



Programme pluridisciplinaire de promotion d'un emploi productif et d'un travail  
décent pour les jeunes dans les pays de l'Union du Fleuve Mano.  
Kissidougou - GUINEE [pejmr@gmail.com](mailto:pejmr@gmail.com)

## **ANALYSE DE LA DEMANDE DE MAIN D'ŒUVRE ET DES QUALIFICATIONS DEMANDEES DANS LES INDUSTRIES MINIERES ET AUTRES SOCIETES A PARTICIPATION ETRANGERE**

**Détermination des capacités nationales à produire les  
qualifications demandées et les initiatives en cours et/ou  
prévues pour combler les lacunes**

### **RAPPORT D'ETUDE**

### **Version Provisoire**

### **Auteurs**

## AVANT PROPOS

Cette étude a été réalisée grâce à l'appui du « Programme pluridisciplinaire de promotion d'un emploi productif et d'un travail décent pour les jeunes dans les pays de l'Union du Fleuve Mano » et du Bureau International du Travail.

L'étude porte sur l'analyse de la demande de main d'œuvre et des qualifications demandées dans le secteur privé, l'accent étant mis sur l'industrie minière. (voir les termes de référence de l'étude en annexe).

Le présent rapport fait suite à une enquête qui s'est déroulée en Haute Guinée, en Guinée Forestière et dans la Zone Spéciale de Conakry auprès d'un échantillon d'entreprises.

Pour la réalisation de l'étude l'équipe mobilisée était composée de :

- Monsieur Maxime KOIVOGUI, Directeur Général Adjoint de l'Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi (AGUIPE), Coordonnateur de l'étude,
- Monsieur Bademba DIALLO, Consultant du Bureau International du Travail,
- Monsieur Joseph KOUMASSADOUNO, Consultant National.
- Cette équipe a été appuyée par trois superviseurs qui ont coordonné les enquêtes sur le terrain. Il s'agit de :
- Monsieur Sékou Fantamady TRAORE pour la ville de Conakry
- Monsieur Talibi DIALLO pour la Haute Guinée
- Monsieur germain Lama Cécé pour la Guinée Forestière.

Au plan de la logistique, l'équipe a reçu le soutien d'un chauffeur et d'une secrétaire de l'AGUIPE.

La Directrice Générale de l'AGUIPE et toute l'équipe de réalisation de l'étude, remercient l'ensemble des interlocuteurs rencontrés à l'occasion de ce travail pour leur disponibilité et l'accueil qui leur a été réservé. Ils remercient notamment les représentants des différents groupes miniers pour les facilités obtenues lors du recueil des informations sur les différents sites.

Les informations recueillies au cours de l'enquête ont été confrontées à des données de rapports antérieurs. Ceci a permis de confirmer ou d'amender certaines données. C'est ici le lieu de remercier toutes les personnes de bonne volonté qui nous ont permis d'accéder à leur documentation. Il s'agit tout particulièrement de responsables de l'Institut Polytechnique de Conakry et des responsables de la Direction Nationale de l'Enseignement Technique et Professionnel.

Ce rapport est une synthèse entre les résultats de l'enquête par questionnaire, les données recueillies au cours des entretiens avec les responsables des ressources humaines des entreprises et les informations issues des études documentaires.

Les conclusions et recommandations de l'étude ont été discutées au cours d'un forum, forum au cours duquel les participants les ont amendées et validées.

Pour cette validation, outre le personnel de l'AGUIPE, il a été fait appel aux représentants des entreprises enquêtées, aux représentants des organisations patronales, aux représentants syndicaux et aux services publics concernés.

Les travaux du forum ont permis à l'équipe projet de corriger les imprécisions, les omissions ou les mauvaises interprétations qui ont pu être commises dans la rédaction du rapport provisoire.

## TABLE DES MATIERES

<b>Synthèse des principaux résultats</b> .....	<b>4</b>
<b>Problématique et contexte de l'étude</b> .....	Erreur ! Signet non défini.
<b>Objectifs de la mission</b> .....	<b>8</b>
<b>Résultats attendus</b> .....	<b>8</b>
<b>Personnel du projet</b> .....	<b>9</b>
<b>Méthodologie</b> .....	<b>9</b>
<i>Approche générale</i> .....	9
<i>Champ de l'étude et choix des entreprises</i> .....	11
<i>Outils de mise en oeuvre</i> .....	11
Le questionnaire.....	12
Le guide d'entretien .....	12
<b>Conduite de l'Enquête</b> .....	<b>13</b>
<i>Déroulement de l'enquête</i> .....	13
<i>Synthèse des visites et des entretiens dans les entreprises de l'intérieur du pays</i> .....	13
<i>Exploitation informatique des questionnaires</i> .....	15
<b>Résultats atteints par l'étude</b> .....	<b>15</b>
<i>La situation de l'emploi et la demande de qualifications</i> .....	16
Contexte juridique et réglementaire des activités .....	16
L'emploi dans le secteur minier .....	19
Les métiers et la demande de qualifications : les perspectives.....	23
<i>Les institutions et programmes de formation</i> .....	27
Le dispositif de formation, organisation, structures et programmes.....	27
Principaux constats, enjeux et défis du système de formation .....	31
Les orientations pour la promotion de l'insertion dans l'emploi des sortants du système de formation .....	33
<b>Synthèse des principaux constats, conclusions et recommandations</b> .....	<b>36</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>39</b>
<i>Annexe 1 :Evolution des effectifs de l'enseignement technique</i> .....	39
<i>EVOLUTION DES EFFECTIFS DE 2000 / 2008</i> .....	40
<i>Annexe 2 : Besoins d'emplois exprimés par les entreprises</i> .....	42
<i>Besoins d'emplois exprimés par les entreprises</i> .....	42
<i>Questionnaire d'Enquête auprès d'un échantillon d'Entreprises</i> .....	44
<i>Guide d'entretien : Enquête auprès d'un échantillon d'Entreprises</i> .....	51
<i>Guide d'entretien : Enquête auprès des Institutions de Formation</i> .....	53
<i>Liste des entreprises enquêtées</i> .....	56
<i>Liste des structures de formation visitées</i> .....	59
<i>Calendrier prévisionnel de réalisation des activités</i> .....	61
<i>Bibliographie</i> .....	62

## Synthèse des principaux résultats

Aucune étude quantitative ne permet actuellement de connaître la réalité de l'offre et de la demande d'emploi, ni dans leur ensemble, ni dans leur localisation, ni dans leur structure. Mais on s'accorde sur le fait que le développement de l'activité minière va générer des tensions sur le marché de l'emploi, s'agissant des personnels qualifiés.

Les phases de construction et d'exploitation vont en effet nécessiter une importante main d'oeuvre qualifiée dans un contexte de pénurie.

Ces besoins en ressources humaines ne sont toutefois pas aujourd'hui quantifiés, ni qualifiés, de manière précise, une étude détaillée des métiers et des emplois que généreront les projets miniers n'étant pas disponible. Mais ces besoins en compétences seront relativement différents selon les phases des projets, les solutions techniques et technologiques retenues ainsi que les minerais concernés.

Si par ailleurs, les compétences nécessaires aux entreprises sont mal connues (il n'existe pas d'études des postes et des qualifications dans les différents secteurs de l'économie), on sait par contre que plusieurs familles de métiers vont être recherchées.

- **les métiers de la construction lors des phases de mise en place des projets industriels (charpentier, menuisier, maçon, électricien, tuyauteur...)** ;
- **les métiers de l'exploitation minière (artificier, topographe, géologue, conducteur d'engins, opérateurs...) ou industrielle (pilote de systèmes automatisés, chimistes...)** ;
- **les métiers de la maintenance des installations fixes et mobiles, que ce soit lors de la construction ou lors de l'exploitation.**

Dans le secteur minier, une typologie des emplois fondée sur les grands domaines d'activité qui sont concernés peut être faite. Les grands domaines qu'on peut retenir sont les suivants :

- Topographie, géologie et hydrologie ;
- Prospection, Forage
- Génie civil, Bâtiment et Travaux Publics ;
- Dynamitage, excavation, Transport du minerai, maintenance des pistes des mines ;
- Analyse des échantillons de sondage et évaluation des minerais (laboratoires d'analyse) ;
- Production d'énergie électrique, commercialisation des pièces de rechange, maintenance et conseil ;
- Hébergement et restauration ;
- Transport et logistique et maintenance ;
- Hygiène, Santé et Sécurité
- 

***A titre d'illustration, les emplois d'un secteur qu'on maîtrise le mieux comme le Bâtiment et les Travaux Publics requièrent une main d'œuvre qu'on peut décrire comme suit :***

- ***Emplois de préparation du travail : Architectes, Géomètres et Topographes, Dessinateurs, Métreurs ;***

- **Emplois d'encadrement de chantier : Conducteurs de travaux, Chefs de chantier, Chefs d'équipe ;**
- **Emplois du gros œuvre : Coffreurs, Férailliers, Maçons ;**
- **Emplois périphériques du gros œuvre : Conducteurs d'engins, Grutiers, Bétonniers ;**
- **Emplois du second œuvre : Carreleurs, Plombiers, Electriciens, Peintres, Etancheurs, Vitriers, Spécialistes du froid et de la climatisation, Menuisiers et Charpentiers.**

**Ces emplois recouvrent les fonctions d'étude et de conception, les fonctions de préparation, d'organisation et d'exécution des travaux.**

**A l'examen de ce bref résumé des emplois du bâtiment, et au regard des formations existantes un premier constat peut être fait ; les formations liées à l'utilisation du bois dans le bâtiment ne sont pas développées. Il s'agit notamment des spécialités préparant à la fabrication et à l'utilisation des fournitures du bâtiment (parquets, baguettes et charpentes). Ces formations se rattachent au travail mécanique du bois.**

**A ces fonctions il faudrait ajouter, pour d'autres secteurs, et notamment les mines, les fonctions de gestion technique (conduite et régulation de la production), les fonctions d'installation, de contrôle et de maintenance des équipements, les fonctions logistiques (achats et approvisionnements) et les fonctions de communication.**

**Dans ce domaine des faiblesses sont constatées pour les spécialités touchant à l'électricité, l'électrotechnique, l'électronique et l'informatique industrielle (instrumentation, automates programmables, etc...).**

Dans le secteur minier, les entreprises rencontrent dès à présent des difficultés de recrutement pour la main d'œuvre qualifiée, notamment les ouvriers et les machinistes des mines, et des agents de maîtrise pour les mécaniciens d'entretien et de réparation des engins lourds.

**La complexité technique des engins et leur variété, ainsi que l'importance de l'effectif à gérer, font qu'à ce niveau l'expatriation peut toucher les chefs d'équipe**

**La formation technique polyvalente sur les engins doit donc être complétée par une bonne formation en gestion et en organisation du travail**

En définitive les différents projets constituent de véritables opportunités pour la Guinée mais « sont autant de challenges pour le dispositif de formation technique et professionnelle, aujourd'hui non dimensionné et non outillé pour répondre à ces nouvelles attentes des opérateurs miniers : nouveaux métiers, nouvelles technologies, il s'agit pour les centres de formation existants de pouvoir acquérir et de faire acquérir de nouvelles compétences. »

**Les projets miniers peuvent aujourd'hui encore, être relativement incertains ; ils seront par ailleurs nécessairement échelonnés dans le temps.**

**Cependant, quelle que soit l'incertitude qui peut peser sur certains projets, la Guinée doit se doter des moyens de formation indispensables à l'exploitation de ses ressources naturelles**

**L'enseignement professionnel et technique doit donc relever un double défi :**

**Au plan interne l'enseignement technique et professionnel doit se restructurer et trouver des solutions aux problèmes liés à son fonctionnement actuel ;**

**Au plan externe il s'agit non seulement de l'adaptation des formations existantes aux besoins du marché de l'emploi, mais surtout de la mise en place de nouvelles filières adaptées aux réalités d'un pays à fort potentiel de développement minier.**

**Au plan externe, des partenariats doivent être noués pour :**

- L'identification des emplois
- L'évaluation des besoins
- L'identification des profils de compétences

Sur ces différents points, l'AGUIPE apportera son concours. La présente étude constitue une première étape dans ce sens.

Concernant l'identification des emplois, l'étude fournit une base de travail. Il sera nécessaire, dans le prolongement des résultats obtenus et dans des délais relativement courts, de travailler avec les groupes miniers sur ce sujet. Il s'agira de répondre aux questions suivantes:

**1) Combien de personnes seront-elles directement mobilisées pour la phase de construction (personnels affectés aux travaux de construction) et indirectement (personnels mobilisés dans le cadre des fonctions d'appui-logistique, hébergement, restauration...), quand et quelles compétences ?**

**2) Combien de personnes seront-elles ensuite directement mobilisées pour le démarrage des installations, puis à terme pour leur fonctionnement ?**

Au niveau du contexte, à défaut de mettre en application les différentes dispositions du Code du travail et du Code minier, un travail d'harmonisation avec le Code des Investissements et les Conventions d'établissement s'impose.

Cette harmonisation devrait d'ailleurs s'étendre au Code de Sécurité Sociale pour permettre de traiter du problème de l'emploi dans un cadre cohérent. Le cadre mis en place à l'occasion de ce travail d'harmonisation pourrait également être mis à profit pour tracer les contours d'un processus normalisé de collecte des informations sur l'emploi.

Ce travail est important car, dans une logique de recentrage de leur activité autour de leur cœur de métier qui est avant tout l'exploitation minière, et dans la mesure où cela est possible, les groupes miniers sous-traitent les fonctions « supports », depuis les activités de maintenance en passant par les aspects de logistique, de sécurité ou de restauration

Cette situation a des conséquences importantes sur la situation de la main d'œuvre, et notamment les conditions d'emploi et de travail au sein des entreprises sous-traitantes.

Les emplois temporaires, contractuels et journaliers constituent en effet une part importante de la main d'œuvre du secteur minier.

## 1. Problématique et contexte de l'étude

En Guinée, les jeunes de moins de 25 ans, avec plus de 60% de la population, constituent une véritable force socio-économique dont il convient de promouvoir la participation au développement et à la construction nationale. Cependant le constat qui est fait est que les jeunes demeurent un groupe hautement vulnérable du fait de leur marginalisation dans le monde du travail. La précarité sociale et économique engendrée par un chômage croissant frappe les jeunes de plein fouet (environ 70% sont touchés). En outre le sous-emploi quasi généralisé entraîne un exode massif vers la capitale et les grands centres urbains du pays. En 2000 le taux de chômage urbain des jeunes de 25 à 29 ans, phénomène désormais structurel, était de 61,5% pour les diplômés de l'enseignement supérieur contre 41,5% pour les diplômés de l'enseignement technique. Trois quart de ces jeunes étaient à la recherche d'un emploi depuis au moins deux ans.

Ce constat est fait dans un environnement où la formation technique et professionnelle est très peu développée et où on déplore une pénurie de compétences dans les domaines techniques et un excédent de formations générales peu adaptées au marché du travail. Les employeurs se plaignent d'une formation trop théorique des diplômés guinéens et de l'insuffisance des connaissances techniques et pratiques.

L'exclusion de la grande majorité des jeunes du système productif est la résultante d'un certain nombre de facteurs dont principalement :

- La forte pression démographique (taux de croissance démographique de 2,8%)<sup>1</sup> au regard d'un faible taux et d'un schéma de croissance économique peu favorables à la création davantage d'emplois décents, créant ainsi de vives tensions sur le marché du travail ;
- L'absence ou la faible adéquation entre offres et demandes d'emplois dans le secteur formel notamment ; *selon certaines estimations 30 000 à 42 500 postes de travail pourraient rester vacants par an à cause du manque de candidats potentiels correspondant au profil recherché et aux aspirations des entreprises*<sup>2</sup>.

