chargés de veiller à ce que la formation et l'enseignement professionnels ainsi que le recrutement permettent aux populations locales d'accéder à des emplois de qualité, de manière à empêcher la fuite de capitaux. Le secteur devrait se conformer à la réglementation et respecter la législation du travail.
49. Un participant travailleur du Royaume-Uni expose l'expérience négative d'une étudiante qui a reçu une bourse d'études pour suivre une formation dans l'industrie pétrolière et gazière. Neuf mois après avoir obtenu son diplôme, elle n'avait toujours pas réussi à intégrer le secteur. Les entreprises devraient faire davantage d'efforts pour absorber les travailleurs formés et promouvoir ainsi des programmes d'études spécifiques. L'intervenant estime que l'élaboration d'une stratégie commune de formation représente un gros effort pour un secteur où il n'existe pas de procédures d'urgence normalisées et où les mesures relatives à la SST varient d'une région à l'autre. Certaines compagnies pétrolières et certains entrepreneurs du secteur collaborent avec les syndicats pour établir des normes plus générales, qui ne peuvent cependant pas être appliquées à l'échelon mondial. En ce qui concerne le recours au dialogue social pour promouvoir les programmes de développement de carrière, l'intervenant demande au forum de se reporter aux conclusions adoptées par la Réunion tripartite de 2009 sur la promotion du dialogue social et de bonnes relations professionnelles dans le secteur du pétrole et du gaz, depuis la prospection et la production jusqu'à la distribution.
50. Un participant travailleur du Brésil rappelle que la formation est importante mais qu'une amélioration des conditions de travail s'impose également pour attirer des candidats dans le secteur.
51. Le coordinateur du groupe gouvernemental indique que tous les gouvernements s'entendent sur le fait qu'il est important de perfectionner les compétences et d'investir dans la formation, et qu'ils ne ménageront pas leurs efforts pour collaborer en ce sens. Cependant, les gouvernements s'en remettent aux grandes compagnies pétrolières et gazières pour apporter leurs contributions constructives et favoriser les transferts de technologies.
52. Le représentant du gouvernement de la République de Corée explique que la diversité des situations nationales et des entreprises rend l'établissement de normes mondiales en matière de formation très difficile. Il prie le Bureau de fournir des exemples d'initiatives similaires dans d'autres secteurs. Il souligne également l'importance de participer au dialogue social pour faire évoluer le secteur. Dans son pays, certains syndicats ne sont pas disposés à négocier avec les employeurs au sujet de l'adoption de nouvelles technologies dans le secteur. Il se demande donc si l'on observe des expériences du même type dans d'autres pays.
53. Le représentant du gouvernement du Mexique fait part de certaines expériences du secteur pétrolier dans son pays. L'accès au marché international a abouti à la mise en œuvre de plusieurs mesures en matière de SST s'inscrivant dans le droit fil des normes internationales, ce qui a permis d'améliorer la condition des travailleurs mexicains dans le secteur du pétrole. Suite à l'expropriation pétrolière en 1938, de nombreux spécialistes ont quitté le pays, contraignant le Mexique à mettre en œuvre une stratégie nationale de développement des compétences à tous les niveaux. De nouveau, lorsque le Mexique a

commencé à exploiter ses réserves d'hydrocarbures en eau profonde, il ne disposait pas des qualifications nécessaires et a dû se tourner vers d'autres pays. L'industrie pétrolière et gazière au Mexique continue de se heurter à de nombreux enjeux, notamment améliorer la qualité de l'extraction, se conformer aux normes de sécurité internationales, élaborer un système de gestion approprié et devenir plus écologique. Les pénuries de compétences sont un problème cyclique, qui devrait apprendre aux pays à consacrer suffisamment de temps et de ressources à la formation. Les enjeux dans l'industrie pétrolière et gazière exigent des partenaires sociaux qu'ils assument leurs responsabilités en fournissant les installations nécessaires et en participant au dialogue social aux fins de développer le secteur, conformément aux normes de sécurité les plus élevées. Les entreprises devraient parrainer les diplômés et mettre sur pied des systèmes de remplacement, tout en collaborant avec les gouvernements pour superviser la formation et les centres d'éducation.

54. Un participant travailleur du Nigéria réaffirme son inquiétude au sujet de la faible représentation des multinationales du pétrole et du gaz au forum. Il se félicite de l'engagement d'entreprises brésiliennes et norvégiennes et fait observer que celles-ci comptent aussi parmi les signataires d'accords-cadres internationaux. Or toutes les multinationales ne respectent pas les règles de la même manière, et il leur lance un appel pour qu'elles modifient la façon de gérer leurs activités.

3. Quelles mesures les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient-ils prendre pour veiller à ce que la formation œuvre efficacement en faveur d'une «culture de prévention en matière de sécurité et de santé» et qu'elle ait des effets durables pour tous les travailleurs de l'industrie du gaz et du pétrole, y compris les travailleurs en sous-traitance? Comment faire en sorte que les inspecteurs du travail dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (SST) reçoivent une formation adéquate qui leur permette d'aborder les mesures en matière de SST sous l'angle de leurs spécificités liées à cette industrie, tout en tenant compte du progrès technique? Quels rôles les gouvernements, les employeurs et les travailleurs pourraient-ils jouer à cet égard?

