

PROJET DE MINE D'OR  
EN GUYANE



# Projet Montagne d'Or



**Atelier – L'emploi et la formation**

Mercredi 23 mai 2018 à Saint-Laurent-du-Maroni



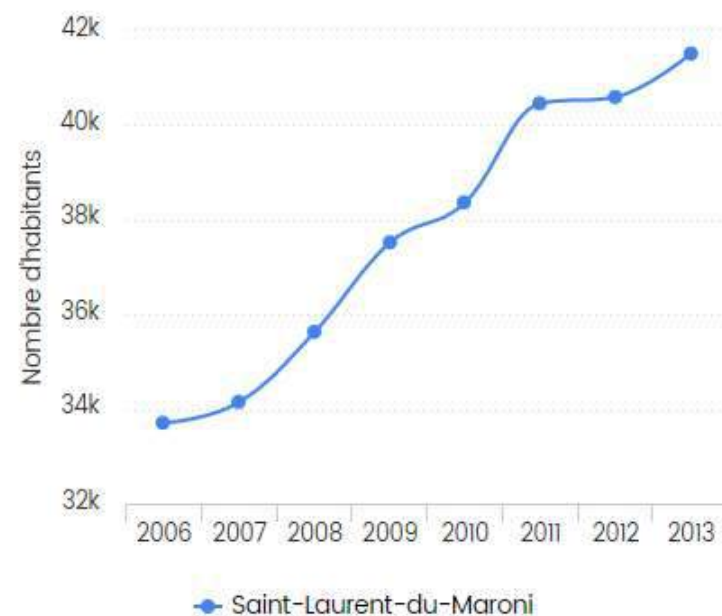
# L'offre d'emplois dans l'Ouest Guyanais

# La population de la CCOG d'après l'INSEE

- ▶ 35% de la population guyanaise
- ▶ Une progression de la population de 4,5% par an entre 2009 et 2014
- ▶ 260 000 habitants en 2030
- ▶ Population jeune: 60 % moins de 25 ans
- ▶ 75 % des jeunes n'ont aucun diplôme

Nombre d'habitants à Saint-Laurent-du-Maroni

(source : JDN d'après l'Insee)



# Le contexte économique de l'Ouest Guyanais

---

- ▶ Un territoire aux ressources uniques parfois, mais non valorisées sur le plan stratégique
- ▶ Ressources économiques
  - Majoritairement des TPE: 2125 établissements
    - ▶ 23% agriculture
    - ▶ 12% industrie
    - ▶ 10% construction
    - ▶ 55% commerces et services
  - Potentialités: énergies renouvelables, ressources forestières et minières
  - Filière économique prometteuse: agriculture

schéma de développement économique de l'Ouest Guyanais (CCOG, 2016)



# L'offre d'emplois directs par CMO

# 57 métiers

---

- ▶ Compétences variées réparties dans
  - l'exploitation: 20
  - l'usine de traitement: 7
  - l'administration: 17
  - la base-vie: 13
- ▶ Emplois durables et transverses
- ▶ Métiers accessibles à tous les niveaux de qualification :  
ouvriers, ouvriers qualifiés, techniciens, cadres
- ▶ Postes à parité pour les hommes et les femmes
- ▶ Salaire moyen attractif

# L'organisation de la mine et les principaux métiers

---

## Exploitation

- Conducteurs d'engins
- Techniciens mine, géologie

## Usine de traitement

- Techniciens usine
- Laboratoire
- Énergie

## Environnement

- Techniciens environnement

## Services

- Ressources humaines
- Comptabilité
- Communication
- RSE

## Base vie

- Restauration
- Hébergement
- Transport
- Sécurité

# Les 57 métiers: l'exploitation (20)

---

|                                       |                              |
|---------------------------------------|------------------------------|
| Directeur de la mine                  | Technicien mine teneur       |
| Chef d'équipe de quart opération mine | Topographe                   |
| Directeur formation                   | Technicien plan              |
| Opérateur d'expédition                | Surintendant sautage         |
| Planificateur maintenance             | Formateur forage             |
| Géologue                              | Coordination de la formation |
| Ingénieur géotechnique                | Planificateur                |
| Ingénieur mine                        | Foreur                       |
| Planificateur mine                    | Conducteur engins lourds     |
| Électro-mécanicien                    | Mécanicien engins            |