Les industries minières et plus généralement les sociétés à participation étrangère contribuent au développement économique et social à travers la création d'emplois dans les collectivités hôtes en faveur des jeunes sans qualification. *Sur le plan national, elles peuvent contribuer à la résorption du chômage dans la mesure où leur demande de main d'œuvre et de qualifications trouve une réponse. Malheureusement, le déficit de qualification de la plupart des demandeurs d'emploi amène ces structures à recourir à des travailleurs étrangers pour leur main d'œuvre qualifiée.*

Dans ce contexte le programme pluridisciplinaire de promotion d'un emploi productif et d'un travail décent pour les jeunes dans les pays de l'Union du Fleuve Mano, à travers l'antenne du Bureau International du Travail (BIT) à Kissidougou, a inscrit dans ses priorités l'amélioration de l'employabilité des jeunes demandeurs d'emplois à travers la formation qualifiante, les conseils d'orientation et la prospection pour

---

<sup>1</sup> Document –cadre de politique nationale de promotion de l'emploi pour le développement et la lutte contre la pauvreté en Guinée P 25

<sup>2</sup> Programme national d'appui à l'emploi des jeunes en République de Guinée (PEJ Guinée) P 9

l'identification de gisements d'emplois dans tous les secteurs d'activité économique. La présente étude s'inscrit dans ce cadre.

## **1. Objectifs de la mission**

L'étude porte sur l'analyse de la demande de main d'œuvre et des qualifications demandées dans le secteur privé, l'accent étant mis sur l'industrie minière.

L'objectif est de permettre au programme pluridisciplinaire de promotion d'un emploi productif et d'un travail décent pour les jeunes dans les pays de l'Union du fleuve Mano, d'avoir une réponse au déficit de qualification de la main d'œuvre et d'identifier les structures qui pourraient participer au perfectionnement des compétences techniques des jeunes demandeurs d'emploi.

L'étude s'inscrit dans le cadre de l'exécution du plan d'action de promotion de l'emploi, du Ministère de l'Emploi, de la Réforme Administrative et de la Fonction Publique, à travers l'Agence Guinéenne de Promotion de l'Emploi (AGUIPE), en collaboration avec les Partenaires au Développement, notamment le Bureau International du Travail.

Bien que l'accent soit mis sur les industries minières, les autres sociétés à participation étrangère sont également concernées. Il s'agit aussi d'étudier et de déterminer les capacités nationales à produire les qualifications demandées et les initiatives en cours et/ou prévues pour combler les lacunes.

Il s'agit plus spécifiquement d'avoir une réponse au déficit de qualification de la main d'œuvre et d'identifier les structures qui pourraient participer au perfectionnement des compétences techniques des jeunes demandeurs d'emploi. Dans cette optique les tâches suivantes sont à réaliser :

- Analyser la demande de qualification dans les industries minières de la Haute Guinée et de la Guinée Forestière et dans les entreprises à participation étrangère du secteur privé de la Zone Spéciale de Conakry;
- Identifier les institutions et programmes de formation techniques existants et leurs capacités à produire les qualifications et compétences demandées ;
- Faire ressortir les qualifications non disponibles au plan national ;
- Identifier les initiatives en cours et/ou prévues pour formuler des programmes techniques en coopération avec des entreprises du secteur privé;
- Identifier les grandes entreprises et associations commerciales qui souhaitent participer à l'élaboration et à la mise en œuvre du programme d'appui au perfectionnement.

Au final l'étude analysera l'environnement des secteurs, évaluera les métiers et les qualifications requises des ressources humaines, et l'existence de demandeurs d'emplois pour les profils souhaités.

L'étude passera également en revue l'adéquation des formations existantes avec les besoins des entreprises. Elle recensera les problèmes rencontrés dans l'utilisation des sortants du système de formation, les actions entreprises par les employeurs pour l'adaptation et la mise à niveau de leur personnel, les réorganisations à opérer au sein du système de formation ainsi que les nouveaux programmes de formation dont la mise en place est jugée souhaitable.

## **2. Résultats attendus**

L'étude apportera des réponses aux préoccupations dans les domaines suivants :



Quelles sont les compétences techniques spécifiques recherchées par les secteurs d'activité couverts par l'enquête et plus particulièrement dans l'activité minière ? Ces compétences existent-elles sur le terrain en Guinée ?

Quels sont les problèmes rencontrés par les entreprises pour pourvoir leurs postes de travail, et plus généralement quels sont les dysfonctionnements existants entre la demande et l'offre de compétences : quelle est la nature de ces dysfonctionnements et quelle est leur importance ?

Quels sont les domaines concernés par les déficits de compétences et quelles sont les politiques adoptées par les entreprises pour les réduire ?

Quels sont les problèmes majeurs identifiés par les employeurs au niveau du système de formation pour les différents niveaux de qualification : employés et ouvriers qualifiés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres supérieurs. Selon l'existence ou non des qualifications, les programmes et les actions à mettre en œuvre pour la formation professionnelle des ressources humaines seront identifiés avec les spécialistes et professionnels des secteurs.

### **3. Personnel du projet**

L'analyse des besoins des entreprises et des débouchés qu'elles offrent en termes d'emploi, passe par le recueil et le traitement des informations relatives aux métiers et aux emplois de leur domaine d'activité, aux pratiques de recrutement et de formation qui s'opèrent en leur sein. Ces informations sont recueillies, dans le cas présent à travers une enquête auprès des responsables d'entreprises.

L'étude a donc impliqué des personnes ayant la connaissance de l'entreprise, de la gestion des ressources humaines, de l'économie du travail ainsi que du système d'éducation et de formation professionnelle.

L'équipe de consultants a été choisie pour sa capacité d'analyse et de synthèse ainsi que pour ses aptitudes:

- A mener des enquêtes statistiques ;
- A conduire des entretiens en entreprise ;
- A réaliser des traitements et des analyses de données statistiques

Ces opérations se sont déroulées sous la supervision du Directeur Général Adjoint de l'AGUIPE, Coordonnateur de l'étude et des Consultants du BIT.

Une secrétaire et un chauffeur ont également été mobilisés pour la mise en forme des rapports et le transport des Consultants à l'intérieur du pays.

Des Superviseurs (au nombre de trois) ont été chargés de coordonner les activités en Haute Guinée, en Guinée Forestière et dans la Zone Spéciale de Conakry.

### **4. Méthodologie**

L'enjeu principal de ce type d'étude, c'est l'amélioration de l'insertion professionnelle des jeunes et notamment des jeunes sortants du système d'éducation et de formation. Il s'agit également de faire de la formation un levier de développement économique.

Dans la perspective de la réalisation de l'adéquation entre la formation et l'emploi des méthodes d'anticipation ont été développées. Ces méthodes sont fondées sur les constats suivants :

- Faire évoluer le système de formation nécessite que l'on se place dans une perspective de moyen et long terme ;
- On ne peut s'appuyer sur une vision figée des types d'organisation et de l'appareil de production.

#### **5.1 Approche générale**

Les premières méthodes de planification macro-économique sur l'emploi et la formation ont été développées au début des années 60 dans un contexte de pénurie de main d'œuvre et elles cherchaient à identifier les déficits de qualifications et à réguler l'offre de formation en conséquence.

Depuis la fin des années 70, le chômage des jeunes et l'accroissement des incertitudes économiques ont conduit à l'adoption de démarches nouvelles.

C'est pourquoi on est passé des méthodes globales et macro-économiques des années 60, à des études sectorielles au cours des années 80 et plus récemment à des démarches portant sur les professions, ce qui induit des analyses transversales.

Les démarches adoptées combinent l'analyse quantitative et qualitative des besoins de qualifications dans une approche participative.

Elles recourent au traitement des données quantitatives existantes, à la construction de données là où les données sont insuffisantes et à la conduite d'entretiens dans les entreprises et les structures de formation.

Les travaux réalisés avec les partenaires économiques et les responsables de formation analysent les mutations économiques et sociales dans les secteurs d'activité et leurs conséquences sur l'évolution du travail, des qualifications et des emplois, ainsi que sur les besoins en matière de formation professionnelle que celle-ci soit initiale ou continue. Les approches sont des approches globales des secteurs au plan de l'environnement des activités, de l'organisation du travail, des politiques de recrutement et de formation, de la gestion des emplois et des compétences.

Les études conduites dans ce cadre doivent déboucher sur un diagnostic partagé sur la main d'œuvre et l'emploi et leur dynamique.

Au final, l'enjeu est la professionnalisation des enseignements. Il s'agit d'abord d'adapter les formations aux besoins de l'appareil productif. Il s'agit également d'assurer une meilleure insertion des jeunes dans les activités productives soit parce qu'ils peuvent s'insérer dans les entreprises existantes, soit parce qu'ils seront capables de développer leurs propres activités.

Les principales étapes de la démarche sont généralement les suivantes :

- a) L'identification du secteur d'activité ou de la profession ;
- b) Le bilan des sources d'information ;
- c) L'étude de l'évolution, du secteur et de son contexte ;
- d) L'étude de l'offre de formation initiale et continue ;
- e) Le bilan quantitatif de l'emploi et de la main d'œuvre ;
- f) Le bilan quantitatif des emplois ;
- g) L'étude de la gestion du renouvellement de la main d'œuvre et des principaux ajustements ;
- h) Principales conclusions et diagnostic de la situation actuelle ;
- i) Identification des facteurs de changement ;
- j) Scénarios qualitatifs et quantitatifs de développement de la main d'œuvre, de l'emploi et des qualifications.

La présente étude se limite aux huit (8) premiers points (points a à h) et donc à la formulation d'un diagnostic de la situation actuelle.

Les conclusions et les orientations qui en seront issues se rapporteront donc à :

- la demande de qualifications
- aux institutions et programmes de formations existants et leur capacité à fournir les qualifications et compétences demandées.
- aux qualifications non disponibles
- aux initiatives en cours, ou prévues pour résoudre les problèmes liés aux déficits de qualifications.

La plupart des étapes mentionnées ci-dessus sont indispensables. Les problèmes liés à leur mise en œuvre peuvent se résumer comme suit :

- Peut-on faire des bilans quantitatifs et qualitatifs sur la base des sources existantes ?
- Doit-on créer des données par une enquête statistique ?

Le bilan quantitatif sur la main d'œuvre et l'emploi ne peut être réalisé dans des secteurs pour lesquels il n'y a pas d'information statistique.

A défaut, une démarche qualitative basée sur des enquêtes dans un nombre limité d'entreprises peut conduire à des analyses très satisfaisantes.

On peut également privilégier une démarche très quantitative, en conduisant une enquête quantitative auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises d'un secteur ou d'une profession.

***Dans le cadre de la présente étude, l'approche qualitative a été retenue. Ce choix tiens compte des sources d'information accessibles (peu nombreuses et d'une faible fiabilité) et des moyens disponibles. On traitera donc les statistiques existantes et on conduira parallèlement des enquêtes en entreprises et auprès d'experts.***

Le travail s'effectue dans un contexte où l'information existante est dispersée et parcellaire. Les sources statistiques sont souvent dégradées ou inexistantes et les services d'études sont peu développés. L'information statistique étant déficiente, on a donc retenu de conduire des investigations pour la création de données quantitatives ad-hoc ainsi que des investigations qualitatives.

## **5.2 Champ de l'étude et choix des entreprises**

L'étude a été lancée "en vue d'une analyse de la demande de qualification en main d'œuvre dans les industries minières et autres sociétés à participation étrangère et déterminer les capacités nationales à produire les qualifications demandées et les initiatives en cours et / ou prévues pour combler les lacunes."

L'étude couvre la Haute Guinée, la Guinée Forestière et la Zone Spéciale de Conakry. Ainsi toutes les entreprises du secteur minier des zones couvertes ont été retenues, le critère étant le lieu d'implantation du site d'exploitation.

Parmi les entreprises des autres secteurs on a choisis de couvrir le plus grand nombre possible d'activités dont l'importance est reconnue au plan national. Les activités concernées sont les suivantes :

- a) Activités connexes aux activités minières ;
- b) Activités agricoles et industrielles : Agriculture, Foresterie, Pêche, Plasturgie, Chimie, Industrie du bois ;
- c) Bâtiment et Travaux Publics ;
- d) Activités commerciales et de services: Banques, Assurances, Hôtellerie, Télécommunications.
- e) Organisations Non Gouvernementales.

On trouvera en annexes la liste des entreprises retenues dans le cadre de l'étude.

## **5.3 Outils de mise en oeuvre**

La réalisation de l'étude a revêtu deux aspects :

- Le remplissage d'un questionnaire d'enquête ;
- Un entretien avec les Responsables des Sociétés visitées.

Le questionnaire à remplir par les entreprises permet leur identification, la compréhension de leurs activités et de leur organisation, la connaissance des emplois qui sont nécessaires à leur bon fonctionnement.

Le questionnaire permet également de recueillir des informations sur l'opinion des responsables d'entreprises sur les compétences des jeunes issus du système éducatif guinéen, sur les relations qu'elles entretiennent avec le système de formation et leur rôle dans le perfectionnement de leur personnel.

L'entretien permet de compléter et de valider les données fournies au niveau du questionnaire. On s'intéresse plus particulièrement à la situation économique de l'entreprise, à son potentiel de survie et de développement (ressources de l'entreprise, production, marchés, potentiel de croissance).

### **5.3.1 Le questionnaire**

Il comporte *l'identification de l'entreprise* et de son organisation, la description des activités et des emplois. Il traite de l'existence des compétences, des problèmes de recrutement, de formation et de perfectionnement des personnels.

Dans le cadre de l'identification on recueille l'appellation, l'adresse, la localisation et la taille de l'Entreprise ; sont également recueillis la forme juridique et le chiffre d'affaire.

L'effectif de l'Entreprise a été ventilé en grandes catégories (ouvriers et employés, techniciens et AM, Ingénieurs et Cadres supérieurs). Le taux d'encadrement peut en être déduit, ainsi que la structure des emplois par niveaux de qualification.

Le questionnaire cherche à identifier selon les grandes fonctions traditionnelles de l'entreprise, les emplois existants, leur nombre et le niveau de qualification.

Pour le volet relatif à la formation et à la qualification du personnel, les questions se rapportent aux problèmes rencontrés dans le cadre de recrutement, l'existence des qualifications souhaitées. Les dispositifs mis en place pour faire face au déficit de compétences et l'adaptation des formations est également traitée ainsi que les rapports qu'entretient l'entreprise avec les structures de formation ainsi que la pratique en matière de perfectionnement et de formation continue.

### **5.3.2 Le guide d'entretien :**

L'entretien a pour objectif de compléter et de valider les informations obtenues par le questionnaire. Il permet de passer en revue les forces et les faiblesses de l'entreprise en termes d'activités, de produits, de marchés et d'emplois.

Outre l'analyse des évolutions au cours des dernières années et l'étude de la situation actuelle, l'entretien est l'occasion d'évoquer les perspectives.

Les facteurs de croissances ou de blocages, grands enjeux en termes de concurrence et de technologies. Au cours de l'entretien on cherche à analyser les leviers de management des sociétés.

Les dirigeants des entreprises enquêtées devraient notamment donner leur avis concernant, (dans la situation actuelle de la concurrence, de la production, du marché et des conditions technologiques de leur organisation), ce qu'ils considèrent dans leur sphère d'activité comme qualifications de base ou comme qualifications indispensables.

L'étude des activités des entreprises, permet la détermination des possibilités d'évolution des secteurs ou des filières dans lesquelles elles s'insèrent.

Le questionnaire et l'entretien doivent fournir les informations sur les portefeuilles des sociétés en matière financière, dans le domaine des matières premières, des équipements de production, des ressources humaines et des marchés etc..

Sur ces bases, à travers une approche « métiers », il est possible d'analyser les conséquences de la situation des entreprises sur les profils de postes à pouvoir et notamment ceux de Cadres, d'Agents de Maîtrise et de Techniciens.

Cette première approche d'identification des besoins de main d'œuvre sera validée par l'avis des personnes interrogées au cours des entretiens. Ces personnes devraient se prononcer sur l'opportunité et l'efficacité des formations existantes, la nécessité de nouvelles filières en formation initiale ou de perfectionnement.

## **6. Conduite de l'Enquête**

L'enquête s'est déroulée en Haute Guinée, en Guinée Forestière et dans la Zone Spéciale de Conakry auprès d'un échantillon d'entreprises. Outre le secteur minier, les activités couvertes sont les Banques et les Assurances, l'Hôtellerie, la Pêche, la Plasturgie, les Communications, le BTP et l'Industrie du Bois notamment..