55. Le coordinateur du groupe des travailleurs rappelle l'importance de la SST. Alors que les gouvernements ont la responsabilité globale d'énoncer des lois et règlements, il est fondamental que, dans le secteur, à la fois les délégués syndicaux et les travailleurs interviennent dans la conception et la fourniture de la formation. Il importe aussi de définir le type de culture de la SST qu'il convient de mettre en place. Les employeurs sont trop obnubilés par l'idée de faire évoluer le comportement des travailleurs en exerçant une forte pression sur ceux-ci, et ils en oublient de garantir la sécurité sur le lieu de travail. Etant donné qu'il est impossible d'apprendre aux gens à adopter un comportement sûr dans un environnement insalubre, cette stratégie est vouée à l'échec.
56. Un participant travailleur de la Norvège se réfère au paragraphe 66 du document de réflexion, où la catastrophe de la plate-forme Deepwater Horizon de BP en 2010 est comparée à l'explosion de la raffinerie du même groupe pétrolier à Texas City en 2005. Le syndicat norvégien de l'énergie, Industri Energi, a examiné les rapports et les données concernant l'accident de Deepwater Horizon, et son récent rapport conclut qu'il y a eu une grave défaillance de l'ensemble du système de gestion de la SST. Aux termes de ce rapport, la catastrophe a pour cause principale une culture de la sécurité insuffisante, avec pour conséquences: une grave défaillance du système de sécurité; un équipement défectueux ou insuffisant; le défaut d'entretien permanent; le manque d'informations; le

manque de formation; le manque d'exercices de sécurité; le manque de préparation aux situations d'urgence en vue d'éviter et de maîtriser les catastrophes; l'inefficacité des processus de prise de décisions; et la mise hors circuit des alarmes et des systèmes d'arrêt. Cette situation est le résultat de la priorité accordée au profit à court terme au détriment de la sécurité. Comme le montre le rapport, la sécurité est rentable, et des accidents professionnels, comme celui du Deepwater Horizon, ont un coût considérable.

- 57.** Un participant travailleur des Etats-Unis fait observer que, bien que son pays soit l'un des principaux donateurs de l'OIT, il n'encourage pas suffisamment le dialogue social. La catastrophe du Deepwater Horizon en est un exemple. Si les travailleurs avaient été mieux formés, leur capacité de survie en aurait été améliorée, et ce en dépit d'un manque de culture de la SST sur la plate-forme. Ainsi, les pressions exercées à l'encontre des travailleurs pour qu'ils ne fassent pas valoir leur droit de négociation collective et de liberté syndicale peuvent avoir des conséquences catastrophiques.
- 58.** Un participant travailleur du Royaume-Uni ajoute que les syndicats doivent participer à l'élaboration des programmes de formation en matière de SST, étant donné qu'ils représentent une grande majorité des travailleurs dans le secteur.
- 59.** Un participant travailleur du Canada souligne que la culture de la sécurité doit commencer au sommet de la hiérarchie: si la direction ne fait pas de la SST une priorité absolue et qu'elle ne reconnaît pas les travailleurs comme des partenaires égaux, alors il sera impossible d'améliorer la culture de la SST au sein de l'entreprise. L'accent ayant été mis au cours des débats sur les accidents graves et mortels, l'intervenant demande toutefois aux participants de ne pas perdre de vue les maladies professionnelles et les lésions moins graves, comme les éraflures et les coupures, qui sont fréquentes dans le secteur.
- 60.** Un participant travailleur du Nigéria rappelle qu'une bonne culture de la SST est rentable et que le fait d'être prévoyant et soucieux des questions de SST permet de limiter les coûts.
- 61.** La coordinatrice du groupe des employeurs souligne que l'industrie pétrolière et gazière est un secteur de pointe en termes de SST. Les employeurs conviennent que, faute de culture de prévention en matière de sécurité et de santé, d'éléments moteur et de rôles et responsabilités clairs, l'on ne saurait obtenir de bons résultats en matière de SST. Les systèmes de gestion sont importants, tout comme une culture de la sécurité partagée par tous au sein de chaque entreprise. La responsabilité de la sécurité incombe à tous et pas uniquement à un groupe donné. En ce qui concerne le rôle de l'Etat, les employeurs estiment que les gouvernements ont l'obligation de fournir un cadre réglementaire, d'élaborer des lois et règlements et de veiller à les faire appliquer. Les gouvernements doivent associer les entreprises à la formation des inspecteurs pour s'assurer qu'elle est pertinente et adaptée aux progrès technologiques. Toutes les entreprises devraient respecter la législation nationale et, si elles ont des normes plus élevées, ce sont ces normes qui devraient prévaloir.
- 62.** Une participante employeuse du Brésil fait part de l'expérience de son entreprise concernant le recours à la technologie pour dispenser une formation à la sécurité dans le secteur. Des expériences de formation de la main-d'œuvre à l'aide de simulateurs physiques et virtuels se sont révélées satisfaisantes. En formant les travailleurs dans son propre centre à Rio de Janeiro au lieu de les envoyer à l'étranger, l'entreprise peut dispenser une formation de pointe tout en limitant les coûts.
- 63.** Un participant employeur de la Norvège souligne la nécessité de relever les niveaux de compétences dans chaque entreprise dans l'industrie pétrolière et gazière. Les gouvernements sont chargés d'établir une réglementation, tandis que les employeurs ont la responsabilité de dispenser une formation et de créer une culture de la sécurité au sein de l'entreprise. Faire évoluer les mentalités des travailleurs est important, mais cela doit

s'accompagner d'activités concrètes, telles que l'organisation de forums permettant à tous les membres de l'entreprise de se préparer en cas d'accident majeur. L'intervenante précise en outre que son entreprise s'efforce de se doter de la meilleure technologie disponible, que ce soit à terre ou en mer: ainsi, la télémédecine est utilisée pour soigner les travailleurs ayant subi des lésions en mer.