# Exploitation: la séquence minière



# Chargement du minerais



CAP: Conduite d'engins

# Mécanicien engin



# Exploitation: technicien géologue

---

- Licence professionnelle en géologie



# Les emplois dans l'exploitation (430)

---

## Besoins les plus nombreux

opérations

opérateur forage, pelle,  
camions) (273)

maintenance

Entretien des machines  
(60)

Services  
techniques

Technicien mine (12)

# Les 57 métiers: l'usine (7)

---

Opérateur usine

Contrôleur or

Opérateur salle de contrôle

Métallurgiste

Chimiste

Technicien d'analyses

Soudeur

# Les métiers de l'usine de traitement

---

## ► Licence professionnelle



# Les métiers de l'usine de traitement

---

## ► Le gestion des flux dans l'usine de traitement

Licence professionnelle



BTS

# Les métiers de l'usine de traitement

---

- ▶ Préparateur en chimie: BTS, DUT, Licence professionnelle



# Les emplois dans l'usine (127)

---

## Besoins les plus nombreux

opérations

opérateurs du  
concassage, du broyage  
et du traitement

maintenance

Entretien des machines

laboratoire

# Les 57 métiers: l'administration (17)

---

|                                   |                           |
|-----------------------------------|---------------------------|
| Directeur général                 | Technicien informatique   |
| Assistant de direction            | Contrôleur de gestion     |
| Directeur Santé-Sécurité          | Comptable                 |
| Technicien hygiène industrielle   | Agent service financier   |
| Directeur des ressources humaines | Spécialiste communication |
| Assistante ressources humaines    | Ingénieur environnement   |
| Acheteur                          | Directeur eau             |
| Agent administratif               | Technicien environnement  |
| Directeur des magasins            |                           |

# Les métiers de l'administration



© J. Amiet / Compagnie minière Montagne d'Or

## ► Assistante de direction

# Les 57 métiers: la base vie (13)

---

Conducteur d'autobus

Infirmier

Responsable loisirs

Ouvrier de maintenance

Jardinier

Cuisinier

Boulangier

Préposé au service

Préposé à l'entretien ménager

Concierge

Agent de sécurité

Gardien

Agent de surface

# Les métiers de la base vie



- Entretien ménager (mine de Lefa)

# Les métiers de la base vie

---

## ► CAP de cuisinier

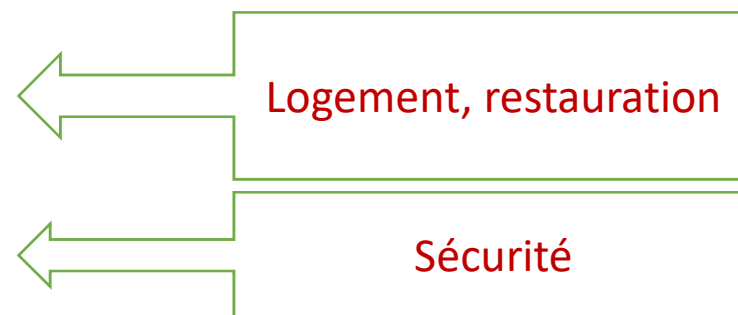


# Les emplois dans l'administration et la base vie (193)

---



*Besoins les plus nombreux*



# Comment choisir les priorités de formation ?

Données Pôle-emplois fin 2016

| Libellés                      | Code ROME | Libellé code ROME                                                       | Nb D.E 10-2016 | Poste CMO | ratio |
|-------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|-------|
| Directeur de l'usine          | H2502     | Management et ingénierie de production                                  | 21             | 1         | 21,0  |
| assistant administratif       | M1602     | Opérations administratives                                              | 430            | 1         | 430,0 |
| Chef de quart                 | H2502     | Management et ingénierie de production                                  | 21             | 5         | 4,2   |
| Opérateur concassage          | H3303     | Préparation de matières et produits industriels (broyage, mélange, ...) | 1              | 5         | 0,2   |
| Opérateur broyage-gravimétrie | H3303     | Préparation de matières et produits industriels (broyage, mélange, ...) | 1              | 5         | 0,2   |
| Opérateur lixiviation         | H1503     | Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle            | 25             | 5         | 5,0   |