### **6.1 Déroulement de l'enquête**

L'enquête a débuté le 17 / 11 / 2009. Dans le cadre de la préparation des visites aux entreprises, la Chambre des Mines et les deux grandes fédérations patronales (CNPGE et CPEG) ont été approchées pour la sensibilisation de leurs membres sur l'importance de l'étude, afin que ceux-ci facilitent le déroulement de l'enquête.

Dans les entreprises les interlocuteurs ont été les Directeurs des Ressources Humaines et les responsables hiérarchiques techniques (Directeurs techniques, Directeurs Financiers, Directeurs d'Usine).

Toutes les entreprises prévues ont été visitées au cours de la période allant du 17 au 26 novembre.

Des thèmes variés ont été abordés, avec notamment les points suivants :

- Présentation de l'Entreprise : Histoire, Produits, Marchés, Activités, Projets,...
- Répartition des emplois au sein de l'entreprise : production, entretien, bureau d'étude, commercialisation, administration,...
- Recrutement et caractéristique des personnes recrutées
- Formation et pratiques de formation continue.

### **6.2 Synthèse des visites et des entretiens dans les entreprises de l'intérieur du pays**

Dans le cadre des activités de l'étude, une mission s'est rendue dans les régions de la Haute Guinée et de la Guinée Forestière du 06 au 22 décembre 2009.

Cette mission composée du Consultant national et du Consultant du Bureau International du Travail, a été appuyée par les Superviseurs respectifs du projet dans ces régions. Les sociétés visitées ont été les suivantes :

- ✓ Crew Gold, anciennement Société Minière de Dinguiraye ;
- ✓ SAG, Société Ashanti Goldfields avec ses sous-traitants, notamment:
  - Moolmans
  - Wartsila
  - SGS;
- ✓ SIMFER S.A. et ses sous-traitants, parmi lesquels
  - SML
  - NRW
  - Géosol
  - IC Intercon Security
- ✓ Forêt Forte S.A.
- ✓ SOGUIPAH, Société Guinéenne du Palmier et de l'Hévéa
- ✓ Plan Guinée

Malgré les difficultés rencontrées, du fait du mauvais état des routes et de pannes à répétition du véhicule qui ont engendré des retards dans le calendrier prévisionnel, la mission a été menée à bonnes fins.

Les défaillances évoquées ci-dessus ont été compensées par la minutie de la phase préparatoire (correspondances adressées aux entreprises, contacts préliminaires réalisés par les superviseurs dans les deux régions avec dépôt des questionnaires d'enquête et exposé des objectifs recherchés).

La démarche adoptée avait pour objectif de permettre aux responsables des entreprises de faire un travail préliminaire de mobilisation des informations. Cependant, dans la pratique, cette vision de l'équipe de coordination du projet ne s'est pas confirmée sur le terrain. Dans toutes les entreprises visitées, les informations ont été recueillies lors du passage des consultants et les questionnaires ont été remplis au cours de séances de travail avec les responsables des Ressources Humaines.

Au plan technique, l'enquête a permis, à de rares exceptions près, de recueillir :

- Les informations générales sur les entreprises ;
- Le détail des activités (activités propres et activités des sous-traitants éventuels);
- Les organigrammes des sociétés ;
- Les emplois et les métiers concernés (volume global de l'emploi, emplois concernés par activité);
- Le système de classification des emplois ;
- Les informations sur les relations des entreprises avec leur environnement (relations avec les communautés, activités d'accompagnement du développement local) ;

Pour la description des activités et des emplois, un cadre normalisé avait été prévu à cette fin. Ce cadre reprenait les grandes fonctions de l'entreprise ainsi que les activités qu'on y réalise habituellement.

Compte tenu de la diversité des conceptions dans l'organisation, ce cadre a été délaissé au cours des entretiens pour le remplissage du questionnaire, au profit des organigrammes. Les emplois ont donc été répertoriés selon les cadres organiques propres à chaque entreprise.

Ceci impose de faire les regroupements appropriés pour l'exploitation de l'enquête et l'analyse des résultats, notamment en ce qui concerne les appellations d'emplois et les niveaux de qualification ainsi que les services utilisateurs. Ces données sont répertoriées dans la Base de données ([liste des emplois répertoriés par entreprise](#)). Il est à noter que les dénominations des emplois sont pour la plupart en langue anglaise.

*Elles permettront ultérieurement d'organiser les études de qualification pour déterminer les contenus des emplois et élaborer en conséquence des programmes de formation adaptés.*

*La liste des emplois ainsi obtenue constitue également un embryon pour la constitution d'un répertoire des emplois existants en Guinée. Ce travail préparatoire aboutira à terme à une nomenclature opérationnelle des emplois dans le secteur moderne guinéen.*

Plusieurs points du questionnaire d'enquête traitent plus spécifiquement de la demande de main d'œuvre et des qualifications demandées dans les entreprises visitées, ainsi que des capacités nationales à produire les qualifications demandées et les initiatives en cours et/ou prévues pour combler les lacunes éventuelles.

Concernant le premier aspect du problème posé, à savoir la détermination de la demande de main d'œuvre et des qualifications demandées, les réponses obtenues ne permettent pas d'avoir une vision précise et quantifiée des besoins d'embauche

des entreprises. ***Ce constat n'est pas propre à la présente enquête. L'évaluation de leurs besoins par les entreprises se fait généralement pour le court terme, voire le très court terme. Pour ce dernier niveau les résultats obtenus sont relativement concluants.***

Le résumé des **besoins d'emplois exprimés par les entreprises** au cours de l'enquête est présenté en annexe.

Pour le moyen et le long terme, les méthodes adoptées passent par d'autres approches. Ici en l'absence de données permettant une évaluation précise des perspectives sectorielles, les emplois attendus seront identifiés sur la base des emplois types généralement observés dans les branches d'activité.

Pour le deuxième aspect concernant la qualification de la main d'œuvre et la possibilité de les obtenir sur place, une étude spécifique du système de formation a été conduite en vue de valider les constats faits au cours de l'enquête dans les entreprises.

### **6.3 Exploitation informatique des questionnaires**

Conformément aux termes de référence et pour les besoins de l'exploitation on a procédé à la constitution d'une Base de Données sous EXCEL Celle-ci est constituée des fichiers suivants :

- Identification et caractéristiques des entreprises
- Besoins actuels de recrutement
- Besoins de recrutement au cours des trois prochaines années
- Problèmes liés aux besoins en personnel: Difficultés identifiées et solutions mises en oeuvre
- Relations des entreprises avec les Institutions de formation
- Liste des emplois par service et niveau hiérarchique

Pour la Sous base Identification et caractéristiques, la forme juridique et les horaires de travail ont été précodifiés.

La nomenclature d'activités des Nations Unies a été retenue pour l'activité principale de l'entreprise.

## **7. Résultats atteints par l'étude**

Les premiers constats faits avec les organisations patronales et les entreprises confirment un état de fait déjà signalé dans le « Document-cadre de politique nationale de promotion de l'emploi pour le développement et la lutte contre la pauvreté en Guinée ».

En effet, en 1991 le marché de l'emploi a été complètement libéralisé et une ordonnance prise à cet effet dispose dans son article premier : « l'embauche des travailleurs guinéens n'est soumise à aucune formalité préalable telle que déclaration, autorisation, notification, agrément, visa ou autre auprès d'une quelconque autorité administrative ».

En conséquence le fonctionnement du marché de l'emploi se caractérise par son inorganisation. **Aucune étude quantitative ne permet actuellement de connaître la réalité de l'offre et de la demande d'emploi, ni dans leur ensemble, ni dans leur localisation, ni dans leur structure.**

Pour la demande d'emploi, les effectifs sortant de l'appareil de formation ne sont pas identifiés de façon systématique (nombre, spécialité et niveau de formation). Du côté de l'offre d'emploi les besoins d'embauche des entreprises sont rarement connus et il n'y a pas d'estimation des capacités d'absorption du marché.

Le marché de l'emploi est dominé par l'importance de la demande par rapport à l'offre et il est marqué par une grande proportion de demandeurs sans qualifications appropriées. Il en résulte un chômage important. Chaque année les sortants des écoles techniques et professionnelles, et des Universités viennent grossir la masse des demandeurs d'emploi. Cette situation peut être illustrée par les statistiques des années 2001-2003 pour lesquelles 11897 diplômés ont été mis sur le marché du travail par les écoles d'enseignement technique et professionnel et par l'enseignement supérieur de Conakry. Pour la même période l'Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi n'a placé que 990 personnes sur 3 479 demandeurs officiellement déclarés. Concernant toujours les demandeurs d'emplois ayant obtenus des diplômes d'études, ils dépasseraient plus de 120.000 entre 2005 et 2008. Le recensement Général de la population de 1996 à 1997 l'estimait à 111.000 demandeurs d'emploi, toutes catégories réunis.

Parmi les emplois créés ou entretenus depuis 1989, plus de 35% sont devenus précaires dans toutes les catégories professionnelles et 30% sont actuellement sous menaces de fermeture dans les catégories d'entreprises ou employeurs réguliers. Le secteur des Mines et du développement rural y compris la pêche sont les plus concernés. L'auto - emploi rural et communautaire est largement affecté.

Ces exemples montrent l'acuité du problème et la nécessité de la mise en relation de la formation professionnelle avec les besoins du marché de l'emploi. Ceci passe par la prise en compte de l'auto emploi dans les programmes de formation et l'évaluation des besoins des entreprises en termes de qualifications requises pour ce qui concerne le secteur moderne. Au terme de la présente étude des précisions seront apportées au deuxième aspect de ces alternatives.

## **7.1 La situation de l'emploi et la demande de qualifications**

### **7.1.1 Contexte juridique et réglementaire des activités**

**L'emploi dans le secteur minier est régi d'une part par le code du travail et ses textes d'application, d'autre part par le code minier et les conventions d'établissement**

Ces différents aspects sont passés en revue dans ce qui suit.

#### **a) Les dispositions du code du travail et de ses textes d'application**

Le Code du Travail traite de la conclusion du contrat de travail, de l'apprentissage et de la Juridiction du travail. *Dans ses différentes dispositions, il peut être un frein ou, au contraire, un soutien à la politique de promotion de l'emploi. Les analyses qui suivent sont faites dans cette optique, en vue d'apporter un éclairage sur les procédures de recrutement et sur le perfectionnement du personnel.*

L'actuel Code du travail date de janvier 1988. Parmi les dispositions du Code on peut retenir ce qui suit :

« Article 6 : Avant de procéder à la conclusion d'un contrat de travail, tout employeur est tenu de transmettre à l'Office National de l'Emploi et de la Main



d'œuvre (ONEMO)<sup>3</sup>, ou à son représentant, l'offre d'emploi correspondant à ses besoins. »

« Article 11 : « Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail exécuté sur le territoire de la République de Guinée est soumis aux dispositions du présent Code ».

« Article 13 : Employeur et salarié sont toujours libres de conclure un contrat à durée déterminée. Toutefois la durée d'un tel contrat ne peut excéder deux années. Au-delà de cette durée, le contrat est réputé être un contrat à durée indéterminée... ».

« Article 38 : A peine de nullité, l'embauchage comme ouvriers ou employés de jeunes gens liés par un contrat d'apprentissage, élèves ou stagiaires dans les écoles ou centre de formation professionnelle, est interdit et peut donner lieu à dommages-intérêts au profit du maître ou du chef d'établissement abandonné. »

« Article 47 : Le chef d'entreprise ou d'établissement doit, chaque année, soumettre pour avis le plan de formation aux délégués syndicaux. »

« Article 48 : .....A la fin de la période de formation ou de perfectionnement, le salarié bénéficiaire du stage est tenu de rester au service de son employeur pour une durée au moins équivalente à celle du stage. A défaut, il doit rembourser à l'employeur tous les frais encourus pour sa formation ou son perfectionnement. »

Concernant la main-d'œuvre étrangère, les dispositions du Code du travail sont les suivantes :

« Article 7 : Lorsqu'un employeur envisage d'embaucher un travailleur étranger, il doit obtenir l'autorisation préalable de l'Office National de l'Emploi et de la Main d'œuvre dans les conditions déterminées par décret ou arrêté ministériel. L'embauche des travailleurs étrangers est régie par une réglementation spéciale ».

« Article 9 : Le contrat de travail conclu avec un travailleur étranger doit faire l'objet de stipulations écrites. Il est soumis au visa de l'Office National de l'Emploi et de la Main d'œuvre... ».

D'importantes modifications ont été apportées par l'ordonnance n° 91/002/PRG/SGG du 8 janvier 1991. Ainsi :

- « L'embauche des travailleurs de nationalité guinéenne n'est soumise à aucune formalité préalable telle que déclaration, autorisation, notification, agrément, visa ou autre auprès d'une quelconque autorité administrative ».
- « Aucune obligation n'est faite à un employeur de transmettre ses offres d'emploi à l'ONEMO, ni d'embaucher un travailleur d'emploi dont la demande est transmise par l'ONEMO ».
- « Aucune obligation n'est faite à un demandeur d'emploi de déposer sa demande à l'ONEMO ».

Dans le cadre de l'application de l'Ordonnance de janvier 1988 portant Institution du Code du travail et de l'Ordonnance n° 91/002/PRG/SGG du 8 janvier 1991, l'Arrêté n° 5679/MTASE/DNTLS/95 a été pris. Il porte sur les formes et les modalités du contrat de travail.

## **b) Les dispositions du code minier**

Le code minier de 1995, dans le cadre des obligations attachées aux opérations minières ou de carrières, traite de la « Préférence aux entreprises guinéennes », de la « préférence à la main d'œuvre guinéenne », et du « transfert de compétence ». Il est stipulé :

---

<sup>3</sup> ONEMO Office National de l'Emploi et de la Main-d'œuvre, devenu Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi (AGUIPE)

Article 18 : « le titulaire de titre minier ou de carrière, ainsi que les entreprises travaillant pour son compte doivent accorder la préférence aux entreprises guinéennes pour tous contrats de construction, d'approvisionnement ou de prestation de services, à condition qu'elles offrent au moins des prix, et délais de livraison équivalents. »

Article 19 : « le titulaire d'un titre minier ou de carrière, ainsi que les entreprises travaillant pour son compte doivent employer, en priorité, de la main d'œuvre guinéenne afin de permettre leur accession à tous les emplois en rapport avec ses capacités. Tout titulaire de titre minier ou de carrière est tenu d'établir un programme de formation et de guinéisation du personnel à tous les niveaux. ».

Article 20 : le titulaire de titre minier ou de carrière, ainsi que les entreprises travaillant pour leur compte, sont tenus de conduire leurs activités de façon à favoriser, le plus possible, le transfert de technologie et de compétence au bénéfice des entreprises et du personnel guinéens. ».

### **C) Données relatives aux conventions d'établissement**

Les conventions d'établissement signées entre le Gouvernement guinéen et les entreprises à capitaux étrangers traitent des conditions relatives au personnel.

A titre d'illustration, il est repris dans ce qui suit, certaines des clauses figurant dans des conventions et relatives à l'emploi. Ces clauses stipulent notamment que :

« La Société signataire devra employer en priorité des nationaux guinéens pour répondre à ses besoins en main d'œuvre d'exécution, à la condition que ces personnes remplissent les conditions établies pour le poste à pourvoir ».

« L'investisseur, la Société, ses filiales et les Sous-Traitants Directs auront le droit d'engager et de licencier les salariés quand ils le décideront dans le respect du code du travail de la République de Guinée ».

La société et les sous-traitants directs s'engagent à :

- Accorder la priorité de l'emploi aux ressortissants guinéens pour satisfaire leurs besoins de travailleurs qualifiés, sur la base de rémunérations conformes aux standards dans les industries chimiques et minières de pointe ;
- Accorder l'exclusivité de l'emploi aux ressortissants guinéens pour satisfaire leurs besoins de travailleurs non qualifiés, sur la base de rémunérations conformes aux pratiques habituelles en Guinée ;
- Pour l'emploi des cadres dirigeants, à compétence égale, la priorité sera accordée aux ressortissants guinéens ;
- Mettre en œuvre un programme de formation et de promotion pour le personnel guinéen afin de lui permettre d'acquérir l'expertise nécessaire pour occuper des positions opérationnelles et/ou d'encadrement au sein de la Société.