- 64.** Un participant employeur de l'Espagne fait part des expériences vécues au sein de son entreprise, qui s'intéresse à la SST tout au long de la chaîne d'approvisionnement, en amont comme en aval. L'entreprise impose donc à toutes ses nouvelles recrues un cours de formation de 650 heures, incluant des modules sur la SST, avant même qu'elles ne commencent à travailler. Ce cours a été élaboré en collaboration avec le gouvernement et les travailleurs. L'objectif de l'entreprise est de motiver et de former ses travailleurs de telle sorte qu'ils puissent se conformer aux normes prescrites.
- 65.** Un participant employeur de la République islamique d'Iran rappelle qu'il incombe au gouvernement d'établir des normes minimales et précise que l'argument en faveur de la sécurité pourrait être renforcé si les pays adoptaient des mesures comme celles en vigueur dans son pays où les procédures d'appel d'offres exigent que les chiffres concernant le budget consacré aux mesures relatives à la SST soient présentés à part.
- 66.** Un participant employeur de la Norvège indique que le rapport sur la catastrophe du Deepwater Horizon énonce 45 recommandations à l'intention de l'industrie pétrolière et gazière norvégienne en vue de leur incorporation dans les normes et pratiques du secteur. Ces recommandations prévoient, entre autres, d'adapter les systèmes de formation et d'enseignement professionnels afin de trouver les meilleures solutions pour la Norvège, par exemple l'introduction de formations en équipe basées sur des scénarios ainsi que des exercices de formation et d'urgence, associant aussi bien les travailleurs sur les plates-formes que le personnel de direction à terre.
- 67.** Le coordinateur du groupe gouvernemental offre un aperçu de la richesse des débats au sein de son groupe. Tous les intervenants ont souligné l'importance décisive de la SST et conclu qu'aucune tâche ne devrait être effectuée dès lors qu'elle présente un risque pour la sécurité et la santé. Les gouvernements reconnaissent que tout incident offre la possibilité d'apprendre; c'est pourquoi ils veillent à ce que chacun d'entre eux soit identifié et analysé afin d'aider à diffuser les enseignements tirés et parvenir ainsi à l'amélioration continue et à réduire les incidents et accidents futurs. Bien que l'industrie pétrolière et gazière teste les limites de la technologie moderne et que ses activités s'exercent dans des environnements hostiles, elle enregistre de meilleures performances en matière de sécurité que d'autres secteurs, y compris l'industrie minière et les secteurs de la construction et des transports.
- 68.** Tout en conservant leurs prérogatives et en continuant de jouer leur rôle de superviseurs pour garantir la SST, les gouvernements sollicitent tout particulièrement les partenaires sociaux du secteur pour qu'ils continuent à œuvrer conjointement en vue d'améliorer, de manière significative, les résultats en matière de sécurité. Dans l'exercice de leur pouvoir, ils mettront fréquemment à jour les normes pour faire en sorte que des technologies plus performantes soient introduites, que la formation relative à la SST soit régulièrement adaptée et qu'une communication efficace entre les entreprises et leurs travailleurs soit maintenue.
- 69.** La conception de tout projet pétrolier et gazier étant unique, elle exige une supervision spéciale et, lorsque le secteur ne satisfait pas à la réglementation, il est nécessaire d'introduire des mesures d'application strictes. Dans ce contexte, il est aussi important de signaler que le secteur a des responsabilités environnementales. La mise en œuvre de tout nouveau projet ou la mise en service de tout nouvel équipement exige la planification requise. Alors que certains progrès technologiques offrent la possibilité de stimuler la productivité, la sécurité est parfois négligée. C'est pourquoi le groupe gouvernemental

demande aux entreprises à haute performance de chercher systématiquement tous les moyens d'améliorer les résultats en matière de sécurité et d'intégrer celle-ci dans leurs activités.

- 70.** La communication entre l'industrie pétrolière et gazière et les gouvernements est une condition sine qua non du succès. Les travaux des comités SST devraient se poursuivre car ils permettent à de nombreux gouvernements d'échanger leur expérience et de promouvoir des normes élevées de SST ainsi qu'une efficacité opérationnelle entre les prospecteurs, les producteurs, les entrepreneurs, les travailleurs et le gouvernement. Le groupe gouvernemental juge par ailleurs ces comités utiles pour permettre aux gouvernements d'échanger avec les partenaires sociaux des idées sur la réglementation et les normes. Grâce à ces organismes, on peut effectuer des examens annuels pour définir les priorités en matière de SST, évaluer les ressources et examiner la gestion des situations d'urgence afin de garantir, par le biais de mesures comme les partenariats public-privé, le renforcement des compétences à tous les niveaux du secteur.
- 71.** En conclusion, l'intervenant souligne l'importance que revêtent à la fois le dialogue sur la sécurité entre les travailleurs et le personnel de direction et d'encadrement et la mise à disposition d'outils d'autovérification, comme les listes de contrôle pour les opérations à terre et en mer avant le lancement de tout projet, afin de garantir l'harmonisation des systèmes de gestion de la sécurité.
- 72.** La représentante du gouvernement de la Norvège indique que la culture de prévention en matière de sécurité et de santé, l'amélioration continue et la coopération tripartite sont des principes fondamentaux qui doivent régir le secteur. Les normes relatives à la santé, à la sécurité et à l'environnement doivent refléter ces principes et énoncer des prescriptions claires à cet égard. Le gouvernement de la Norvège encourage l'approche de systèmes basés sur les risques et accorde une grande importance à la recherche d'un juste équilibre entre les responsabilités individuelles et les devoirs des entreprises pour offrir un environnement de travail sûr. Pour que la réglementation rende compte de cette approche, des consultations tripartites sont indispensables à l'élaboration des lois et règlements dans son pays. En outre, une grande importance est accordée à l'échange d'informations. Les travailleurs et les entreprises sont informés, par le biais de services en ligne, de séminaires de publication. Ainsi, des rapports d'audit sont publiés afin de permettre à d'autres de tirer des leçons des points faibles identifiés. La Norvège accorde une attention particulière aux travailleurs en sous-traitance, en particulier dans les activités les plus dangereuses (le travail sur des échafaudages, par exemple), afin de garantir que leur droit à obtenir le même niveau de formation en matière de sécurité est pleinement respecté.
- 73.** Le représentant du gouvernement du Mexique explique que la coopération entre gouvernements et travailleurs a abouti à l'incorporation, dans la réglementation nationale, d'une annexe sur la SST à l'intention des sous-traitants. L'objectif du gouvernement est que toutes les entreprises de l'industrie pétrolière et gazière de son pays soient en possession de ce document afin de garantir que les services fournis au secteur sont assurés par des travailleurs ayant une formation suffisante. Après avoir tiré des enseignements de l'expérience douloureuse des accidents, le Mexique encourage une culture de la responsabilité à tous les niveaux, y compris au niveau de la direction. A cet effet, des consultations entre travailleurs et employeurs sont encouragées, et l'ensemble du personnel de direction reçoit une formation complète concernant tous les aspects de la sécurité et de la santé pour les travailleurs placés sous leur contrôle. L'intervenant reconnaît que les travailleurs et le personnel de direction sont profondément convaincus des bienfaits de ces mesures et de l'amélioration de la SST dans le secteur.
- 74.** Le représentant du gouvernement de l'Australie indique que son pays s'efforce d'harmoniser les lois sur la sécurité et la santé dans tous les secteurs, à l'exception de l'exploitation pétrolière et gazière en mer, pour laquelle des mesures spécifiques