# 4 niveaux de compétence

---

Ouvriers et  
personnels

- RSMA, lycées professionnels

Ouvriers qualifiés

- Formation supplémentaire: engins, métallurgie: CAP, BTS

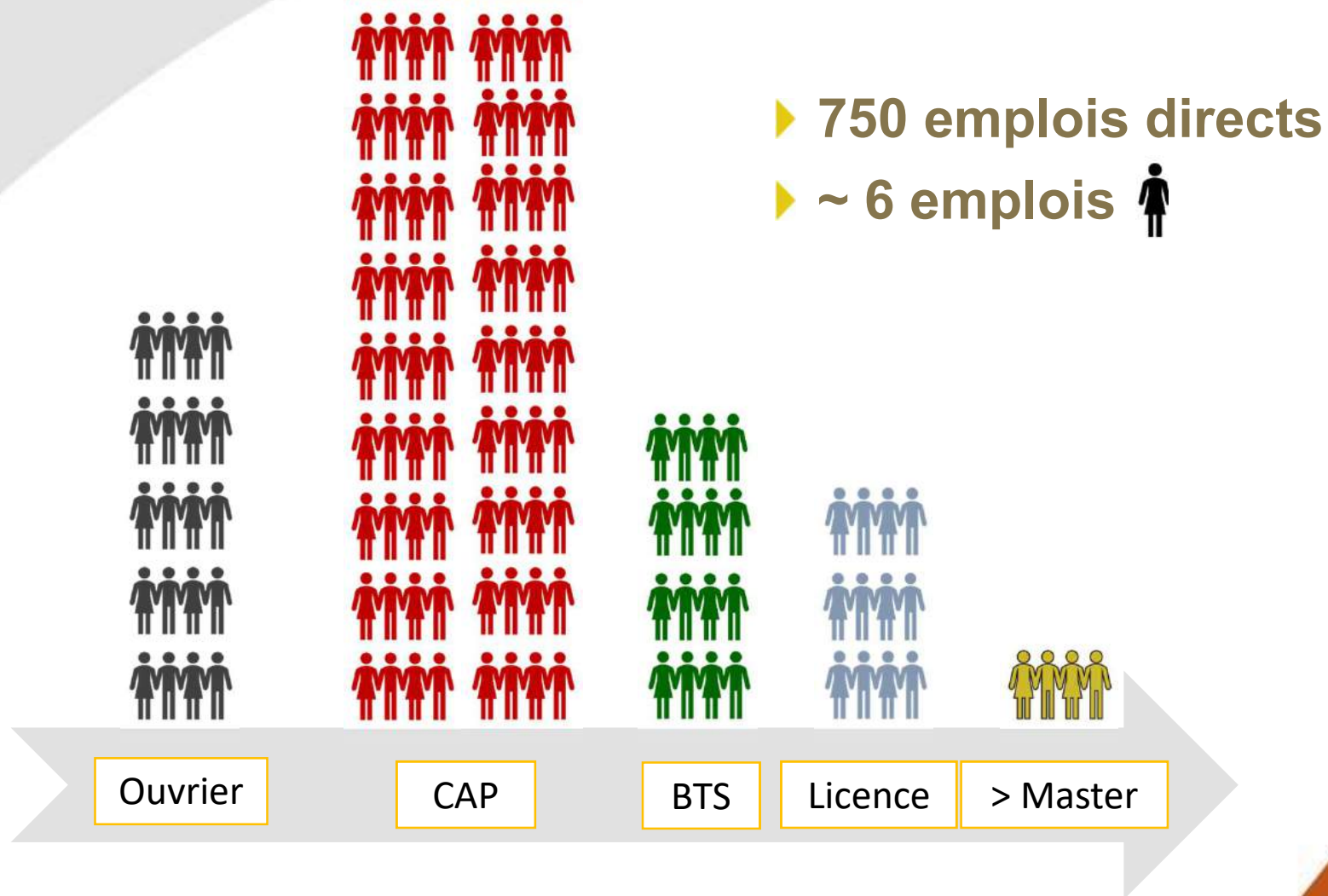
Techniciens  
supérieurs

- 1ere cycle Université: techniciens géologie, mine, environnement, chimie

Ingénieurs et  
cadres

- 2-3<sup>ème</sup> cycle Université: mines, environnement, gestion

# Les besoins en compétences en phase d'exploitation



# Les métiers en phase de construction

---

- ▶ Un travail général de BTP
  - Construction de la route
  - Construction du site de l'usine
  
- ▶ Une construction spécialisée
  - Terrassement
  - Construction de l'usine
    - ▶ Mécanique spécialisée
    - ▶ Electricité spécialisée
    - ▶ Plomberie spécialisée
  - Construction des bâtiments