Dans ce qui précède il est opéré une distinction dans les conditions de recrutement des travailleurs non qualifiés, de la main d'œuvre d'exécution, des travailleurs qualifiés et des cadres dirigeants, en termes de priorité d'emploi et d'exclusivité. Il n'est d'ailleurs pas précisé la différence qui est à faire entre travailleurs non qualifiés, main d'œuvre d'exécution, ces agents relevant de contraintes différentes en matière d'embauche.

### **d) Conditions d'emploi du personnel expatrié**

Les conventions les plus récentes traitent de manière spécifique des permis de travail du personnel expatrié. Il est en particulier spécifié que :

« La Société et ses Affiliés (ci-après dénommé l'Employeur) aura toute liberté d'engager, pour leurs activités de gestion des Installations du Projet et/ou leurs

activités courantes, du personnel expatrié qui, **au seul avis de la Société**, sera nécessaire pour conduire efficacement les Activités du Projet avec succès ».

« Un permis de travail sera délivré à titre individuel à chaque expatrié, qu'il soit employé ou engagé à titre de prestataire, à la demande de l'Employeur... »

« Le permis de travail sera délivré pour une période renouvelable de trois (3) ans si le contrat de travail ou de prestation de l'expatrié est à durée indéterminée, et pour la durée du contrat si celui-ci est à durée déterminée. Le renouvellement du permis de travail s'effectuera dans les mêmes conditions que celles décrites dans les paragraphes précédents. »

***Dans ces dispositions, une liberté entière est laissée à l'Employeur dans le recrutement du personnel expatrié, qu'il s'agisse de son propre personnel ou de celui de ses sous-traitants, et à première vue aucune contrainte n'est imposée pour le renouvellement des permis de travail.***

Par ailleurs « l'Etat s'engage, sous réserve de réciprocité, pour la durée de la Convention, à ne prononcer ou à n'édicter à l'égard de l'Investisseur, de la Société, de leurs affiliés ou des sous-Traitants Directs aucune mesure impliquant une restriction des conditions prévues par la Législation en Vigueur concernant » :

« L'embauche et le licenciement par l'investisseur, la Société, ou par leurs Affiliés ou par les Sous-traitants Directs des personnes expatriées de leur choix, quelle que soit leur nationalité ».

A défaut de mettre en application les différentes dispositions du Code du travail et du Code minier, un travail d'harmonisation avec le Code des Investissements et les Conventions d'établissement s'impose.

Cette harmonisation devrait d'ailleurs s'étendre au Code de Sécurité Sociale pour permettre de traiter du problème de l'emploi dans un cadre cohérent. Le cadre mis en place à l'occasion de ce travail d'harmonisation pourrait également être mis à profit pour tracer les contours d'un processus normalisé de collecte des informations sur l'emploi.

### **7.1.2. L'emploi dans le secteur minier**

- **Situation actuelle**

Le secteur minier est dominé à l'heure actuelle par l'exploitation des mines d'or et des gisements de bauxite.

L'or de Guinée est exploité aussi bien de façon artisanale, semi-industrielle qu'industrielle.

Plusieurs sociétés étrangères (Ashanti Goldfields, SEMAFO, Golden Limbo Rock, WAMCO, SAGEM, Hereford Securities and Management, Golden Prospect, Patrician, Reunion Mining, Lithos, etc) se sont implantées en Guinée.

Les sociétés SAG, Crew Gold (Anciennement SMD) et SEMAFO, fournissent, avec leurs sous-traitants, l'essentiel des emplois modernes dans le domaine de l'exploitation des mines d'or. **Au total les effectifs du sous-secteur de l'or sont estimés actuellement à 4128 travailleurs.**

En ce qui concerne la bauxite, la Guinée intervient pour près de 40 % du commerce mondial de la bauxite. La production a peu progressé depuis le début des années 90 (21 millions de tonnes en 2006) tandis que la raffinerie d'alumine n'occupe encore qu'une place très modeste dans la chaîne de valorisation.

Plusieurs sociétés d'exploitation opèrent dans le sous-secteur de la bauxite :

**La société FRIGUIA** dans la zone de FRIA (ex-ACG, qui fait depuis 2002 l'objet d'un contrat de location-gérance au profit du groupe RUSAL) extrait la bauxite et la traite sur place en Alumine. **L'entreprise assure environ 1100 emplois directs**. Les installations comprennent une ligne de chemin de fer de 150 km ainsi qu'un port minéralier.

**La Compagnie des Bauxites de Kindia** Zone de Kindia où (CBK, ex-SBK), dont le capital est détenu par le groupe RUSAL. **La CBK assure plus de 500 emplois directs**.

**La Compagnie des Bauxites de Guinée (CBG)**, dans la Zone de Boké associe l'Etat guinéen (49 %) à un consortium de sociétés occidentales, Halco Mining Inc. (51 %). **Cette unité assure près de 2.800 emplois directs** et exploite, depuis 1973, les gisements de Sangarédi

Au total l'emploi dans le secteur minier est estimé à 13 039 travailleurs (évaluation de l'AGUIPE) en décembre 2009 (5430 agents des entreprises visitées et 7609 évaluation des effectifs des entreprises non couvertes par l'enquête)

**Ces emplois se répartissent comme suit :**

Entreprises	Effectifs 2007	Entreprises	Effectifs 2009	Commentaires
Friguia SA	1099	SAG	1298	
CBG	2579	SGS	149	
CBK	1220	WARTSILA	47	
ALCAN	4	MOOLMANS	576	
ALCOA	14	SMD	1806	
BHP Billiton	105	RIO TINTO	640	
BSGR	208	NRW	125	
Global Alumina	69	SML	156	
Nitrokemine	98	GEOSOL	32	
SMFG	230	Intercon Security	349	
Groupe VALE	15	SEMAFO	252	
United Mining Supply	400			
<b>TOTAL</b>	<b>6041</b>		<b>5430</b>	

- **les projets en cours dans le secteur minier**

Les projets d'investissements miniers se sont multipliés ces dernières années compte tenu de la forte croissance de la demande en matières premières au plan international, s'agissant notamment de la bauxite et du fer.

Plusieurs dizaines de permis de recherche ont été attribués et plusieurs accords de prospection ou de production ont été signés.

Dans le contexte international actuel, l'intérêt des grands groupes internationaux pour la Guinée est manifeste. Plusieurs d'entre eux (Alcan, Alcoa, BHP Billiton, Crew Gold, Moolmans, Rio Tinto, NRW ...) ont développé ou sont entrain de développer de nouveaux projets d'investissements en Guinée.

Deux grands axes d'investissement doivent être distingués :

- une augmentation de capacités s'agissant de l'extraction de la bauxite et le démarrage de la mise en valeur des gisements pour le fer ; ces opérations se traduisent par l'ouverture de nouveaux sites miniers et il s'agit d'industries extractives se classant dans le secteur primaire au plan économique,
- le développement de projets industriels et notamment la construction d'usines ou l'extension des unités existantes de transformation de la bauxite en alumine (raffineries) et la production d'aluminium (métallurgie).

Ces projets, portés principalement aujourd'hui par Rio Tinto, Alcan/Alcoa, Global Alumina Corporation/BHP Billiton, RUSAL, vont générer dans les dix prochaines années une transformation importante du paysage minier en Guinée :

- construction d'infrastructures : port & train minéralier, infrastructures de transport...
- construction de raffineries et mise en place de nouveaux sites miniers : construction des installations et de leurs dépendances, développement local et régional au niveau des sites miniers

***Pour Rio Tinto par exemple, le projet actuel porte sur l'ouverture d'une mine (site du Pic de Fon), la réalisation d'un chemin de fer de 700 km et la construction d'un port en eau profonde au sud de Conakry. L'investissement total est porté par RIO TINTO (95%) et l'IFC (5%) au sein de la SIMFER***

RIO TINTO doit conduire les études de faisabilité du site minier de Simandou, de la ligne de chemin de fer et du port en eau profonde. Les activités pourraient démarrer à partir de 2013 et devraient s'appuyer sur l'introduction de nouvelles technologies minières (utilisation de nouveaux procédés d'exploitation).

L'ouverture de cette nouvelle exploitation minière constitue un véritable challenge pour RIO TINTO compte tenu des infrastructures à mettre en place : installations minières, centrale électrique (et/ou barrage hydroélectrique), train minéralier, port en eaux profondes...

S'inscrivant dans une démarche durable, le groupe minier souhaite contribuer au développement régional dans le cadre de ce projet. Il intègre d'ores et déjà dans son approche les principales problématiques socioéconomiques rencontrées localement, auxquelles il devra faire face lors des phases de construction et d'exploitation à venir :

- le manque d'infrastructures éducatives,
- la faiblesse du système de santé,
- l'accès à l'eau potable,
- le nombre limité d'infrastructures (transport, micro-crédit, évacuation...),
- le niveau de pauvreté

#### **Les autres Projets en cours**

- **Projet de raffinerie d'alumine de Sangaredi**
- **Projet de raffinerie d'alumine de Kabata (Alcoa/ Rio Tinto Alcan)**
- **Plan d'extension de FRIGUIA et le projet Dian-Dian (RUSAL)**

#### **Projet de raffinerie d'alumine de Sangaredi (GAC / BHP Billiton)**

Guinea Alumina Corporation (GAC), joint venture entre Global Alumina Corporation 33.3%), BHP Billion Ltd (33.3%), DUBAL (Dubai Aluminium Company - 25%) et

Mubadala Development Company (8.3%), conduit actuellement un projet de raffinerie d'alumine sur le site de Sangarédi. Le coût total de l'investissement est estimé à 3.2 Mds d'US\$. Le projet comprend, outre l'activité minière (extraction de 9 millions de tonnes/an de bauxite), la construction d'un port d'une capacité de 10 millions de tonnes par an, d'un chemin de fer (extension de la ligne existante et accord d'utilisation de la ligne CBG) et d'une centrale électrique. Il s'agit de la première phase d'un projet qui pourrait intégrer la construction d'une deuxième raffinerie de taille équivalente

Les premiers travaux ont été engagés (aménagement du site, construction des premiers ouvrages de génie civil, déplacement et relogement des populations locales...), permettant ainsi un démarrage plus rapide des travaux de construction, afin que la production puisse démarrer en 2011.

### **Projet de raffinerie d'alumine de Kabata (Alcoa/ Rio Tinto Alcan)**

RIO TINTO ALCAN & ALCOA développe depuis 2005 un projet de raffinerie d'alumine qui sera située à proximité de Kabata, au nord de Kamsar. La future unité aura une capacité de 1.5 millions de tonnes/an avec un potentiel d'expansion à 4.5 millions de tonnes/an. Le démarrage de la production devrait débuter en 2012

La raffinerie s'approvisionnera en bauxite auprès de la CBG s'agissant de productions qui ne seraient pas exportables.

### **Plan d'extension de FRIGUIA et le projet Dian-Dian (RUSAL)**

*Le groupe RUSAL développe depuis plusieurs années deux projets :*

- *d'une part un projet d'extension de la raffinerie de FRIGUIA, afin de porter la production d'alumine à 1.4 millions de tonnes/an à l'horizon 2009/2010, contre 0.8 millions de tonnes/an aujourd'hui*
- *d'autre part, un projet de construction d'une nouvelle raffinerie (projet Dian Dian). Ce dernier projet, initié en 2001, consiste à exploiter un nouveau gisement de bauxite sur le site de Dian-Dian et à le transformer en alumine.*

*Outre les installations de production (mines, usines d'alumine), ce projet comprend une voie ferrée, une cité minière, des routes desservant la cité et la raffinerie et l'extension des installations portuaires ou la construction d'un nouveau port minéralier.*

*Durant sa phase de construction, le projet devrait employer près de 7.000 personnes. La future mine et la raffinerie emploieront dans le futur environ 2.500 personnes.*

### **Autres projets**

D'autres projets sont par ailleurs à l'étude et des recherches sont en cours, conduites par de nouveaux opérateurs miniers (IMIDRO, CVRD...).

Les investisseurs chinois effectuent également de nombreuses démarches auprès des autorités guinéennes afin d'obtenir des concessions minières. Un projet de raffinerie d'aluminium est en cours de discussion entre la Guinée et les groupes Hongpeng Sinozonto Mining Investment et Luneng Jinbein Aluminium corporation .

Ce projet comporterait la construction d'une raffinerie et fonderie d'aluminium et la construction d'un barrage hydroélectrique sur le fleuve Konkouré.

- **conséquences globales sur l'économie et l'emploi**

Le développement de l'activité minière va générer des tensions sur le marché de l'emploi, s'agissant des personnels qualifiés.

Les phases de construction et d'exploitation vont en effet nécessiter une importante main d'oeuvre qualifiée dans un contexte de pénurie.

Toutefois les besoins en compétences seront très différents :

- en fonction des étapes des projets (les compétences à mobiliser lors des phases de construction seront différentes de celles requises lors des phases de mise en exploitation),
- en fonction des solutions techniques et technologiques finalement retenues,
- en fonction des matières exploitées (bauxite, fer).

Selon la Banque Mondiale, le secteur minier représenterait déjà 22.000 emplois directs et 50.000 emplois indirects. Si l'ensemble des projets miniers se concrétisent, le secteur minier devra créer entre 85.000 et 100.000 emplois supplémentaires durant la phase de construction des infrastructures et environ 30.000 emplois lors de la phase d'exploitation. Ces besoins en ressources humaines ne sont toutefois pas aujourd'hui quantifiés, ni qualifiés, de manière précise. Ces besoins en compétences seront relativement différents selon les phases des projets, les solutions techniques et technologiques retenues ainsi que les minerais concernés.

Sans évoquer ici l'ensemble des fonctions connexes à l'activité minière (fonctions administratives, gardiennage, hébergement, restauration, voire même le secteur agricole qui sera impacté par la hausse de la demande résultant de l'augmentation du pouvoir d'achat des futurs salariés des groupes miniers...), plusieurs familles de métiers vont être recherchées.

- **les métiers de la construction lors des phases de mise en place des projets industriels (charpentier, menuisier, maçon, électricien, tuyauteur...) ;**
- **les métiers de l'exploitation minière (artificier, topographe, géologue, conducteur d'engins, opérateur...) ou industrielle (pilote de systèmes automatisés, chimistes...) ;**
- **les métiers de la maintenance des installations fixes et mobiles, que ce soit lors de la construction ou lors de l'exploitation.**

### **7.1.3 Les métiers et la demande de qualifications : les perspectives**

Une étude détaillée des métiers et des emplois que généreront les projets miniers n'est pas disponible. Par ailleurs, les compétences nécessaires aux entreprises sont mal connues. Il n'existe pas d'études des postes et des qualifications dans les différents secteurs de l'économie. Cette situation oblige à recourir aux normes internationales ou, à utiliser les résultats d'études conduites dans des pays comparables.

En l'absence de données permettant une évaluation précise des perspectives sectorielles, les emplois attendus peuvent être identifiés sur la base des emplois types généralement observés dans les branches d'activité.

Dans le secteur minier on peut ainsi considérer une typologie des emplois fondée sur les grands domaines d'activité qui sont concernés. Les grands domaines qu'on peut retenir sont les suivants :

### **Activités et Emplois spécifiques concernés par le secteur des mines**

Les activités peuvent être regroupées en deux grands domaines :

- Activités concentrées sur l'extraction du minerai
- Activités concentrées sur le raffinage de l'or.

### **Dans le détail les activités techniques rencontrées sont :**

- Topographie, géologie et hydrologie ;
- Prospection, Forage
- Génie civil, Bâtiment et Travaux Publics ;
- Dynamitage, excavation, Transport du minerai, maintenance des pistes des mines ;
- Analyse des échantillons de sondage et évaluation des minerais (laboratoires d'analyse) ;
- Production d'énergie électrique, commercialisation des pièces de rechange, maintenance et conseil ;
- Hébergement et restauration ;
- Transport et logistique et maintenance ;
- Hygiène, Santé et Sécurité ;

Globalement les activités et les emplois qu'on peut rattacher directement à l'exploitation minière concernent :

- La prospection (reconnaissance générale et prospection générale, échantillonnage)
- La topographie (courbes de niveau et tracé des léons)
- Le terrassement (voies d'accès et découverte du gisement)
- Le forage et le dynamitage
- Le chargement et le transport du minerai
- Le concassage
- La conduite des engins lourds, leur entretien préventif et leur réparation

Pour ce dernier point les emplois du service engins lourds peuvent comporter un chef de service, un chef d'atelier, des contremaîtres et des chefs de maintenance. Des équipes mobiles de chantier assurent les visites et les réparations sur site.