continuent de s'appliquer. Pour l'exploitation du pétrole et du gaz en mer, c'est aux opérateurs qu'incombe la responsabilité de prendre toutes les mesures raisonnables pour garantir la sécurité et la santé de toute personne se trouvant sur les plates-formes ou à proximité. Sur la base d'une évaluation des tâches que chaque travailleur pourrait avoir à effectuer, les travailleurs sont formés pour s'assurer qu'ils peuvent effectivement répondre à toutes les demandes possibles. Les opérateurs sont encouragés à adopter les meilleures pratiques et à se conformer aux *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001)*. En outre, ils sont tenus de prouver que des consultations avec les travailleurs ont eu lieu. Enfin, les autorités s'adressent aux travailleurs pour s'assurer qu'une formation leur est dispensée à terre.

75. Le coordinateur du groupe gouvernemental, s'exprimant au nom du gouvernement de la République islamique d'Iran, souligne la nécessité que tous les acteurs du secteur agissent avec prévoyance lorsqu'ils prennent des responsabilités pour faire face au danger. La prévention peut être considérée comme la police d'assurance la moins coûteuse. Pour cette raison, l'industrie pétrolière et gazière iranienne a fortement investi dans la promotion de principes de SST de qualité. Le gouvernement met constamment à jour les différentes réglementations et attire l'attention sur des initiatives telles que l'organisation d'exercices d'incendie. En tant que pays parmi les plus expérimentés dans le domaine de l'industrie pétrolière et gazière, le peuple iranien connaît les dangers du secteur et continue de promouvoir la SST.

4. **Recommandations pour les actions futures des mandants de l'Organisation internationale du Travail et du Bureau international du Travail**

76. Un participant travailleur de la Fédération de Russie explique que le groupe des travailleurs a examiné les éventuels aspects de la suite à donner sur la base d'un projet informel. Les travailleurs ont apporté plusieurs amendements à ce projet. Le premier concerne la deuxième puce du point 18 a), où ils proposent de remplacer «la promotion effective» par «l'établissement effectif». Le deuxième amendement porte sur le point 1 c), où les travailleurs proposent de remplacer le libellé original: «... devraient continuer d'intensifier les efforts...» par l'énoncé suivant: «... intensifieront leurs efforts...». Le troisième amendement vise à ajouter un nouveau point 19, qui se lirait comme suit: «Tous les points mentionnés ci-dessus, y compris la conception et la fourniture d'une éducation et d'une formation, devraient être mis en œuvre par le biais du dialogue social».
77. Un autre participant travailleur de la Fédération de Russie ajoute que le groupe des travailleurs souhaite également que le forum recommande l'adoption, au cours de la prochaine période biennale, d'un recueil de directives pratiques pour l'industrie pétrolière et gazière, qu'il propose d'intituler «Recueil de directives pratiques pour le développement durable et le travail décent dans l'industrie pétrolière et gazière dans les régions arctique et antarctique». L'intervenant explique que l'accent a été mis sur ces deux régions parce qu'elles se caractérisent par un environnement difficile pour les conditions de vie et de travail et qu'il est probable que des activités à grande échelle s'y développent au cours de la prochaine décennie.
78. En vue de prévoir d'autres consultations entre les groupes et en réponse aux demandes du groupe des employeurs et du groupe gouvernemental, le président propose de poursuivre ce débat sur la base du projet de points de consensus qui sera soumis au forum.

Examen et adoption du projet de points de consensus

- 79.** Après avoir examiné le projet initial du Bureau préparé sur la base des débats en séance plénière, le forum de dialogue mondial adopte les points de consensus, qui incluent les amendements approuvés lors de la séance de clôture.
- 80.** Lors de l'examen de cette section du projet, les coordinateurs du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs proposent que le forum de dialogue mondial recommande la tenue d'une réunion d'experts plutôt que d'une réunion sectorielle tripartite sur les aspects techniques, les compétences et la sécurité et la santé dans l'industrie pétrolière et gazière dans des conditions climatiques extrêmes, comme l'avaient envisagé les organes consultatifs ⁴.
- 81.** En réponse à une demande d'éclaircissement du coordinateur du groupe gouvernemental, les coordinateurs du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs expliquent que l'amendement a pour objet de donner au Conseil d'administration la possibilité d'opter pour la tenue soit d'une réunion d'experts, soit d'une réunion sectorielle tripartite, le but n'étant pas d'en organiser deux. Au moment de décider des activités qui devraient être menées dans le cadre du programme des activités sectorielles du BIT pour la période 2014-15, le Conseil d'administration devrait avoir la possibilité de choisir entre ces deux formules, les deux groupes étant davantage favorables à une réunion d'experts sur le sujet qu'à une réunion sectorielle tripartite.