# Les conditions de travail

# Développement du projet CMO

---

- ▶ Janvier 2017: convention avec les principales organisations syndicales : grille de qualifications, grille de rémunérations.
- ▶ Décembre 2017 : Centre d'information sur les métiers de la mine à Saint-Laurent-du-Maroni
- ▶ 2018: sensibilisation et pré-sélection
- ▶ 2019-20: École technique des mines et des carrières à Saint-Laurent-du-Maroni

# LES CONDITIONS DE TRAVAIL: convention collective du secteur minier - janvier 2017

---

- ▶ Tous les personnels postés sur le site seront transférés par bus de Saint-Laurent-du-Maroni au site de MDO
- ▶ Les équipes seront en rotations 7j x 12 h suivies de 7 jours de repos.
- ▶ Excepté pour le personnel administratif, les employés seront postés en alternance en rotation de jour et en rotation de nuit



• Septembre 2017

# Le travail en 4 équipes

| A     | B     | C     | D     |
|-------|-------|-------|-------|
| Jour  | Nuit  | Repos | Repos |
| Jour  | Nuit  | Repos | Repos |
| Jour  | Nuit  | Repos | Repos |
| Jour  | Nuit  | Repos | Repos |
| Repos | Repos | Jour  | Nuit  |
| Repos | Repos | Jour  | Nuit  |
| Repos | Repos | Jour  | Nuit  |
| Repos | Repos | Jour  | Nuit  |
| Repos | Repos | Jour  | Nuit  |
| Repos | Repos | Jour  | Nuit  |
| Repos | Repos | Jour  | Nuit  |
| Nuit  | Jour  | Repos | Repos |
| Nuit  | Jour  | Repos | Repos |
| Nuit  | Jour  | Repos | Repos |
| Nuit  | Jour  | Repos | Repos |
| Nuit  | Jour  | Repos | Repos |
| Nuit  | Jour  | Repos | Repos |
| Nuit  | Jour  | Repos | Repos |
| Repos | Repos | Nuit  | Jour  |
| Repos | Repos | Nuit  | Jour  |
| Repos | Repos | Nuit  | Jour  |
| Repos | Repos | Nuit  | Jour  |
| Repos | Repos | Nuit  | Jour  |
| Repos | Repos | Nuit  | Jour  |
| Repos | Repos | Nuit  | Jour  |
| Jour  | Nuit  | Repos | Repos |
| Jour  | Nuit  | Repos | Repos |
| Jour  | Nuit  | Repos | Repos |
| Jour  | Nuit  | Repos | Repos |
| Jour  | Nuit  | Repos | Repos |
| Jour  | Nuit  | Repos | Repos |
| Jour  | Nuit  | Repos | Repos |
| Repos | Repos | Jour  | Nuit  |
| Repos | Repos | Jour  | Nuit  |
| Repos | Repos | Jour  | Nuit  |

R

# Le travail en quatre équipes

---

- ▶ Horaires : 6h à 18h et 18h à 6h
- ▶ Durée quotidienne de présence (pauses et repos compris) : 12h
  - Semaine 1 : 4 j de travail :  $4 \times 10 = 40$  h et 3 jours de repos
  - Semaine 2 : 3 j de travail :  $3 \times 10 = 30$  h et 4 jours de repos
- ▶ 7 jours travaillés sur deux semaines civiles soit 70 h
- ▶ 7 jours de repos sur deux semaines civiles
- ▶ Contrepartie aux heures supplémentaires et aux heures de nuit : Jours de repos et/ou majoration aux taux légaux.

# Classification de la convention collective : ouvrier

| Coef 1                | Coef 2                    | Coef 3                    | Coef 4                    |
|-----------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| COURSIER              | CUISINIER NV 1            | CUISINIER NV 1            | CUISINIER NV 1            |
| MANŒUVRE              | AIDE SONDEUR              | ENVIRONNEMENTALISTE       | ENVIRONNEMENTALISTE       |
| STANDARDISTE          | CONDUCTEUR D'ENGINS NIV 1 | CHEF D'EQUIPE             | CHEF D'EQUIPE             |
| TECHNICIEN DE SURFACE | COURSIER                  | CONDUCTEUR D'ENGINS NIV 1 | CONDUCTEUR D'ENGINS NIV 1 |
|                       | MAGASINIER                | LOGISTICIEN               | LOGISTICIEN               |
|                       | OUVRIER QUALIFIE          | MAGASINIER                | MAGASINIER                |
|                       | PIROGUIER                 | MECANICIEN                | MECANICIEN                |
|                       | STANDARDISTE              | OUVRIER QUALIFIE          | OUVRIER QUALIFIE          |
|                       | TECHNICIEN DE SURFACE     | PIROGUIER                 | SECRETAIRE                |
|                       | TOPOGRAPHE NIV 1          | SECRETAIRE                | SOUDEUR NIV 1             |
|                       |                           | SOUDEUR NIV 1             |                           |
|                       |                           | STANDARDISTE              |                           |
|                       |                           | TOPOGRAPHE NIV 1          |                           |