Les spécialistes concernés sont :

- Les mécaniciens moteurs engins lourds,
- Les électriciens engins lourds
- Les spécialistes pneumatiques génie civil
- Les métrologues,
- Les spécialistes contrôle (test box) et banc d'essai
- Les soudeurs
- Les spécialistes de la prévention

### **Au plan transversal, les activités sont les suivantes :**

- Relations avec les Communautés et Environnement ;
- Comptabilité Finances (y compris achats) ;
- Planification stratégique. (Etudes et Projets...) ;



- Développement économique (développement communautaire : écoles, centres de santé)
- Département Ressources Humaines ;
- Relations publiques.

Dans l'ensemble les métiers nécessaires à la conduite des activités transversales peuvent généralement être pourvus par la main d'œuvre actuellement disponible ; par ailleurs les profils de compétence et les formations requises sont généralement bien maîtrisés. Il n'en est pas de même pour les emplois techniques.

***A titre d'illustration, les emplois d'un secteur qu'on maîtrise le mieux comme le Bâtiment et les Travaux Publics requièrent une main d'œuvre qu'on peut décrire comme suit :***

- ***Emplois de préparation du travail : Architectes, Géomètres et Topographes, Dessinateurs, Métreurs ;***
- ***Emplois d'encadrement de chantier : Conducteurs de travaux, Chefs de chantier, Chefs d'équipe ;***
- ***Emplois du gros œuvre : Coffreurs, Ferraillers, Maçons ;***
- ***Emplois périphériques du gros œuvre : Conducteurs d'engins, Grutiers, Bétonniers ;***
- ***Emplois du second œuvre : Carreleurs, Plombiers, Electriciens, Peintres, Etancheurs, Vitriers, Spécialistes du froid et de la climatisation, Menuisiers et Charpentiers.***

***Ces emplois recouvrent les fonctions d'étude et de conception, les fonctions de préparation, d'organisation et d'exécution des travaux.***

***A ces fonctions il faudrait ajouter, pour d'autres secteurs, et notamment les mines, les fonctions de gestion technique (conduite et régulation de la production), les fonctions d'installation, de contrôle et de maintenance des équipements, les fonctions logistiques (achats et approvisionnements) et les fonctions de communication.***

Ce sont là quelques emplois qui seront proposés à la main d'œuvre guinéenne au cours des prochaines années.

Les questions qu'on doit alors se poser sont les suivantes :

- Formons-nous à ces différents corps de métier ;
- Nos formations sont-elles appropriées et permettront-elles aux sortants du système de formation d'occuper les postes disponibles ?

Les enquêtes réalisées par l'AGUIPE montrent que les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement pour la main d'œuvre qualifiée notamment les ouvriers et les machinistes des mines, et des agents de maîtrise pour les mécaniciens d'entretien et de réparation des engins lourds.

S'agissant des emplois « engins lourds », ils concernent les opérateurs et les mécaniciens pour l'entretien et la réparation. Ces derniers opèrent principalement dans l'extraction des minerais et le garage.

Les conditions de travail sont caractérisées par la diversité des équipements à mettre en œuvre et par le travail en équipe. Qu'il s'agisse de l'exploitation de la mine ou du garage, une équipe peut comporter plusieurs dizaines de personnes. Pour l'exploitation et pour certains sites, une équipe est constituée d'une soixantaine de personnes.

Les équipes d'entretien et de réparation sont constituées autour d'un type d'équipement tandis que les équipes d'exploitation sont formées autour d'un site

d'exploitation, avec des équipements variés. Si les opérateurs sont en général spécialisés, il est nécessaire de disposer sur chaque site d'opérateurs polyvalents.

**La complexité technique des engins et leur variété, ainsi que l'importance de l'effectif à gérer, font qu'à ce niveau l'expatriation peut toucher les chefs d'équipe. En effet chefs d'équipe, superviseurs et superintendants doivent faire face à des problèmes :**

- 1. De gestion technique ;**
- 2. De gestion administrative ;**
- 3. De gestion des effectifs.**

**La formation technique polyvalente sur les engins doit donc être complétée par une bonne formation en gestion et en organisation du travail.**

Aujourd'hui, outre les emplois « engins lourds », les entreprises recourent à de la main d'œuvre étrangère pour l'expertise et le conseil, ainsi que pour certains travaux relatifs à des spécificités des constructeurs d'équipements

Elles utilisent également la main d'œuvre étrangère dans diverses spécialités : Mécaniciens, électriciens, chaudronnier et soudeurs en tuyauterie, grutiers, instrumentalistes métallurgistes, géologues et ingénieurs des mines, ingénieurs des télécommunications et informaticiens, logisticien (approvisionnement et gestion stocks).

En définitive les différents projets constituent de véritables opportunités pour la Guinée mais sont autant de challenges pour le dispositif de formation technique et professionnelle, aujourd'hui non dimensionné et non outillé pour répondre à ces nouvelles attentes des opérateurs miniers : nouveaux métiers, nouvelles technologies, il s'agit pour les centres de formation existants de pouvoir acquérir et de faire acquérir de nouvelles compétences.

Une meilleure connaissance des besoins du secteur minier et des possibilités actuelles de réponse du dispositif de formation sont nécessaires afin d'identifier les actions à mettre en oeuvre afin de contribuer à une meilleure adéquation emploi/formation.

D'ores et déjà il convient de retenir que, dans le cadre de la tendance générale qui prévaut pour la gestion des entreprises, les groupes miniers se recentrent sur leur coeur de métier et se désengagent des secteurs d'activités périphériques pour lesquels il est possible de faire appel à la sous-traitance que celle-ci soit locale ou étrangère.

Dans cette logique de recentrage de leur activité autour de leur coeur de métier qui est avant tout l'exploitation minière, et dans la mesure où cela est possible, les groupes miniers sous-traitent les fonctions « supports », depuis les activités de maintenance en passant par les aspects de logistique, de sécurité ou de restauration.

Dans le cas de la Guinée la fourniture d'énergie peut également être sous-traitée

On a également observé dans le cadre de l'enquête que la sous-traitance touche l'extraction du minerai.

Cette situation a des conséquences importantes sur la situation de la main d'œuvre, et notamment les conditions d'emploi et de travail au sein des entreprises sous traitantes.

Dans ce contexte, la précarité de l'emploi se généralise et se traduit par le développement du travail temporaire, et les embauches via les sociétés d'intérim et de gestion du personnel.

Les emplois temporaires, contractuels et journaliers constituent une part importante de la main d'œuvre du secteur minier.

## 7.2 Les institutions et programmes de formation

Cet aspect concerne plus spécifiquement le Département en charge de l'enseignement technique et professionnel d'une part et l'enseignement supérieur d'autre part.

### 7.2.1 Le dispositif de formation, organisation, structures et programmes

Le dispositif d'enseignement technique et professionnel était jusqu'en 2007 rattaché au Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

Intégré ensuite au sein du Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique (MENRS), la formation technique et professionnelle était rattachée à une Direction Nationale spécifique au sein du MENRS (Direction Nationale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle).

Le Département ministériel a été reconstitué dans le cadre du Gouvernement de transition de février 2010, ce qui est de bonne augure pour la conduite des réformes à entreprendre.

Le dispositif actuel de formation s'organise principalement autour :

- des Centres de Formation Professionnelle (CFP), que l'on trouve dans toutes les régions avec des filières de formation ayant un lien avec l'activité locale ; ces centres recrutent au niveau BEPC et préparent au Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ,
- des Ecoles Nationales ou Instituts Techniques Spécialisés, à l'instar de l'Ecole Nationale des Arts et Métiers (ENAM), ) pour les niveaux CAP ou BTS
- les centres de formation continue ou de perfectionnement formant pour les niveaux CAP ou délivrant des attestations de qualification après des formations de courte durée
- Les Ecoles Normales formant les futurs enseignants et formateurs du dispositif éducatif.

A ces institutions s'ajoutent par ailleurs les écoles supérieures ou universités techniques, privées ou publiques, dont l'Institut Supérieur des Mines et Géologie de Boké et l'Institut Polytechnique de Conakry.

Enfin, certains groupes miniers ont développé leur propre dispositif de formation, à l'instar du Centre CBG de Kamsar.

Dans le cadre de ce dispositif, les niveaux et les et filières existant actuellement sont les suivants :

**Les CFP préparant les premiers niveaux de qualifications** (ouvriers qualifiés), niveau CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) en 3 ans. L'évolution des effectifs est présentée en annexe.

Les filières existantes en Guinée sont :

**- Dans le domaine industriel :**

- Construction navale,
- Conduite locomotive,
- Mécanique marine & diesel,
- Électropneumatique
- Mécanique Auto,
- Chaudronnerie,
- Electricité Industrielle
- Métallerie

**- Dans le domaine du bâtiment :**

- Menuiserie,
- Maçonnerie,
- Voie et bâtiment,
- Plomberie
- Electricité bâtiment

**- Dans les autres domaines :**

- Navigation pêche,
- Cuisine, Restauration,
- Accueil, Tourisme
- Boulangerie/pâtisserie.

**Les Ecoles Nationales formant aux niveaux moyens et supérieurs (techniciens supérieurs).**

En fonction des filières, les Ecoles Nationales recrutent :

- les titulaires du BEPC pour préparer un CAP en 3 ans.
- les sortants du lycée titulaires du BAC I pour préparer un CAP en 2 ans.
- les sortants du lycée titulaires du BAC II pour préparer un BTS en 3 ans.

Les formations sont généralement en trois années afin de permettre l'acquisition des compétences de base lors de la première année. Il n'existe pas de baccalauréat technique. Les filières existantes sont :

**- Niveau CAP :**

- Génie Informatique,
- Aide comptable,
- Secrétariat Dactylo,
- Radio Transmission,

**- Niveau BTS :**

- Electromécanique,
- Mécanique Auto,
- Maintenance Mécanique générale,
- Secrétariat de Direction,
- Agent comptable,
- Gestionnaire,
- Commutation réseau

**Les Instituts formant les cadres supérieurs (ingénieurs).**

Le dispositif public compte sept instituts d'enseignements supérieurs : l'Institut Supérieur des Mines et Géologie de Boké (ISMG), l'Institut Supérieur des Sciences de l'Education à Conakry (ISSEG), l'Institut Supérieur d'Architecture et d'Urbanisme, l'Institut Supérieur de Formation à Distance, l'Institut Supérieur Agronomique de Faranah (ISA), l'Institut Supérieur des Arts de Guinée à Dubréka (ISAG), l'Institut Supérieur des Sciences et Médecines Vétérinaires à Dalaba et enfin l'Institut Supérieur de Technologie à Mamou.

Pour ce niveau, deux structures présentent une importance particulière pour le secteur minier : l'Institut Supérieur des Mines et Géologie de BOKE et l'Institut Polytechnique de Conakry.

Cependant ces structures pâtiennent de la politique actuelle de recrutement. Précédemment un concours d'accès permettait de réguler les flux et de les adapter aux possibilités d'accueil des Etablissements et aux capacités d'absorption du marché du travail. Actuellement les orientations sont faites dans une optique « zéro bacheliers dans la rue ». Il s'agit d'une politique qui peut conduire à terme, à des difficultés de différents ordres s'agissant notamment des enseignements professionnel et technique.

Parmi ces problèmes on peut en particulier retenir :

- La mauvaise qualité de la formation qui en résulte ;
- L'inadéquation de la formation aux besoins du système économique ;
- Le chômage de diplômés dont l'insertion passe par des compléments de formation ou par la reconversion. professionnelle

### ***Institut Supérieur des Mines et Géologie de BOKE***

L'Institut Supérieur des Mines et Géologie de Boké assure la formation des techniciens supérieurs et des ingénieurs de conception, ainsi que les formations doctorales et la formation continue dans le domaine des sciences géologiques et minières.

Le Département des techniciens supérieurs a été créé en 2000 et la formation a démarré en 2003-2004.

L'effectif en constante augmentation est passé de 216 étudiants en 2003-2004 à 3045 pour la rentrée 2008-2009. Cette explosion des effectifs est sans commune mesure avec les capacités réelles d'accueil de l'Institut qui ne compte que (7) salles de classe disponibles.

<b>Années</b>	2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007		2007-2008		2008-2009	
	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F
<b>Effectifs</b>	216	33	642	85	534	82	1918	316	2345	329	3045	500

Les formations sont actuellement assurées dans les spécialités suivantes :

- Département des services miniers options:
  - Mécanisation
  - Exploitation minière
- Département des services géologiques, options :
  - Géologie générale
  - Gisements minéraux utiles
- Département traitement et métallurgie, options :
  - Traitement
  - Métallurgie
- Département des techniciens supérieurs, options :
  - Géologie appliquée
  - Mines-carrières-TP
  - Topographie
  - Traitement et métallurgie
  - Informatique minière

Outre les cadres supérieurs, l'Institut a assuré au cours des dernières années, la formation de 307 cadres moyens, soit :

- 31 en géologie appliquée
- 34 en Mines, carrières et travaux publics
- 69 en topographie
- 173 en traitement

Des problèmes d'insertion se posent aujourd'hui, en particulier pour les techniciens supérieurs option traitement et métallurgie.

Dans le cadre de ses nouvelles orientations, l'Institut pourrait assurer le recyclage des cadres moyens travaillant dans les entreprises minières.

Dans ce domaine, l'Institut est prêt à offrir la formation continue dans les options suivantes :

- Géologie appliquée (Echantillonnage, Minéralogie, Maille de prospection, Calcul des réserves) ;
- Production minière (Amélioration du rendement des engins de production, Planification de la maintenance, Sécurité de production, Informatique minière...) ;
- Environnement (Norme environnementale, Gestion environnementale, Protection environnementale).

Dans son plan d'action à moyen et long terme, l'Institut prévoit :

- L'ouverture d'une filière sur les métiers du chemin de fer (Rails, Signalisation, Sécurité, Conducteur de locomotive) ;
- L'ouverture d'une filière en exploitation maritime.

### ***Institut Polytechnique de Conakry***

L'institut polytechnique est l'une des six unités d'enseignement et de recherche de l'Université Gamal Abdel Nasser de Conakry, dont la vocation principale est la formation d'ingénieurs de haut niveau, la recherche scientifique et technique, les services à la communauté, principalement les entreprises.

L'Institut Polytechnique assure la formation initiale et continue des ingénieurs et techniciens supérieurs. Au plan pédagogique, l'Institut comprend sept (7) départements de formation et forme des ingénieurs de niveau BAC+5. en Génie Chimique, Génie Civil, Génie Électrique, Génie Informatique, Génie Industriel et Maintenance, Génie Mécanique, Télécommunications.

L'Institut Polytechnique forme également, dans le cadre du système LMD, au MASTER en Génie Énergétique et procédés ainsi que des ingénieurs de niveau BAC+4 avec six (6) nouveaux programmes de formation à savoir : Génie Industriel et Maintenance, Génie Chimique, Génie Électrique, Génie Civil, Génie Mécanique et Génie Électronique.

Une formation payante existe depuis l'année universitaire 2006 - 2007 au département de génie informatique.