⁴ A la demande du forum, le débat sur le dernier paragraphe des recommandations relatives à l'action future des mandants de l'Organisation internationale du Travail et du Bureau international du Travail est consigné dans le rapport.

Points de consensus

Points de consensus

Introduction

1. Des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ont participé au Forum de dialogue mondial sur les futurs besoins en matière de qualifications et de formation dans l'industrie pétrolière et gazière, qui s'est tenu au siège de l'OIT, à Genève, les 12 et 13 décembre 2012. Le forum a examiné des stratégies et politiques visant à aider les mandants des Etats Membres de l'OIT à garantir les niveaux de travailleurs qualifiés nécessaires dans le secteur et à promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé.

La nature des pénuries de compétences dans l'industrie du pétrole et du gaz

2. On estime qu'il y a pénurie de travailleurs qualifiés dans l'industrie du pétrole et du gaz au niveau mondial, en raison de l'augmentation de la demande d'énergie et de la vague de départs à la retraite prévue dans le secteur, qui contribueront très probablement à aggraver la situation. Toutefois, les circonstances varient considérablement entre les pays selon leur développement économique, la durée de leur expérience dans l'industrie du pétrole et du gaz et les types de procédés industriels auxquels ils recourent. Certains pays disposent d'une offre de travailleurs qualifiés qui ne sont pas tous absorbés par le secteur.
3. Pour attirer de nouvelles recrues, en particulier des jeunes et des femmes, dans l'industrie du pétrole et du gaz, il convient d'améliorer les qualifications nécessaires et de renforcer les compétences dans les domaines de la sécurité et la santé au travail et de la durabilité de l'environnement.

Les rôles des mandants face aux pénuries de compétences

4. On ne dispose pas de suffisamment de données sur les types de compétences nécessaires et les travailleurs requis dans le secteur. Des données plus fiables permettraient d'évaluer convenablement les pénuries de compétences dans les pays développés et les pays en développement, compte tenu de la durée variable de l'expérience des pays dans le secteur. En outre, les pénuries de compétences pourraient être évaluées séparément pour les opérations à terre et en mer. Il convient que les mandants de l'industrie du pétrole et du gaz participent pleinement à l'établissement de données de ce type.
5. Les gouvernements des pays où s'effectue la production de pétrole et de gaz ont le pouvoir et la responsabilité spécifique de veiller à ce que les réglementations locales et les accords applicables conclus avec les entreprises prévoient des transferts de compétences et des possibilités d'emploi pour les populations locales à tous les niveaux, et qu'ils garantissent des conditions de travail décentes, la sécurité et la santé au travail et la protection de l'environnement. Les gouvernements sont encouragés à ratifier et à mettre en œuvre les normes internationales du travail.
6. Les gouvernements et les principaux acteurs ayant une longue expérience dans l'industrie du pétrole et du gaz devraient contribuer à combler les déficits de connaissances et de qualifications en partageant leurs expériences positives en matière de transfert de compétences et de technologies relevant de leurs activités plus vastes de développement. Les accords de licence sont des outils puissants à cet égard.

-
7. Il incombe aux gouvernements de fournir une éducation de base et aux compagnies pétrolières d'offrir une formation spécialisée pour permettre aux travailleurs d'accéder au secteur du pétrole et du gaz. Le dialogue social tripartite pourrait contribuer à garantir que la formation qualifiante est adaptée aux besoins du secteur et à l'évolution technologique. Les entreprises du pétrole et du gaz ont la responsabilité de continuer de soutenir ces efforts par le biais de programmes d'apprentissage et du partage des connaissances. Les travailleurs devraient avoir la possibilité de participer au processus de formation continue, de perfectionnement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie.

Stratégies de mise en valeur des ressources humaines visant à améliorer l'offre de compétences

8. Des politiques et actions conjointes menées par les gouvernements centraux et locaux, les employeurs et les travailleurs peuvent contribuer à diversifier la main-d'œuvre afin d'y inclure, par exemple, davantage de femmes, de personnes handicapées et de membres des populations autochtones.
9. On a relevé des expériences positives en ce qui concerne les politiques et programmes, en particulier la promotion des études scientifiques et techniques; les programmes d'enseignement à distance pour le secteur; l'encouragement au dialogue entre entreprises, travailleurs et instituts de formation; les fonds de formation cofinancés par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs; et les programmes d'apprentissage.
10. Des mesures doivent être prises pour renforcer l'égalité entre hommes et femmes ainsi que la sécurité et la santé au travail dans le secteur. Ces mesures contribueraient largement à améliorer l'image de marque de l'industrie du pétrole et du gaz, perçue comme étant essentiellement masculine et dangereuse.
11. Les politiques fondées sur les droits en matière de migration peuvent contribuer à favoriser l'offre de compétences requises dans le secteur. Il ne devrait pas être porté atteinte aux salaires et aux conditions de travail au niveau local. Des mesures devraient être prises pour garantir l'égalité de traitement aux travailleurs migrants et les protéger contre les pratiques déloyales et pour assurer une formation qualifiante et des possibilités d'emploi aux populations locales.

Promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé dans l'industrie du pétrole et du gaz

12. Les gouvernements sont encouragés à ratifier et à mettre en œuvre les normes internationales du travail pertinentes et ils ont la responsabilité d'établir des réglementations et des politiques relatives à la sécurité et à la santé dans le secteur ainsi qu'à la protection de l'environnement. Ils doivent également veiller à ce qu'il y ait suffisamment d'inspecteurs formés pour faire appliquer ces politiques et réglementations. Des sanctions devraient être appliquées en cas de violation.
13. Les entreprises exploitantes ont la responsabilité à tous les niveaux de garantir les meilleures pratiques en matière de conformité aux réglementations et aux politiques, et d'établir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé. Lorsque les compagnies pétrolières internationales ont des normes plus élevées que les entreprises locales, ce sont ces normes qui doivent prévaloir. Les gouvernements doivent collaborer avec les compagnies pétrolières et gazières pour veiller à ce que la formation des inspecteurs du travail soit adaptée à l'évolution du secteur.

-
14. Le dialogue social devrait servir à concevoir et à mettre en œuvre une politique et une formation concernant la sécurité et la santé, et il s'agit d'un élément indispensable à toute culture de prévention en matière de sécurité et de santé.
 15. Les politiques et réglementations relatives à la sécurité et à la santé dans l'industrie du pétrole et du gaz devraient inclure tous les travailleurs concernés, y compris ceux qui sont employés par des sous-traitants, ainsi que les travailleurs embauchés dans des activités en aval. Les réglementations et politiques devraient aussi prendre en considération les maladies professionnelles associées au secteur.
 16. Les incidents professionnels impliquant la sécurité et la santé doivent faire conjointement l'objet d'une enquête, d'une analyse et d'un rapport détaillés. Les enseignements tirés de ces incidents devraient se solder par des améliorations au niveau de la politique comme dans la pratique.
 17. On a relevé des expériences positives dans la mise en œuvre d'une approche systémique de la sécurité et de la santé dans le secteur, comme l'énoncent les *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001)*. Les mandants devraient échanger leurs expériences d'approches innovantes en matière de promotion de la sécurité et de la santé: formation basée sur des scénarios; formation fondée sur des simulateurs; stratégies d'élaboration des politiques basées sur les risques; et forums axés sur les accidents majeurs.

Recommandations relatives à l'action future des mandants de l'Organisation internationale du Travail et du Bureau international du Travail

18. Au vu des débats qui se sont tenus lors du forum de dialogue mondial en décembre 2012 et compte tenu de la Réunion sectorielle tripartite sur l'industrie du pétrole et du gaz programmée pour la période biennale 2014-15 aux fins d'examiner les problèmes de prospection et de production de pétrole et de gaz dans des conditions climatiques extrêmes et dans des zones écologiquement fragiles, les actions futures suivantes ont été recommandées.
 - a) Pour permettre au secteur de rester compétitif, productif et attractif, les partenaires sociaux du secteur du pétrole et du gaz, en collaboration avec les gouvernements, uniront leurs forces pour œuvrer à l'élaboration d'orientations internationales concernant:
 - les dispositifs de recrutement, de fidélisation et de perfectionnement professionnel, y compris les programmes d'apprentissage et les stratégies de formation et d'enseignement professionnels propres à ce secteur;
 - la promotion effective d'une culture de prévention en matière de sécurité et de santé dans le secteur, ainsi que de conditions de travail décentes.
 - b) L'OIT et son Centre international de formation de Turin pourraient fournir des services d'appui en vue de l'élaboration de ces orientations internationales fondées sur les normes, instruments et outils pertinents de l'OIT. A cet effet, l'OIT, en consultation avec ses mandants, pourrait examiner les possibilités d'approches innovantes visant à mettre à profit l'expérience et les connaissances des mandants tripartites à des fins de renforcement des capacités, d'échange des connaissances, de consolidation de la coopération interrégionale et de partage des expériences et des meilleures pratiques.

-
- c) L'OIT et ses mandants devraient continuer d'intensifier les efforts visant à garantir le travail décent dans le secteur du pétrole et du gaz grâce à une promotion, une mise en œuvre et une utilisation efficaces de l'ensemble des normes, instruments, déclarations, recueils de directives pratiques et outils pertinents de l'OIT, et ils participeront également à des recherches orientées vers l'action ainsi qu'à la diffusion d'informations pertinentes sur les tendances et évolutions dans le secteur du pétrole et du gaz.
- d) La possibilité d'organiser soit une réunion d'experts chargée d'adopter un recueil de directives pratiques ou des principes directeurs, soit une réunion sectorielle tripartite sur les aspects techniques, les compétences, la sécurité et la santé dans l'industrie du pétrole et du gaz dans des conditions climatiques extrêmes pourrait être examinée par le Conseil d'administration à sa 317^e session en mars 2013.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson
Président
Presidente

H.E. Mr Riek PUOK RIEK, Ambassador/Chargé d'affaires, Permanent Mission of the Republic of South Sudan of Geneva, Switzerland

Members representing Governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

ARGENTINA ARGENTINE

Sr. Mariano ALVAREZ WAGNER, Segundo Secretario, Misión Permanente de la República Argentina en Ginebra, Suiza

AUSTRALIA AUSTRALIE

Mr David GARNER, Minister Counsellor Labour, Permanent Mission of Australia of Geneva, Switzerland

ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA

M. Hamdani BELABIOD, Secrétaire général, Autorité de régulation des hydrocarbures, Alger

Advisers/Conseillères techniques/Consejeros Técnicos:

M^{me} Tassadit MAHIOU, Sous-directrice de la formation, ministère de l'Energie et des Mines, Alger

M^{elle} Sim MELLOUH, Première secrétaire, mission permanente d'Algérie à Genève, Suisse

BELGIUM BELGIQUE BÉLGICA

M^{me} Sophie ROSMAN, Conciliatrice sociale, Direction générale des relations collectives de travail, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Bruxelles

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos:

Mr André COSTA MISI, First Secretary, Permanent Mission of Brazil of Geneva, Switzerland

