



**Conférence internationale de l'Académie des Industries
Extractives de la CEMAC**
16-18 juin 2015, Yaoundé, Cameroun

Thème de l'exposé:
**Le Capital humain en zone CEMAC aux défis des
Industries Extractives**

Présenté par:

Professeur Ngounouno Ismaïla

Plan de l'exposé

- 1. Introduction**
- 2. Etat des lieux du capital humain en Zone CEMAC**
- 3. Projection de formation des ressources humaines par rapport à la vision minière de la zone CEMAC**
- 4. Rapprochement entre cette projection de formation des ressources humaines et la réalité sur le terrain**
- 5. Recommandations**
- 6. Conclusions**



1.Introduction

- Le capital humain est l'ensemble des aptitudes, talents, qualifications, expériences accumulés par un individu et qui détermine en partie sa capacité à travailler ou à produire pour lui-même ou pour les autres.
- Face aux mutations technologiques, les capacités de ce capital humain doivent être renforcées afin de donner à l'individu les moyens de pouvoir relever les défis des différents pôles de développement.
- Les offres de formation des ressources humaines par rapport à la vision minière de la zone CEMAC en vue de booster l'émergence et enfin de faire un rapprochement entre cette projection vers les nouvelles technologies et connaissances existantes dans le domaine extractif à l'échelle internationale et la réalité de terrain telle que nous vivons aujourd'hui avec les conséquences logiques qui en découlent.



2. Etat des lieux du capital humain en Zone CEMAC

- **Ressources humaines qualifiées en termes de chercheurs dans les Universités et Ecoles**
- **Cadres formés pour la plupart dans les Instituts et Ecoles de formation occidentales malgré le nombre très réduit ne pouvant satisfaire la demande grandissante des industries extractives.**
- **Les filières de formation opérationnelles sont encore réduites et de création récente dans la sous région CEMAC.**



2. Etat des lieux du capital humain en Zone CEMAC (suite)

- **Les recherches géologiques et minières sont faites de diverses façons :**
- **1- Par des prospecteurs isolés, travaillant pour leur propre compte ;**
- **2- Par les soins d'organismes d'État (Ministère des Mines...)**
- **3- Par des «Services Géologiques» : Institut de Recherches Géologiques et Minières (IRGM) ;**
- **4- Par des compagnies privées.**

2. Etat des lieux du capital humain en Zone CEMAC (suite)

- **La première manière, la prospection par les isolés, ne peut rien donner en territoire, du seul fait des lois des pays de la CEMAC qui ne reconnaissent aucun droit au découvreur d'un gisement. Un prospecteur isolé perdrait son temps et son argent à rechercher des gîtes minéraux dans le territoire.**
- **La deuxième manière laisse craintifs et rêveurs tous les techniciens, Comités et Commissions Administratives groupent quelques techniciens et compétents et un certain nombre de fonctionnaires, qui sont là du fait de leurs situations administratives. Les mêmes personnes sont amenées à faire partie de 5 ou 10 commissions. L'expérience prouve que les projets soumis à l'examen de commission aboutissent difficilement et tardivement.**

2. Etat des lieux du capital humain en Zone CEMAC (suite)

- Les Commissions sont généralement “interministérielles”, ce qui en assure la paralysie congénitale.
- Toutefois, il peut surgir de nouvelles formules des groupes qui se constituent dans certains “Comités d'organisation” actuels, du fait que leurs membres sont des techniciens qui savent de quoi ils parlent. C'est l'avenir qui nous ira l'utilité de ces “Comités”, qui sont l'avantage de disposer d'une puissance Financière et Administrative.
- La troisième manière est la prospection par les soins des services géologiques, les pays de la CEMAC possèdent des services Géologiques, tels que l'IRGM, dont les Géologues ont dressé les cartes provisoires et recherché les gîtes minéraux. La création de ces services n'a pas donné les résultats escomptés, les résultats sont lents à venir. Ils le sont d'autant plus que ces services fonctionnent à peu près à vide, sans personnel suffisant.

2. Etat des lieux du capital humain en Zone CEMAC (suite)

- **L'organisation même des Services Géologiques, les traitements nettement insuffisants, une certaine méconnaissance des méthodes et du rôle des géologues ces trois causes agissent de telle façon, que lorsque, les pays de la CEMAC veulent développer l'inventaire scientifique de leur territoire, on ne trouve pas plus de vingt géologues praticiens. L'étude géologue et minière des territoires de la CEMAC peut se faire sous le patronage des Services Géologiques mais ceux-ci ne peuvent plus trouver de personnel expérimenté.**
- **Enfin, reste la quatrième manière : la prospection par des compagnies privées, minières ou financières. Elle est excellente aussi, mais tombe sur le même écueil, la difficulté de trouver de bons géologues-prospecteurs.**

Etat des lieux du capital humain en Zone CEMAC (suite et fin)

- **CAMEROUN**

EGEM, IMIP, IMP, UY II, ENAM, Instituts Privés d'Enseignement Supérieur

- **REUBLIQUE DU CONGO**

Centre de Recherches Géologiques et Minières (CRGM)

- **REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE**

EMA, Centre Pédagogique Régional Bangui, FS (IST)

- **GABON**

UOB, IP Port Gentil, Centre de Recherches en Géosciences Politiques et Prospectives (CERGEP)

- **TCHAD**

IUP de Mao, Centre de Recherches en Anthropologie et Sciences Humaines (CRASH)



3. Projection de formation des ressources humaines par rapport à la vision minière de la zone CEMAC

- **Problème de management dans la zone CEMAC avec un effet de montée en compétences.**
- **Gap non négligeable entre les programmes de formation professionnelle concoctés dans des Ecoles et Instituts et les besoins et exigences des employeurs du secteur minier.**
- **Actualisation du cadre juridique d'une part et d'autre part le renforcement des institutions pour la promotion du secteur.**