Des stages sont organisés chaque année dans les entreprises et sociétés de la place en faveur des étudiants. ***Il faut toutefois signaler que les entreprises posent d'énormes difficultés à cette Institution, eu égard à l'inexistence de contrat de coopération.***

L'Effectif des Etudiants de l'Institut Polytechnique se chiffre à 3878 étudiants pour 2008 dont

N°	DEPARTEMENT	1 <sup>ère</sup> A	2 <sup>ème</sup> A	3 <sup>ème</sup> A	4 <sup>ème</sup> A	5 <sup>ème</sup> A	total
1	Génie chimique	156	98	80	75	53	462
2	Génie civil	179	137	253	160	116	845
3	Génie Électrique	172	107	147	120	93	639
4	Génie Mécanique	139	108	73	72	61	453
5	Télécommunication	239	140	266	156	136	937
6	Génie Informatique	-	-	269	79	107	455
7	Génie Industriel et Maintenance.	64	23	-	-	-	87
	Total	949	613	1088	662	566	3878

La formation des ingénieurs est assurée par les départements et les chaires sous la supervision de la direction générale chargée des études. **Les compétences attendues des sortants sont formulées ainsi qu'il suit :**

- **L'acquisitions de connaissances scientifiques et techniques solides et conformes au niveau de développement technologique mondial et du secteur économique guinéen;**
- **La capacité d'appliquer les connaissances théoriques et pratiques pour résoudre des problèmes techniques pertinents**
- **L'acquisition d'une large ouverture d'esprit et une grande créativité;**
- **La culture de l'esprit de maintenance et l'aptitude à la maintenance;**
- **L'aptitude à la recherche et au travail en équipe;**
- **La capacité de gérer et développer l'esprit d'entreprise;**
- **La connaissance de la protection de l'environnement;**
- **La facilité d'adaptation à l'évolution technologique et aux exigences du marché de l'emploi.**

**A ces instituts il convient d'adjoindre le CFP de Boké.** Créé en 1980, c'est un des plus importants de Guinée, bénéficiant d'une localisation à proximité des différents sites miniers. Il a développé plusieurs partenariats, notamment avec la CBG et fait évoluer son offre de formation de manière à pouvoir répondre aux attentes des opérateurs économiques. Les formations proposées préparent aux métiers de la mécanique engin, du soudage, de la conduite d'engins miniers, de la maçonnerie, de la menuiserie et de la plomberie. Le centre accueille environ 500 jeunes par an dans le cadre de formations de deux années débouchant sur un niveau de CAP et sur le BTS.

Le centre forme ainsi des opérateurs miniers et des BTS Engins Lourds. Le noyau de cette formation est constitué d'hydraulique, de pneumatique et de soudage. Dans le cadre d'une approche par les compétences, une pédagogie par objectifs et un système d'évaluation plus pointu, de nouveaux programmes ont été élaborés..

Le Centre doit bénéficier de l'appui de Guinea Alumina Corp. (GAC) dans le cadre de la mise en oeuvre de formations de courte durée en santé, sécurité et environnement.

### **7.2.2 Principaux constats, enjeux et défis du système de formation**

Les visites des établissements, les entretiens avec les responsables des Centres et Instituts, les visites des ateliers et laboratoires, permettent de tirer un certain nombre de conclusions sur les problèmes, les forces et les faiblesses, du système de formation, ainsi que les défis à relever par l'enseignement professionnel et technique guinéen.

Les constats qui sont faits rejoignent ceux faits par les ETATS GENERAUX SUR LE DIAGNOSTIC DE L'EDUCATION tenus en 2009.

Parmi les points faibles on peut noter :

- L'inadaptation des programmes de formation par rapport aux besoins du marché du travail. Sur les 45 programmes prévus dans la carte scolaire, seulement 9 programmes ont été révisés selon l'approche par compétences (APC) et assortis de tous les guides y afférant (Organisation pédagogique et matérielle; évaluation...). Les Curricula actuels sont plutôt diplômants que graduants;
- La prédominance de la formation théorique environ 70% au détriment de la formation pratique et la faiblesse ou l'absence de stage en milieu professionnel de la majeure partie des apprenants
- L'obsolescence et l'insuffisance des équipements de la presque totalité des établissements;
- La Faible qualification d'une bonne partie du personnel enseignant et son vieillissement;
- L'absence de politique de formation continue, technique et pédagogique, des enseignants;
- La faible implication des institutions de formation sur leur environnement et l'absence de structures de concertation et de partenariat;
- La faible ou la non implication des professionnels du milieu professionnel dans la formation initiale;
- L'insuffisance des crédits alloués au fonctionnement de l'ETFP notamment pour l'achat de matière d'œuvre. Le budget du sous-secteur est passé de 11% du budget du secteur de l'éducation en 1999 à 8% en 2002, 6,2% en 2006, 4% en 2008, et 3,29% en 2009;
- L'Absence de système fiable d'information et d'orientation scolaire;
- Manque de participation des institutions dans la formation continue;
- Absence de culture d'entreprise (entrepreneurship) dans les cursus de formation;
- Absence de politique d'insertion professionnelle des diplômés

***Enfin, au plan structurel, le système actuel produit des agents qualifiés (niveau Cap), des cadres moyens et des agents de maîtrise (Diplôme de technicien supérieur), et des cadres supérieurs (Diplôme d'ingénieur). Dans les différents paliers généralement retenus pour les niveaux de qualification, la formation des techniciens (brevet de technicien) fait défaut.***

Parmi les motifs de satisfaction, on notera :

- L'existence d'une Lettre de politique sous sectorielle;
- L'adoption de l'approche par compétences (APC) comme méthodologie d'élaboration/révision des programmes de formation professionnelle et technique;
- La formation d'une expertise nationale en élaboration/révision de programmes ainsi que la formation d'une équipe en Ingénierie de la formation professionnelle et technique;

Au vu de ce qui précède, les problèmes identifiés et propres au système de formation sont nombreux.

Par ailleurs, le développement du secteur minier et notamment les projets en cours, nécessitent une main d'œuvre nombreuse, très qualifiée, dans différentes spécialités.

**L'enseignement professionnel et technique doit donc relever un double défi :**



**Au plan interne l'enseignement technique et professionnel doit se restructurer et trouver des solutions aux problèmes liés à son fonctionnement actuel ;**

**Au plan externe il s'agit non seulement de l'adaptation des formations existantes aux besoins du marché de l'emploi, mais surtout de la mise en place de nouvelles filières adaptées aux réalités d'un pays à fort potentiel de développement minier.**

**Au niveau interne il s'agit de réaliser:**

- l'adaptation constante des programmes de formation en partant de l'identification préalable des besoins ;
- le perfectionnement des ressources humaines en place et le recrutement de nouveaux formateurs;
- la régulation des flux à l'intérieur du système éducatif en développant des formations professionnelles de courte durée ;
- la dynamisation du partenariat entre les structures de formation et les entreprises par la participation accrue des institutions de formation à la formation professionnelle continue et au perfectionnement des travailleurs des entreprises publiques et privées et enfin, l'implication des professionnels des entreprises dans les activités de formation et de certification ;
- Le suivi de l'efficacité interne et externe du système;
- L'insertion des diplômés, entre autres, par l'accompagnement des élèves et diplômés dans la conception, le montage, la mise en œuvre et le suivi de projets professionnels

**Au plan externe, des partenariats doivent être noués pour :**

- L'identification des emplois
- L'évaluation des besoins
- L'identification des profils de compétences

L'objectif est de faire l'évaluation qualitative et quantitative des besoins tels qu'ils sont identifiés actuellement au regard des formations existantes, de se projeter dans le moyen et long terme afin de dégager les problèmes et les perspectives concernant les filières et les sortants du système de formation comparés aux emplois à pourvoir en termes d'effectifs et de spécialités.

S'agissant plus spécifiquement du secteur minier, les différents projets constituent de véritables opportunités pour la Guinée mais sont autant de challenges pour le dispositif de formation technique et professionnelle, aujourd'hui non dimensionné pour répondre à ces nouvelles attentes des opérateurs miniers : nouveaux métiers, nouvelles technologies, il s'agit pour les centres de formation existants de pouvoir acquérir et de faire acquérir de nouvelles compétences.

Une meilleure connaissance des besoins du secteur minier et des possibilités actuelles de réponse du dispositif de formation sont nécessaires afin d'identifier les actions à mettre en œuvre afin de contribuer à une meilleure adéquation emploi/formation.

### **7.2.3 Les orientations pour la promotion de l'insertion dans l'emploi des sortants du système de formation**

Une nouvelle lettre de politique sectorielle de l'éducation (LPSE) a été élaborée et approuvée fin 2007 mettant l'accent sur l'accroissement de l'accès, l'amélioration de la qualité et le renforcement de la gestion du secteur. L'enseignement technique et la

formation professionnelle sont appelés à avoir un rôle accru en particulier avec la création envisagée de filières courtes d'insertion qui permettront à terme d'absorber 20% des sortants du primaire et 30% des sortants du collège.

Le MENRS s'est déjà engagé dans une réforme du dispositif de formation afin de renforcer l'adéquation de l'offre proposée par les centres avec les attentes des opérateurs économiques. Dans ce cadre, on rénove progressivement l'ensemble des cursus en intégrant une méthodologie pédagogique fondée sur l'approche par les compétences, tout en renforçant les capacités des centres existants.

Le Gouvernement a bénéficié dans ce cadre du soutien de la communauté internationale au travers du projet AMORE.

Ce dernier projet, financé par l'Agence Canadienne de Développement International (ACDI) et qui a pris fin en 2008, a eu pour objectif d'améliorer les capacités et les compétences de la main-d'oeuvre guinéenne. L'appui a porté sur plusieurs niveaux :

- élaboration et mise en place de programmes de formation développés selon l'approche par compétences (APC);
- développement et implantation au sein du MENRS et des différents centres de formation professionnelle (CFP) des systèmes de gestion plus performants;
- formation de cadres.

La stratégie sous-sectorielle relative à l'enseignement technique et la formation professionnelle doit notamment intégrer les besoins de formations et qualifications liés au développement des industries minières.

En effet les compétences nécessaires aux travaux de construction des infrastructures des nouveaux projets ne sont pas disponibles aujourd'hui. Cependant on estime que la construction de nouvelles installations minières et de raffineries mobilisera de 5.000 à 10.000 personnes dans différents corps de métier, comme par exemple :

- charpentiers
- maçons
- métalliers
- électriciens
- plombiers
- menuisiers
- tuyauteurs
- conducteurs d'engins
- ...

Or, les volumes de sortants actuels du dispositif de formation n'atteignent pas le millier et sont donc faibles pour couvrir les futurs besoins des projets miniers. Par ailleurs, les filières actuelles ne correspondent que très partiellement aux futurs besoins en compétences. Si des actions de formation ne sont pas entreprises dans les principaux domaines industriels (électricité, mécanique, soudage) ou de la construction (maçonnerie, plomberie, menuiserie...), les groupes miniers seront amenés à faire appel à de la main d'oeuvre étrangère pour réaliser les travaux, au détriment des guinéens.

**Il est donc nécessaire pour les autorités guinéennes de travailler dès maintenant avec les groupes miniers sur ce sujet:**

**1) Combien de personnes seront-elles directement mobilisées pour la phase de construction (personnels affectés aux travaux de construction) et indirectement (personnels mobilisés dans le cadre des fonctions d'appui-logistique, hébergement, restauration...), quand et quelles compétences ?**

## **2) Combien de personnes seront-elles ensuite directement mobilisées pour le démarrage des installations, puis à terme pour leur fonctionnement ?**

**Il faut également, au plan pédagogique, compte tenu des constats précédents** et des résultats des enquêtes de l'AGUIPE, explorer plusieurs pistes de solutions:

Pour les programmes de formation, il apparaît nécessaire de procéder au renforcement de l'enseignement des langues. Les formations à l'expression orale et écrite et à la communication sont indispensables pour les comptes rendus et les rapports d'activité, tâches qui sont généralement demandées aux ouvriers qualifiés ainsi qu'à tout le personnel de niveau hiérarchique supérieur.

La formation doit également inclure des notions d'organisation de l'entreprise et d'organisation du travail, de conception et de gestion des projets, cette démarche devant favoriser à terme, l'auto emploi des jeunes issus des enseignements techniques et professionnels. Ces connaissances sont également indispensables pour le personnel d'encadrement tel que Conducteurs de travaux, chefs de chantier, et chefs d'équipe.

L'organisation de stages en entreprise fait partie des grandes difficultés évoquées par les responsables des structures de formation. Plusieurs raisons ont conduit à ces difficultés ; parmi ces raisons on peut citer l'importance des effectifs concernés, la faiblesse du tissu économique et l'absence de mesures incitatives. Par ailleurs les responsabilités en cas d'accident du travail doivent être précisées.

Pour faire face à cette situation, il est nécessaire que les structures de formation opèrent une large ouverture en direction des entreprises, en les associant à la marche de leurs établissements. On devrait notamment s'orienter vers une politique concertée en matière d'organisation des stages dans les entreprises.

Par ailleurs, la création d'un service de relations extérieures au sein des structures de formation ou au niveau des structures nationales de gestion de la formation professionnelle, permettrait d'assurer les liaisons indispensables entre les formateurs, l'Administration et les secteurs professionnels.

*Les projets miniers peuvent aujourd'hui encore, être relativement incertains ; ils seront par ailleurs nécessairement échelonnés dans le temps.*

*Cependant, ce que l'on constate, c'est que tous les groupes miniers mondiaux sont aujourd'hui implantés ou projettent de s'implanter durablement en Guinée. Le pays est en effet incontournable pour le secteur minier, tant pour la bauxite dont il est aujourd'hui le principal producteur, que pour le fer dont les réserves sont conséquentes.*

**Quelle que soit l'incertitude qui peut peser sur certains projets, la Guinée doit donc se doter des moyens de formation indispensables à l'exploitation de ses ressources naturelles**

La mise en place d'une nouvelle offre de formation doit s'accompagner d'un effort de modernisation des centres de manière à les doter des équipements correspondants aux technologies utilisées par les groupes miniers.

Dans le même temps, cet effort d'équipement nécessite un renforcement des compétences des formateurs.

Dans le cadre de la nouvelle approche pédagogique, des formations qualifiantes (de 3 à 12 mois) peuvent être mises en place dans l'immédiat ; elles seront centrées sur l'acquisition des compétences- métier.

De nouvelles approches pédagogiques pourraient être envisagées, notamment dans le cadre de pratiques d'alternance ou de formations sur le poste de travail, avec une implication importante des groupes miniers dans la mise en oeuvre des programmes.

Les délais nécessaires à la mise en oeuvre de solutions ou de projets en matière de ressources humaines supposent toutefois d'engager rapidement un travail d'analyse de ces besoins. Il s'agit d'analyser les projets en l'état actuel des connaissances, d'affiner les solutions techniques retenues, d'identifier les compétences nécessaires, les volumes et les délais de mise à disposition du personnel.

## **8. Synthèse des principaux constats, conclusions et recommandations**

Le présent travail a pour objet l'analyse de la demande de main d'œuvre et des qualifications demandées dans les Industries minières et autres Sociétés à participation étrangère, ainsi que la détermination des capacités nationales à produire les qualifications demandées et les initiatives en cours et/ou prévues pour combler les lacunes. Il s'agit donc d'aborder la problématique de la relation entre formation et emploi pour une catégorie spécifique d'activités.

Ce travail doit être considéré comme une étape initiale, phase exploratoire des possibilités d'analyse et des orientations envisageables pour l'étude des relations entre la formation et l'emploi en Guinée. Il s'insère dans le programme de mise en oeuvre de la Politique Nationale de promotion de l'emploi pour le développement et la lutte contre la pauvreté en Guinée. *Il traite plus particulièrement des volets relatifs aux potentialités de création d'emplois dans les Industries minières et autres Sociétés à participation étrangère et à l'employabilité des jeunes sortants du système de formation.*

La maîtrise des problèmes de l'emploi et la mise en place de politiques d'insertion professionnelle nécessitent des informations appropriées et leur mise à jour permanente. Sur ce plan l'étude a permis de confirmer les constats déjà faits, à savoir l'absence de données statistiques fiables sur l'emploi et les qualifications, tant au plan quantitatif que qualitatif.

Au plan de l'emploi, les compétences nécessaires aux entreprises sont mal connues. Il n'existe pas d'études des postes et des qualifications dans les différents secteurs de l'économie. Cette situation oblige à recourir aux normes internationales ou, à utiliser les résultats d'études conduites dans des pays comparables.

La mobilisation des informations requises devrait, à l'avenir, être obtenue grâce à l'opérationnalisation de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers. Cet outil créé au sein de l'AGUIPE est chargé de:

- « Mener les enquêtes et les études sur l'emploi, la main d'œuvre, le chômage et les métiers;
- Tenir, mettre à jour et diffuser périodiquement les statistiques sur l'emploi, la main d'œuvre, le chômage et les métiers ;
- Constituer une base de données relatives à l'Emploi et la Main-d'œuvre, au chômage et aux métiers ;
- Entretenir une parfaite collaboration avec la Direction Nationale du Plan, la Direction Nationale de la Statistique<sup>4</sup>, l'Observatoire du Secteur Privé, les institutions de formation professionnelle et toutes autres institutions traitant ou ayant des relations étroites avec les questions d'emploi ;
- Collecter traiter et publier les informations nécessaires sur l'emploi et la formation professionnelle. »

---

<sup>4</sup> Cette Direction a été remplacée par l'Institut National de la Statistique

S'agissant de l'évaluation des besoins prévisionnels, une quantification s'avère difficile même pour le court terme.