Mr Francisco FIGUEIREDO de SOUZA, Second Secretary, Permanent Mission of Brazil of Geneva, Switzerland

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

M. Grégoire OWONA, Ministre, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé

Adviser/Conseillère technique/Consejero Técnico:

M^{me} Scholastique NGONO, chef de la Division des normes et de la coopération internationale du travail, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé

**CENTRAL AFRICAN REPUBLIC RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
REPÚBLICA CENTROAFRICANA**

M. Pierrot YOELE, Inspecteur principal de travail et des lois sociales, hors hiérarchie chargé de mission en matière de travail et de prévoyance sociale, ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Prévoyance sociale, Bangui

CHINA CHINE

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Mr Duan DONGWEN, Counsellor, Permanent Mission of the People's Republic of China of Geneva, Switzerland

COLOMBIA COLOMBIE

Sra. Paula LÓPEZ, Asesora de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, MinTrabajo, Bogotá

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Sra. Paula NOVOA DÍAZ, Intern, Misión Permanente de Colombia en Ginebra

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr Ahmed Mohamed Said ELASHMAWI, Chairman and CEO, Oil and Gas Skills Company, Cairo

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Mr Ahmed Ali Mostafa ELNEMR, Vice-Chairman for Administration, Egyptian National Gas Holding Company, Cairo

GABON GABÓN

M. Germain MOUSSAVOU DITSIBA, Inspecteur spécial du travail, ministère de l'Economie, de l'Emploi et du Développement durable, Inspection spéciale du travail chargée du secteur pétrolier, Libreville

GHANA

Hon. Moses ADAKO ASAGA, Minister of Employment, Ministry of Employment and Social Welfare, Accra

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos:

Mr Kwesi OPOKU-ACHEAMPONG, Communication Specialist, Ministry of Employment and Social Welfare, Accra

Ms Vivian K. A. ASEMPAPA, Minister – Counsellor, Permanent Mission of Ghana of Geneva, Switzerland

HAITI HAÏTI HAITÍ

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

M. Jean Bony ALEXANDRE, Ministre conseiller, chargé d'affaires a.i., mission permanente d'Haïti à Genève, Suisse

INDONESIA INDONÉSIE

Mr Surya Lukita WARMAN, Head of Section, Ministry of Manpower and Transmigration, Jakarta

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos:

Mr D. DARMANWANSYAH, Head Section of Equipments, Directorate General of Training and Productivity Development, Ministry of Manpower and Transmigration, Jakarta

Mr Arsi Dwinugra FIRDAUSY, First Secretary, Permanent Mission of the Republic of Indonesia of Geneva, Switzerland

ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN

Mr Ali Asghar ROSTAMI ABOUSAEEDI, Adviser to the President of Iran's Technical and Vocational Training Organization (TVTO), Director for Legal and International Affairs Bureau Tehran

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Mr Amir SHAHMIR, Labour Attaché, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran of Geneva, Switzerland

IRAQ

Mr Qusay MAHAL, Attaché, Permanent Mission of the Republic of Iraq of Geneva, Switzerland

REPUBLIC OF KOREA RÉPUBLIQUE DE CORÉE REPÚBLICA DE COREA

Mr Jong-Cheol KIM, Labour Attaché (Counsellor), Permanent Mission of the Republic of Korea of Geneva, Switzerland

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Nidzam BIN KAMARULZAMAN, Deputy Director-General, Skills Development Department, Ministry of Human Resources, Putrajaya

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Mr Roslan BIN BAHARI, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia of Geneva, Switzerland

MEXICO MEXIQUE MÉXICO

Sr. Rolando SANTANDER AGUILERA, Subgerente de Seguridad, Salud en el Trabajo y Protección Ambiental, Subdirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales Petróleos Mexicanos (PEMEX), México

NIGER NÍGER

M. Silemane OUSMANE, Directeur général, ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, Niamey

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Ms Tone GULDBRANDSEN, Principal engineer, Petroleum Safety Authorities (PSA), Petroleumstilsynet, Stavanger

Adviser/Conseillère technique/Consejero Técnico:

Ms Eva HØLMEBAKK, Senior engineer, Petroleum Safety Authorities (PSA), Petroleumstilsynet, Stavanger

OMAN OMÁN

Mr Mundhir Salim AL BARWANI, Director of Human Resources, Petroleum Development Oman Company, Muscat

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Mr Hamed AL HADHRAMI, Learning and Development Manager, Petroleum Development Oman Company, Muscat

PAKISTAN PAKISTÁN

Mr Ashan NABEEL, Second Secretary, Permanent Mission of Pakistan of Geneva, Switzerland

POLAND POLOGNE POLONIA

Mr Maciej BIALEK, Senior Expert, Ministry of Economy, Oil and Gas Department, Warsaw

QATAR

Mr Ali AL-KHULAIIFI, Minister Plenipotentiary, Representative of the Ministry of Labour, Permanent Mission of the State of Qatar of Geneva, Switzerland

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Mr Thobile LAMATI, Acting Deputy Director-General, Department of Labour, Pretoria

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Mr Tibor SZANA, Director, Department of Labour, Inspections and Enforcement Services, Pretoria

SOUTH SUDAN SOUDAN DU SUD SUDÁN DEL SUR

H.E. Mr Riek PUOK RIEK, Ambassador / Chargé d'affaires, Permanent Mission of the Republic of South Sudan of Geneva, Switzerland

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos:

Mr Ramadan Hassan TOMBE, Consoller, Permanent Mission of the Republic of South Sudan of Geneva, Switzerland

Mr Martin Hakim SAMUEL, Third Secretary, Permanent Mission of the Republic of South Sudan of Geneva, Switzerland

SURINAME

Mr Steven RELYVELD, Permanent Secretary, Ministry of Labour, Technological Development and Environment, Paramibo