Projection de formation des ressources humaines par rapport à la vision minière de la zone CEMAC (suite)

- Les différentes sociétés minières de la CEMAC offriront rapidement une véritable opportunité de création d'emplois sur leurs sites d'exploitation minière respectifs.
- La zone CEMAC doit donc relever le défi du déficit de technologie et de compétences qualifiées.
- Le colmatage des brèches entre le système actuel en vigueur dans la plupart de pays de la zone CEMAC et les besoins réels du marché de l'emploi dans le secteur minier.
- L'opportunité d'étudier les moyens de mettre à profit le savoir et l'innovation pour la transformation économique dans le secteur minier.
- Les domaines prioritaires de formation, identifiés dans ces institutions concernent la prospection, l'extraction et le conditionnement avec le souci de préservation de l'environnement.



Quelques métiers liés à la Prospection/Exploration/Exploitation minière

- **Géologue-Prospecteur**
- **Aide prospecteur ou Agent Technique minier**
- **Technicien en Minéralurgie**
- **Technicien Supérieur des Systèmes d'Information Géographique**
- **Technicien Supérieur en Génie Minier**
- **Ingénieur Métallurgiste**
- **Ingénieur Arpenteur-Topographe**
- **Géophysicien Minier**
- **Géologue Minier**
- **Géochimiste appliqué à l'exploration**
- **Ingénieur de Mines Minéralurgie Environnement**
- **Ingénieur de Production de Pétrole et Gaz**
- **Ingénieur Minérallurgiste**
- **Ingénieur de Mine en Droit et Economie Minière**
- **Ingénieur Planificateur Minier**



4. Rapprochement entre cette projection de formation des ressources humaines et la réalité sur le terrain

- Des ressources minières immenses disponibles dans les pays de la zone CEMAC. Environ 7200 gisements et indices de minerais identifiés.
- Les gisements les plus importants des métaux de base, y compris Fe-Mn et Ti, les métaux précieux, les métaux rares (Ta, Sn, Nb) et les Terres Rares et l'U sont présents.



Rapprochement entre cette projection de formation des ressources humaines et la réalité sur le terrain (suite et fin)

- Il existe un cadre juridique dans tous les pays membres de la zone CEMAC.
- L'appartenance des pays membres de la CEMAC à l'ITIE dans le souci des réflexions profondes sur la gouvernance du secteur minier.
- La jeunesse et l'ingéniosité de la communauté universitaire, son dynamisme.



Difficultés liées à la projection de formation des ressources humaines

- une faible intégration économique
- un faible niveau d'appropriation des instruments de la Zone de Libre Echange par les opérateurs économiques de la sous région.
- un volume des échanges intra régionaux très faible en matière de commerce des services (manque d'infrastructures, etc.)



Difficultés liées à la projection de formation des ressources humaines (suite)

- **un faible niveau de l'innovation (organisationnelle, procédés de production, commercialisation ou innovation des produits).**
- **une faible qualité du capital humain.**
- **un taux de croissance économique élevé mais avec une pauvreté croissante et des inégalités sociales remarquables.**
- **une insuffisance des institutions et écoles de formation.**

Difficultés liées à la projection de formation des ressources humaines (fin)

- **une inadéquation de la formation par rapport aux exigences du secteur extractif.**
- **Un manque d'offre de formation continue et initiale.**
- **Les différents Etats ne disposent pas de compétences suffisantes capables d'impulser l'essor du secteur minier au niveau institutionnel.**

5. Recommendations

- Professionnalisation de l'Enseignement Supérieur par la valorisation des Sciences et des Technologies du secteur minier dans certaines institutions Universitaires (exemple de l'EGEM).
- Renforcer les dispositifs de formation professionnelle du secteur minier par la modernisation pédagogique qui répond aux besoins des apprenants et adaptée aux réalités des industries extractives.
- Encourager la coopération entre les entreprises, les laboratoires de recherche et les universités sur la base d'investissements privés et publics.



Recommandations (suite)

- Voter une loi autorisant le versement d'un pourcentage d'exploitation minière par les entreprises aux institutions de formation du secteur minier.
- Inciter et encadrer le développement économique local autour des mines et encourager les liens entre la mine et le reste du secteur privé national.
- Encourager la formation technique de base et élaborer des lignes directrices sur les achats locaux, la sous-traitance locale et l'emploi local.
- Stimuler la formation professionnelle, une étude des filières formant des géologues mais aussi les techniciens nécessaires au secteur minier.
- Optimiser la création d'approvisionnements d'emplois liés au secteur des mines.



Recommandations (suite)

- Appuyer les filières de formation nationales en partenariat avec le secteur minier privé
- L'Utilisation des TIC pour une communication efficiente et une parfaite intégration sous régionale avec l'impact sur le capital social.
- Le travail en groupe, l'enthousiasme, la motivation et l'ouverture à de nouvelles idées sont à encourager.
- L'acquisition d'une langue étrangère peut constituer un atout supplémentaire du capital humain.



Recommandations (fin)

- **Chaque pays de la CEMAC devrait réaliser une étude institutionnelle complète indispensable pour quantifier plus en détail les besoins en termes de renforcement des capacités (personnel, équipements, systèmes) et d'harmonisation des compétences (services géologiques, inspection minière). Elle permettrait également de procéder à une description détaillée des tâches et des procédures en vue du rôle que l'Etat entend jouer dans le secteur minier.**

6. Conclusions

- **La mesure du capital humain doit accorder autant d'importance aux compétences générales qu'aux connaissances intellectuelles.**
- **Le capital humain doit se fonder sur une conception large des compétences qui peuvent répondre aux objectifs économiques.**