Dans le domaine des compétences de leurs ressources humaines, les entretiens ont permis de constater une convergence de vue au sein des entreprises sur les questions relatives à la qualification de leur personnel. Les constats qui sont faits peuvent se résumer comme suit :

- Un niveau général de formation très faible pour la main d'œuvre non qualifiée et les ouvriers;
- La disponibilité du personnel qualifié pour les spécialités relatives à la gestion ;
- Un manque de personnel formé dans certaines spécialités très importantes pour le secteur minier : géologues de très haut niveau, spécialistes dans certains domaines de la santé (travail en altitude- médecine du travail), spécialistes engins lourds des mines (techniciens et opérateurs), détenteurs de permis de préposé aux travaux de tir.

Toutes les entreprises entretiennent des relations avec les structures de formation professionnelle. Cependant ces relations ne sont pas formalisées dans la plupart des cas. Concernant en particulier l'offre de stages l'approche est très variable. Dans la pratique on passe de la demande individuelle, le stagiaire étant en charge de l'ensemble de la démarche d'admission, à des conventions qui lient certaines entreprises à des centres de formation spécifiques.

La sous-traitance s'est généralisée dans les entreprises minières. Cette situation a des conséquences importantes sur la situation de la main d'œuvre, et notamment les conditions d'emploi et de travail au sein des entreprises sous-traitantes.

Il est donc important, face à la précarisation des emplois dans le secteur, de prendre les mesures appropriées pour une gestion saine du travail temporaire, et des embauches via les sociétés d'intérim et de gestion du personnel.

Dans le secteur minier comme dans d'autres secteurs, les entreprises peuvent faire appel à des salariés extérieurs dans le cadre du travail temporaire. A cet effet elles font appel à des services d'emploi ayant pour activités principales le recrutement, le placement et/ou la gestion des travailleurs pour le compte des entreprises. L'ouverture et l'exploitation de ces entreprises de gestion de la main d'œuvre doivent être réglementé.

En effet si l'embauche des travailleurs de nationalité guinéenne n'est soumise à aucune formalité préalable telle que déclaration, autorisation, agrément, visa ou autre d'une autorité administrative quelconque, **il faut par contre, que les informations relatives aux opérations de recrutement et de placement fassent l'objet d'une centralisation par les services de l'emploi de l'AGUIPE.** Ces informations devront être normalisées C'est sur la base de telles informations et de celles obtenues directement auprès des entreprises qu'il sera possible d'élaborer les statistiques de l'emploi et de conduire certaines études sur l'emploi dans le secteur moderne guinéen.

Le code du travail doit traiter des conditions d'utilisation de la main d'œuvre temporaire, des tâcherons et de la sous-traitance.

La réglementation doit notamment préciser les situations ainsi que les tâches pour lesquelles il peut être fait appel à des travailleurs temporaires.

Dans un cadre plus général, l'apprentissage, les stages en entreprise et l'insertion dans l'emploi doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Les entreprises participent au financement des actions de formation, de perfectionnement et de reconversion professionnelle de leurs salariés (y compris l'apprentissage) à travers la taxe à la formation professionnelle.

Les textes afférents à l'apprentissage doivent être revus. Il faut également, dans le cadre de la nouvelle réglementation, tenir compte des problèmes posés par l'organisation des stages d'initiation à la vie professionnelle et d'insertion dans l'emploi.

La formation professionnelle pratique dans l'entreprise est une nécessité pour les sortants du système de formation à la recherche de leur premier emploi et pour les demandeurs d'emploi dont la reconversion est jugée indispensable. Elle doit être favorisée par les dispositions des Codes du travail et de la sécurité sociale. Ces dispositions doivent traiter des questions relatives :

- Aux conditions d'accueil des stagiaires
- Des formations spécialisées ou du perfectionnement initiés par les entreprises



Programme pluridisciplinaire de promotion d'un emploi productif et d'un travail  
décent pour les jeunes dans les pays de l'Union du Fleuve Mano.  
Kissidougou - GUINEE [pejmr.u.kissidougou@gmail.com](mailto:pejmr.u.kissidougou@gmail.com)

**ANALYSE DE LA DEMANDE DE MAIN D'ŒUVRE ET DES  
QUALIFICATIONS DEMANDEES DANS LES INDUSTRIES  
MINIERES ET AUTRES SOCIETES A PARTICIPATION  
ETRANGERE**

**Détermination des capacités nationales à produire les  
qualifications demandées et les initiatives en cours et/ou  
prévues pour combler les lacunes**

## **9. ANNEXES**

### **9.1 Annexe 1 : Evolution des effectifs de l'enseignement technique**

**EVOLUTION DES EFFECTIFS DE 2000 / 2008**

**I SECTEUR PRIMAIRE DE DÉVELOPPEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE**

N	ECOLES	2000/01		2001/02		2002/03		2003/04		2004/05		2005/06		2006/07		2007/08	
		T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F
1	ENAE BORDO	204	54	178	71	114	62	217	67	114	18	92	17	85	20	109	7
2	ENAE MACENTA	121	14	92	28	101	19	115	21	145	47	76	10	67	6	131	18
3	ENAE TOLO	145	50	116	44	109	34	141	41	117	29	152	32	118	28	153	30
	ENAE KOKA													98	17	94	11
4	ENATEF MAMOU	79	16	74	7	72	18	72	18	72	19	73	18	72	16	71	13
	<b>TOTAL</b>	<b>549</b>	<b>134</b>	<b>460</b>	<b>150</b>	<b>396</b>	<b>133</b>	<b>545</b>	<b>147</b>	<b>448</b>	<b>113</b>	<b>393</b>	<b>77</b>	<b>440</b>	<b>87</b>	<b>558</b>	<b>79</b>

**II SECTEUR SECONDAIRE DE DÉVELOPPEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE**

N	ECOLES	2000/01		2001/02		2002/03		2003/04		2004/05		2005/06		2006/07		2007/08	
		T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F
1	CFP BOKÉ	272	15	319	31	285	25	319	31	335	41	471	61	897	195	1015	225
2	CFP BORDO	39	4	82	3	89	4	82	3	82	3	84	2	74	2	123	7
3	CFP CHEMIN FER	158	25	101	15	156	18	101	15	66	13	69	8	60	1	116	7
4	CFP DONKA	731	52	584	27	592	34	584	27	502	20	490	22	491	16	543	13
5	CFP FARANAH	104	12	50	8	56	12	50	8	52	6	36	2	61	16	118	46
6	CFP FRIA	120	6	247	22	220	20	247	22	270	20	392	15	638	37	879	66
7	CFP GUÉCKEDOU	18	0			23	0	37	0	61	1	61	1	61	1	60	2
8	CFP KANKAN	268	37	256	35	198	32	189	18	156	9	206	27	163	33	202	34
9	CFP KINDIA	404	36	388	41	257	32	213	22	193	19	173	6	41	2	155	24
10	CFP KISSIDOUYOU	68	0	57	1	40	1	36	1	23	1	29	0	34	80	34	0
11	CFP LABÉ	321	71	294	56	240	43	206	34	145	16	123	15	176	17	327	102
12	CFP MAMOU	19	2	25	3	17	2	13	0	20	0	22	0	25	1	25	1
13	CFP MATOTO	371	19	390	23	338	16	307	10	251	13	374	18	366	53	490	59
14	CFP N' ZÉREKORE	242	17	251	14	225	20	251	8	241	7	140	19	162	36	224	55
15	CFP RATOMA	174	9	152	5	168	7	169	12	161	8	182	5	162	4	234	9
16	CFP MARITIME	278	47	327	61	355	86	351	84	310	71	284	50	246	31	215	31



17	CFPP KIPÉ													100	80	118	93
18	CEPERTAM	12	0	12	0	12	0			40	0					60	0
19	BTS BOKÉ			27	1	54	4	82	5	84	4	517	72	118	30	268	53
20	ENAM	157	22	201	29	296	32	424	30	380	15			670	54		
	<b>TOTAL</b>	<b>3756</b>	<b>374</b>	<b>3763</b>	<b>375</b>	<b>3621</b>	<b>388</b>	<b>3661</b>	<b>330</b>	<b>3372</b>	<b>267</b>	<b>3653</b>	<b>323</b>	<b>4545</b>	<b>689</b>	<b>5206</b>	<b>827</b>

### III SECTEUR TERTIAIRE DE DÉVELOPPEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE ET ECOLES PRIVÉES

N	ECOLES	2000/01		2001/02		2002/03		2003/04		2004/05		2005/06		2006/07		2007/08	
		T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F
1	E N S A C	871	546	1423	888	1310	825	1102	691	1197	734	1122	702	1104	599	1386	763
2	E S S C	589	424	1412	1186	1116	848	1160	906	1379	1114	1903	1481	2506	1781	2928	2078
3	E N S KINDIA	26	12	79	55	21	12	100	67	227	134	523	329	1125	419	826	319
4	E N P & T	501	280	404	145	402	193	414	205	435	139	440	160	572	183	611	208
5	C E N F O T H	279	222	369	287	410	317	441	283	363	284	331	258	323	243	388	297
6	E N E P S	70	8	57	8	84	11	53	9	37	4	37	4	81	11	81	11
7	E N I	1199	467	3625	1320	2048	857	2153	911	1900	785	1490	705	1125	535	1118	241
8	C E E D PITA									37	9	70	13	20	5	134	19
9	ECOLES PRIVÉES	<b>3209</b>	<b>1871</b>	<b>3461</b>	<b>2052</b>	<b>3257</b>	<b>1895</b>	<b>3461</b>	<b>2052</b>	<b>3127</b>	<b>1901</b>	<b>2194</b>	<b>1299</b>	<b>5180</b>	<b>2720</b>	<b>8166</b>	<b>4141</b>
	<b>Total tertiaire</b>	<b>6744</b>	<b>3830</b>	<b>10830</b>	<b>5941</b>	<b>8648</b>	<b>4958</b>	<b>8884</b>	<b>5124</b>	<b>8702</b>	<b>5104</b>	<b>8110</b>	<b>4951</b>	<b>12036</b>	<b>6496</b>	<b>15638</b>	<b>8077</b>

<b>Total Général</b>	<b>11049</b>	<b>4338</b>	<b>15053</b>	<b>6466</b>	<b>12665</b>	<b>5479</b>	<b>13090</b>	<b>5601</b>	<b>12522</b>	<b>5484</b>	<b>12156</b>	<b>5351</b>	<b>17021</b>	<b>7272</b>	<b>21402</b>	<b>8983</b>
	<b>15387</b>		<b>21519</b>		<b>18144</b>		<b>18691</b>		<b>18006</b>		<b>17507</b>		<b>24293</b>		<b>30385</b>	

On peut noter la baisse des effectifs entre l'année scolaire 2001/2002 avec un effectif de 21519 et l'année 2005/2006 avec seulement 17507 élèves. Une nette reprise a été amorcée depuis cette dernière année, avec un taux de progression de l'ordre de 32%.

## 9.2 Annexe 2 : Besoins d'emplois exprimés par les entreprises

### Besoins d'emplois exprimés par les entreprises

Appellation de l'emploi	Activités	Niveau hiérarchique à l'embauche	Effectifs concernés
<b>ENTREPRISES</b>			
<b>3 Chef Agence</b>	Gestion	Agents de maîtrise	1
<b>Caissier</b>	Saisie	Techniciens Supérieurs	1
<b>Auditeur</b>	Contrôle général	Agents de maîtrise	1
<b>10 Emplois liés aux perspectives d'activités</b>			
<b>11 Opérateurs engins</b>	Conducteurs de graders, d'excavateurs, de chargeurs et de compacteurs	Ouvriers	
<b>Mécaniciens Engins Carterpillar</b>	Entretien et Réparation engins lourds	Techniciens	
<b>15 Gérants</b>	Gestion de la caisse	Techniciens	5
<b>Capitaines</b>	Conducteurs de pirogues	Ouvriers	5
<b>16 Ouvriers</b>		Ouvriers	15
<b>Electricien</b>		Techniciens	1
<b>Directeur Technique Adjoint</b>			1

<b>19 Agent Clientèle</b>	Répondre aux demandes formulées par les abonnés; Renseigner et traiter de façon personnalisée		1
<b>Risque Manager</b>	Mettre en place des politiques de gestion des risques, y compris la définition des rôles et des responsabilités.		1
<b>20 Néant</b>	Néant	Néant	
<b>21 Machinistes</b>	Mines	Ouvriers	
<b>Mécaniciens</b>	Garage	Agents de maîtrise	
<b>Conducteur</b>	Mines	Ouvriers	
<b>Ouvrier</b>	Mines	Ouvriers	
<b>22 Directeur Programme</b>			1
<b>Staff Projet Sécurité Alimentaire</b>			



Programme pluridisciplinaire de promotion d'un emploi productif et d'un travail décent pour les jeunes dans les pays de l'Union du Fleuve Mano.  
Kissidougou - GUINEE [pejmr@gmail.com](mailto:pejmr@gmail.com)

**ANALYSE DE LA DEMANDE DE MAIN D'ŒUVRE ET DES QUALIFICATIONS DEMANDEES DANS LES INDUSTRIES MINIERES ET AUTRES SOCIETES A PARTICIPATION ETRANGERE**

**Détermination des capacités nationales à produire les qualifications demandées et les initiatives en cours et/ou prévues pour combler les lacunes**

**9.3 Questionnaire d'Enquête auprès d'un échantillon d'Entreprises**

## **I – IDENTIFICATION :**

- 1.1 Nom et sigle :.....  
.....
- 1.2 Localisation détaillée :.....  
.....
- 1.3 Adresse postale du Siège Social :.....
- 1.4 Adresse de la Direction :.....  
Tél :.....; BP :.....; E.mail :.....
- 1.5 Forme juridique :.....
- 1.6 Date de création :.....
- 1.7 Capital :.....
- 1.8 Nom des Dirigeants et contact téléphonique :  
.....  
.....  
.....
- 1.9 Horaires de travail :.....
- 1.10 Chiffre d’Affaires : .....  
Exercice 2008 :.....  
Prévisions 2009 :.....
- 1.11 Budget de fonctionnement :.....  
Exercice 2008 :.....  
Exercice 2009 :.....

## **II – ORGANIGRAMME DE LA SOCIETE :** **(croquis)**

## **III – DESCRIPTION DES ACTIVITES :**

## **V – SITUATION GENERALE DE LA SOCIETE :**

Description des forces, faiblesses, problèmes et opportunités identifiées dans les principales fonctions de l’Entreprise.

- 4.1 Fonction Technique ou de Production :.....  
.....  
.....
- 4.2 Achat et Approvisionnement :.....  
.....  
.....
- 4.3 Fonction commerciale et Marketing :.....  
.....  
.....
- 4.4 Comptabilité et Finances : .....  
.....  
.....

4.5 Ressources Humaines et Fonction Sociale, Relations Humaines :.....  
 .....  
 .....

4.6 Fonction Administrative :.....  
 .....  
 .....

4.7 Fonction d'Etat Major :.....  
 .....  
 .....

**V – EFFECTIFS ET EMPLOIS DE LA SOCIETE :**

5.1 Effectifs totaux et leur ventilation par niveau de qualification :

Total des effectifs :.....

<b>Niveau hiérarchique</b>	<b>Effectifs</b>
• Personnel de Direction	
• Cadres Supérieurs	
• Agents de maîtrise (Cadres moyens et Techniciens supérieurs)	
• Techniciens	
• Ouvriers	
• Employés	

**VII – DEMANDE DE MAIN D'ŒUVRE ET QUALIFICATIONS DEMANDEES :**

7.1 Quels sont vos besoins actuels de recrutement ?

Appellation de l'Emploi	Activités	Niveau hiérarchique à l'embauche	Effectifs concernés

7.2 Quels pourraient être vos besoins en main d'œuvre au cours des trois (03) prochaines années ?

Appellation de l'Emploi	Activités	Niveau hiérarchique à l'embauche	Effectifs concernés

7.3 Pour quel type de personnel avez – vous rencontré des difficultés de recrutement ?

.....  
 .....