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Mr Radjesh HEMRADJ, Director, Vocational and Educational Institute, Ministry of Labour, Technological Development and Environment, Paramibo

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Ms Patana BHANDHUFALCK, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission of Thailand of Geneva, Switzerland

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M. Faouzi MANNOUBI, Directeur adjoint, Direction générale de l'énergie, ministère de l'Industrie, Tunis

UGANDA OUGANDA

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos:

Mr Ernest N.T RUBONDO, Ministry of Energy and Mineral Development, Commissioner Petroleum Exploration Department, Entebbe

Ms Betty Jackie NAMUBIRU, National Content and Capacity Building Officer, Ministry of Energy and Mineral Development, Petroleum Exploration and Production Department, Entebbe

Ms Loy K.A. MUHWEZI, Principal Education Officer – TVE, Ministry of Education and Sports, Kampala

**UNITED ARAB EMIRATES EMIRATS ARABES UNIS
EMIRATOS ÁRABES UNIDOS**

Ms Luluah AL TAMIMI, Education and Training Licensing Senior Officer (VETAC), National Qualifications Authority, Abu Dhabi

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA
RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

Sr. Carlos Enrique FLORES TORRES, Consejero/Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra, Suiza

Members representing the Employers
Membres représentant les employeurs
Miembros representantes de los empleadores

- Sr. Santiago ÁNGEL URDINOLA, Vicepresidente de Minería, Hidrocarburos y Energía, ANDI, Bogotá, Colombia
- Sr. Rafael FERNÁNDEZ QUNDEZ, Development and Talent Management Director, CEPSA (Compañía Española de Petróleos SAU), Madrid, España
- Ms Thina HAGEN, Assistant Director (skills and education), Norwegian Oil and Gas Association, Stavanger, Norway
- Mr Jan HODNELAND, Director (Labour Affairs), Norwegian Oil and Gas Association, Stavanger, Norway
- M. Régis LOUSSOU KIKI, Secrétaire général, Confédération patronale gabonaise, Libreville, Gabon
- Mr Prashant MODI, President and Chief Operating Officer, Great Eastern Energy Corporation Ltd., Haryana, India
- Mr Mohammad TORABI SARIJALOO, Chairperson, IRAN ITOK Engineering Company, Tehran, Islamic Republic of Iran

Additional members representing the Employers
Membres additionnels représentant les employeurs
Miembros adicionales representantes de los empleadores

- Ms Flávia ALMEIDA COSTA, FIRJAN, Especialista de Desenvolvimento de Mercado, Gerência de Estratégias de Mercado Petróleo e Gás, Rio de Janeiro, Brasil
- Ms Houda CHIGUER, Consultant Employee Relations, CSO CHR EMR, Statoil ASA, Stavanger, Norway
- Sra. Ana Milena GAVIRIA GÓMEZ, Líder programa formación para el futuro, Ecopetrol S.A., Bogotá, Colombia
- Mr Pedro MAGARREIRO, Human Resources Manager, Galp Energia, Lisboa, Portugal
- Mr Lutz MÜHL, General Secretary, International Chemical Employers' Labour Relations Committee (LRC), Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), Wiesbaden, Germany
- Ms Siv OFTEDAL, Vice-President, Human Resources, Statoil ASA, Stavanger, Norway
- Ms Karen OHM HESKJA, Senior Consultant, Corporate Human Resources, Statoil ASA, Stavanger, Norway

Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

- Mr Florin BERCEA, Petrom Trade Union Federation, Ploiesti, Romania
- Mr Jim LEFTON, United Steelworkers International Union, Baytown, United States
- Mr Walter MANNING, Director, CEP Canada Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Ottawa, Canada
- Mr Lev MIRONOV, Russian Oil, Gas and Construction Workers' Union (ROGWU), Moscow, Russian Federation
- Mr Bayo OLOWOSHILE, General Secretary, Petroleum and Natural Gas Senior Staff Association of Nigeria (PENGASSAN), Lagos, Nigeria
- Mr João António de MORAES, Coordenador Geral (President), Federação Unica dos Petroleiros (FUP), Rio de Janeiro, Brasil
- Mr Leif SANDE, President, IE Norway Industri Energi, Oslo 1, Norway

**Additional members representing the Workers
Membres additionnels représentant les travailleurs
Miembros adicionales representantes de los trabajadores**

M. Yannick BERNARD, Secrétaire fédéral, Fédération chimie énergie, FCE-CFDT, Paris, France

Ms Carol BRUCE, Director, Women and Non-manual Worker, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland

M. Mamadou Saliou DIALLO, Secrétaire général, Syndicat national des mines, énergies et industries diverses, SYNAMIC/GUINÉE, Conakry, Guinée

Mr Brian KOHLER, Director of Health, Safety and Sustainability, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland

Dr Andrey MROST, Russian Oil, Gas and Construction Workers' Union (ROGWU), Moscow, Russian Federation

Mr Lars Anders MYHRE, Adviser, Industri Energi, Stavanger, Norway

Mr Norman McVICAR, Chairman, Offshore Task Force Group, International Transport Workers' Federation (ITF), Aberdeen, United Kingdom

**Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations
Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles
Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales**

**United Nations Economic Commission for Europe (UNECE)
Commission économique des Nations Unies pour l'Europe
Comisión Económica para Europa**

Ms Valérie DUCROT, Manager of the UNECE Gas Centre, Geneva, Switzerland

**Representatives of non-governmental international organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales**

**International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs (OIE)
Organización Internacional de Empleadores (OIE)**

M. Jean DEJARDIN, Conseiller, Organisation internationale des employeurs (OIE), Genève, Suisse

**International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale
Confederación Sindical Internacional**

Ms Esther BUSSER, Deputy Director, ITUC Geneva Office, Geneva, Switzerland