7.4 Indiquez les carences constatées et les compléments apportés par votre Entreprise pour chaque catégorie de Personnel concernée.

.....  
 .....

7.5 Comment avez – vous résolu les problèmes constatés ?

- Formation en interne : (Décrire les formations, leurs modalités, le public cible)

.....  
 .....

- Recours à de la Main d'œuvre étrangère : (Indiquez les qualifications concernées)

.....  
 .....

- Complément de formation dans une Institution de formation en Guinée : (Indiquez les emplois concernés et les structures partenaires)

.....  
 .....

- Complément de Formation ou Stages à l'Extérieur du pays : (Indiquez les emplois concernés et les structures partenaires)

.....  
 .....

- Indiquez les autres initiatives qui ont été prises pour combler le manque de qualification du Personnel ?

.....  
 .....

7.6 Avec quels Instituts guinéens de formation êtes – vous en contact ?

.....  
 .....

7.7 Recevez – vous des stagiaires provenant de ces Institutions ? Oui Non

Si oui indiquez les spécialités concernées et les modalités des stages

.....

.....  
.....  
7.8 Existe t – il un programme formalisé de coopération en matière de formation entre votre Société et des structures nationales de formation ?      Oui                      Non  
Si Oui, quels sont les grands axes de cette coopération :.....  
.....  
.....

.....  
Si Non, votre Société serait t – elle prête à participer à l’élaboration et à la mise en œuvre d’un Programme commun d’appui au Perfectionnement :                      Oui  
Non

Si Oui, comment voyez – vous votre participation ?.....  
.....  
.....

7.9 Existe t – il des Programmes de coopération entre votre Société et d’autres Entreprises dans le cadre de la recherche des qualifications qui vous sont nécessaires ?

                    Oui                      Non  
Si Oui, quelles sont les grandes lignes de ces Programmes ? .....  
.....  
.....

Si Non, que pensez – vous d’une telle coopération ? .....  
.....  
.....

7.10 Quels sont les moyens financiers et matériels mis en œuvre par votre entreprise pour assurer le Perfectionnement du Personnel ?  
.....  
.....

7.11 Quelles sont vos charges totales relatives à la Formation ? (Montant en 2008)  
.....

7.12 Quelle est la masse salariale totale versée en 2008 ?  
.....

7.13 Quelles sont vos suggestions pour les Formations professionnelles existantes et couvrant votre domaine d’activités ? (Organisation, Programme et Pédagogie)  
.....  
.....  
.....  
.....

7.14 De nouvelles filières de Formation sont – elles souhaitables dans votre secteur d’activités ? Oui      Non

Lesquelles ?.....  
.....  
.....  
.....  
.....



**VI – LISTE DES EMPLOIS PAR GRANDES FONCTIONS:**

<b>FONCTIONS</b>	<b>ACTIVITES</b>	<b>APPELLATION DES EMPLOIS</b>	<b>EFFECTIFS</b>	<b>COMMENTAIRES</b>
<b>1– Technique ou de Production</b>	1.1 Etudes et Méthodes 1.2 Outillage , Fabrication 1.3 Entretien 1.4 Contrôle de Qualité 1.5 Autres à préciser			
<b>2 – Achat et Approvisionnement</b>	2.1 Recherche et Sélection des Fournisseurs 2.2 Négociation Achats 2.3 Approvisionnement Contrôle et Gestion des Stocks 2.4 Autres à préciser			
<b>3 – Commercial et Marketing</b>	3.1 Etude de marchés 3.2 Publicité et Promotion des Ventes 3.3 Ventes et Services après Ventes 3.4 Autres à préciser			
<b>4 – Comptabilité et Finances</b>	4.1 Comptabilité Générale 4.2 Comptabilité Analytique 4.3 Recherche et Gestion des Capitaux 4.4 Sélection des Investissements 4.5 Optimisation de la Rentabilité Financière 4.6 Autres à préciser			
<b>5 – Ressources Humaines</b>	5.1 Recrutement 5.2 Gestion des carrières 5.3 Evaluation 5.4 Formation 5.5 Comptabilité des données sociales 5.6 Autres à préciser			
<b>6. Administration</b>	6.1 Définition des Politiques Générales, des Objectifs et des Programmes 6.2 Elaboration des Budgets et			

	définition des moyens 6.3Elaboration des Stratégies			
<b>7. Etat Major</b>	7.1 Elaboration des Politiques et des Programmes 7.2 Choix des Stratégies et des Moyens Autres à Préciser			



Programme pluridisciplinaire de promotion d'un emploi productif et d'un travail décent pour les jeunes dans les pays de l'Union du Fleuve Mano.  
Kissidougou - GUINEE [pejmr@gmail.com](mailto:pejmr@gmail.com)

**ANALYSE DE LA DEMANDE DE MAIN D'ŒUVRE ET DES QUALIFICATIONS DEMANDEES DANS LES INDUSTRIES MINIERES ET AUTRES SOCIETES A PARTICIPATION ETRANGERE**

**Détermination des capacités nationales à produire les qualifications demandées et les initiatives en cours et/ou prévues pour combler les lacunes**

**9.4 Guide d'entretien : Enquête auprès d'un échantillon d'Entreprises**

1. Evolution passée (sur les dix dernières années) du secteur
2. Caractéristiques de base du secteur
  - Ressources naturelles, financières, humaines
  - Production : unités, processus, types de produits, capacités
  - Commercialisation : marchés, demande, réseaux de distribution.
3. Caractéristiques de l'emploi
  - Volume global
  - Structure
  - Spécificités liées au secteur
  - Productivité
4. Dynamique du secteur dans le passé
  - Principaux stimulants/opportunités
  - Principaux freins/contraintes
5. Evolution prévisible du/des secteurs à moyen/long terme
6. Prévisions globales du secteur
  - Projets en cours
  - Projets potentiels
  - Diversifications
  - Evolution de la demande potentielle
7. Critères ayant un impact sur l'évolution future de l'emploi du secteur
  - Critères à impact direct
  - Critères à impact indirect
8. Dynamique des secteurs dans le futur
  - Hypothèses d'évolution
  - Principaux stimulants/opportunités
  - Principaux freins/contraintes

**Tableau récapitulatif d'évaluation des secteurs d'activité économique**

**Secteurs d'activité économique:** .....

<b>Critères d'évaluation</b>	<b>Produits choisis :</b> .....
<b>.1. Ressources</b>	
- Naturelles	
- Financières	
- Humaines	
<b>2. . Outil de production</b>	
- Technologie	
- Capacités	
- Productivité	
<b>3. . Marchés</b>	
- Demande	
- Distribution	
- Concurrence	
<b>4. Hypothèses</b> à moyen et long terme (freins/stimulants)	



Programme pluridisciplinaire de promotion d'un emploi productif et d'un travail décent pour les jeunes dans les pays de l'Union du Fleuve Mano.  
Kissidougou - GUINEE [pejmr@gmail.com](mailto:pejmr@gmail.com)

**ANALYSE DE LA DEMANDE DE MAIN D'ŒUVRE ET DES QUALIFICATIONS DEMANDEES DANS LES INDUSTRIES MINIERES ET AUTRES SOCIETES A PARTICIPATION ETRANGERE**

**Détermination des capacités nationales à produire les qualifications demandées et les initiatives en cours et/ou prévues pour combler les lacunes**

**9.5 Guide d'entretien : Enquête auprès des Institutions de Formation**

**I – IDENTIFICATION :**

**1.1 Nom et sigle :**.....  
.....

**1.2 Localisation détaillée :**.....  
.....

**1.3 Adresse postale :**.....

**1.4 Adresse de la Direction :**.....

**Tél :**.....; **BP :**.....; **E.mail :**.....

**1.5 Date de création :**... ..

**1.6 Nom des Dirigeants et contact téléphonique :**

.....

.....

.....

**1.7 Horaires de travail :**.....

**II – ORGANIGRAMME DE L'INSTITUTION:  
(croquis)**

**III – DESCRIPTION DES ACTIVITES :**

**IV - Objectifs de l'institution :**

**a) Public cible : (expression des intentions et objectifs des parties : formateurs, formés, employeurs, prescripteurs)**

**Stagiaires (sélection, information, accueil)**

**Demande et attentes de la profession : (entreprises utilisatrices à titre direct ou indirect)**

**b) Objectifs de formation :**

**c) Niveaux concernés :**

**d) Contenus de formation :**

**e) Méthodes de formation :**

**f) Supports pédagogiques**

Machines, outillages, livres, cassettes audio et vidéo, films, etc...

## **V- Formateurs**

Niveau, contact avec la pratique, participation à des activités de recherche et de conseil ;

FPC des Formateurs ;

Profil de carrière :

Rôle dans l'Institution

## **VI - Méthodes pédagogiques**

Alternance, EAO, etc...

Suivi des progrès technologiques

Evaluation et suivi de la formation (mesure de la satisfaction et idées prospectives)

## **VII – Orientations Stratégiques**

Rationalisation et restructuration de l'outil de formation (extensions, contractions ou autres)

Création de nouvelles filières ;

Amélioration de la qualité et adéquation produit/marché

Exploration des futurs possibles en termes de population cible, de produits nouveaux, de réformes à envisager.



Programme pluridisciplinaire de promotion d'un emploi productif et d'un travail décent pour les jeunes dans les pays de l'Union du Fleuve Mano.  
Kissidougou - GUINEE [pejmr@gmail.com](mailto:pejmr@gmail.com)

**ANALYSE DE LA DEMANDE DE MAIN D'ŒUVRE ET DES QUALIFICATIONS DEMANDEES DANS LES INDUSTRIES MINIERES ET AUTRES SOCIETES A PARTICIPATION ETRANGERE**

**Détermination des capacités nationales à produire les qualifications demandées et les initiatives en cours et/ou prévues pour combler les lacunes**

**Enquête auprès d'un échantillon d'Entreprises du secteur Minier et autres Sociétés à participation étrangère (Haute Guinée, Guinée Forestière et Zone Spéciale de Conakry)**

**9.6 Liste des entreprises enquêtées**



## **1. Entreprises Minières et Entreprises à activités connexes.**

Société Aurifère de Guinée (SAG) – Siguiri  
Société Minière de Dinguiraye (SMD)  
Société Minière (SEMAFO)- Kouroussa  
Rio Tinto Simfer (Beyla)  
AREDOR (Banankörö : Kérouané)  
BHPBILUTON  
ASHANTY COOL MINING Dinguiraye  
United Mining Supply SA  
BSGR GUINEE SARL  
ALCOA SA  
ALCAN GUINEE

## **2. Société à participation étrangère :**

### **2.1 Agriculture – Foresterie :**

Société Guinéenne de Palmier à Huile : SOGUIPAH (Yomou)  
Forêt Forte (N'Zérékoré)

### **2.2. Banques et Assurances :**

Banque Sahélienne d'Industrie et de Commerce (BSIC)  
Union Internationale de Banques de Guinée (UIBG)  
First Bank  
BICIGUI  
ECOBANK  
Banque Populaire Maroco – Guinéenne (BPMG)  
SONAG  
International Insurance Company SA en Guinée  
Union Guinéenne d'Assurances et de Réassurances (UGAR)

### **2.3 Hôtellerie**

GALION  
MARIADOR  
CASINO  
NOVOTEL  
RIVIERA

### **2.4 Pêche**

THIANGUI - PECHE  
SONIT – PECHE  
Première Pêche (Tombo)  
Adams Pêche (Dixinn Port)

### **2.5 Télécommunications**

ORANGE  
INTERCEL  
AREEBA  
CELCOM

### **2.6 Plasturgie**

FABAL  
TOPAZ  
G – SHANKER COBAYAH (Ecole)  
Nestlé Guinée

## **2.7 Bâtiment et Travaux Publics**

ENCO 5  
SATOM  
COMPAGNIE SAHELIENNE D'ENTREPRISE (CSE)  
GUICOPRESS  
ASTALDI

## **2.8 Organisation non Gouvernementale (ONG)**

PLAN GUINEE  
MSF BELGIQUE  
CMSF SUISSE

### **Service aux Entreprises**

FFA ERNST YOUYNG  
SOPROCHIM  
TOTAL GUINEE  
FIRST INTERIM PRESTATION



Programme pluridisciplinaire de promotion d'un emploi productif et d'un travail décent pour les jeunes dans les pays de l'Union du Fleuve Mano.  
Kissidougou - GUINEE [pejmr.u.kissidougou@gmail.com](mailto:pejmr.u.kissidougou@gmail.com)

**ANALYSE DE LA DEMANDE DE MAIN D'ŒUVRE ET DES QUALIFICATIONS DEMANDEES DANS LES INDUSTRIES MINIERES ET AUTRES SOCIETES A PARTICIPATION ETRANGERE**

**Détermination des capacités nationales à produire les qualifications demandées et les initiatives en cours et/ou prévues pour combler les lacunes**

**Enquête auprès des Institutions de Formation**

**9.7 Liste des structures de formation visitées**

1. Université Gamal Abdel Nasser de Conakry (UGANC)
2. Institut polytechnique de Conakry (IPC)
3. Ecole Nationale des Arts et Métiers (ENAM)
4. Centre de Formation Professionnelle de Matoto
5. Centre de Perfectionnement aux Techniques Automobiles et Mécaniques (CEPERTAM)
6. Centre Pilote de Technologie Industrielle (CPTI)
7. Institut Supérieur des Mines et Géologie de Boké
8. Centre de Formation Professionnelle de Boké
9. Ecole Nationale de Formation des Professeurs de l'Enseignement Technique (ENFPET)

## 9.8 Calendrier prévisionnel de réalisation des activités

Calendrier de réalisation des activités

ACTIVITES		Semaines					
		1	2	3	4	5	6
1	Démarrage et Programmation des activités de collecte et d'analyse des données de l'étude Validation des objectifs et du schéma du travail						
2	Préparation de la logistique pour l'étude Définition de la démarche de collecte des données Confection des outils de collecte des données						
3	Identification des entreprises Préparation et conduite de la collecte des informations						
4	Traitements manuels et premières analyses des données recueillies						
5	Rapport intérimaire						
6	Traitement informatique et analyse statistique des données recueillies avec ACCESS						
7	Rédaction du Rapport final						
8	Préparation et tenue du Forum de valorisation de la main d'œuvre dans le secteur minier Présentation et restitution du Rapport final						
9	Amendement et rédaction du rapport final						

## 9.10 Bibliographie

1. Ordonnance n°48/PRG/86 du 01/02/86 portant institution du permis de travail
2. Ordonnance N°003/PRG/SGG du 28 janvier 1988 portant institution du Code du Travail
3. Arrêté N° 5679/MTASE/DNTLS/95 du 24/10/95 portant forme et modalités du contrat de travail
4. Decret N° 97/283/PRG/SGG du 24/12/1997 portant statuts de l'Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi (AGUIPE)
5. Ordonnance 91/002/PRG//SGG du 08 janvier 1991 modifiant l'ordonnance 003/PRG/SGG du 28 janvier 1988
6. Document-Cadre de politique nationale de promotion de l'emploi pour le développement et la lutte contre la pauvreté en Guinée – Les (RG/MEFP/PNUD-BIT) éditions Castel septembre 2003
7. Chambre des Mines de Guinée : Renouveau – fer et alumine- le nouvel espoir (Edition 2008, données 2007)
8. Institut Supérieur des Mines et Géologie de Boké : Plan d'action 2008-2012
9. Ministère de la Jeunesse, de la Culture et des Sports, Ministère de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative : Programme National d'Appui à l'Emploi Jeunes en République de Guinée (PEJ-Guinée) Juin 2008
10. Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de Lyon (METALLURGIE rhodanienne) : RAPPORT DE MISSION EN GUINEE (24 au 31 octobre 2007) Jean Marie FRANCOIS  
Directeur du Pôle Expertise Métiers Formations  
Bruno BOSLE  
Responsable des Actions Internationales  
février 2008
11. Ministère de l'Education Nationale : ÉTATS GÉNÉRAUX DE L'ÉDUCATION (ET-FP) État des lieux 2009
12. Diaporama de présentation de l'Institut Polytechnique de Conakry