# Classification de la convention collective : ETAM

| Employés                  | Techniciens                  |                              | Agents de maitrise                |                                   |
|---------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Coef 1                    | Coef 2                       | Coef 3                       | Coef 4                            | Coef 5                            |
| AGENT ADMINISTRATIF       | AGENT ADMINISTRATIF          | CUISINIER NIV 2              | CUISINIER NIV 2                   | CUISINIER NIV 2                   |
| CUISINIER NIV 2           | CUISINIER NIV 2              | COMPTABLE                    | COMPTABLE                         | CHEF COMPTABLE                    |
| COMPTABLE                 | COMPTABLE                    | ASSISTANT DE DIRECTION       | ASSISTANT DE DIRECTION            | ASSISTANT DE DIRECTION            |
| SECRETAIRE                | SECRETAIRE                   | CHEF DE CAMP                 | CHEF D'ATELIER                    | CHEF D'ATELIER                    |
| CONDUCTEUR D'ENGINS NIV 2 | CONDUCTEUR D'ENGINS niveau 2 | CHEF MECANICIEN              | CHEF DE CAMP                      | CHEF DE CAMP                      |
| TECHNICIEN GEOLOGUE       | DESSINATEUR DAO              | CONDUCTEUR D'ENGINS niveau 2 | CHEF DE CHANTIER                  | CHEF DE CHANTIER                  |
|                           | ELECTROMECHANICIEN           | DESSINATEUR DAO              | CHEF MECANICIEN                   | CHEF MECANICIEN                   |
|                           | INFORMATICIEN                | ELECTROMECHANICIEN           | CONDUCTEUR D'ENGINS niveau 2      | CONTROLLEUR DE GESTION            |
|                           | PROSPECTEUR MINIER           | INFORMATICIEN                | DESSINATEUR DAO                   | ELECTROMECHANICIEN                |
|                           | RESPONSABLE LOGISTIQUE       | PROSPECTEUR MINIER           | ELECTROMECHANICIEN                | INFORMATICIEN                     |
|                           | TECHNICIEN GEOLOGUE          | RESPONSABLE LOGISTIQUE       | INFORMATICIEN                     | PROSPECTEUR MINIER                |
|                           | TOPOGRAPHE NIV 2             | RESPONSABLE SANTE SECURITE   | PROSPECTEUR MINIER                | RESPONSABLE BUREAU D'ETUDES       |
|                           |                              | SOUDEUR NIV 2                | RESPONSABLE BUREAU D'ETUDES       | RESPONSABLE DE SITE MINIER        |
|                           |                              | TECHNICIEN GEOLOGUE          | RESPONSABLE DE SITE MINIER        | RESPONSABLE DU SERVICE LOGISTIQUE |
|                           |                              | TOPOGRAPHE NIV 2             | RESPONSABLE DU SERVICE LOGISTIQUE | RESPONSABLE LOGISTIQUE            |
|                           |                              |                              | RESPONSABLE LOGISTIQUE            | RESPONSABLE SANTE SECURITE        |
|                           |                              |                              | RESPONSABLE SANTE SECURITE        | SONDEUR                           |
|                           |                              |                              | SONDEUR                           | SOUDEUR NIV 2                     |
|                           |                              |                              | SOUDEUR NIV 2                     | TECHNICIEN GEOLOGUE               |
|                           |                              |                              | TECHNICIEN GEOLOGUE               | TOPOGRAPHE NIV 2                  |
|                           |                              |                              | TOPOGRAPHE NIV 2                  |                                   |

Employés, techniciens et agents de maitrise

# Les salaires

---

|                |        |        |
|----------------|--------|--------|
| <b>Ouvrier</b> | Coef 1 | SMIC   |
|                | Coef 2 | 1850 € |
|                | Coef 3 | 2000 € |
|                | Coef 4 | 2250 € |
| <b>ETAM</b>    | Coef 1 | 2300 € |
|                | Coef 2 | 2500 € |
|                | Coef 3 | 2800 € |
|                | Coef 4 | 3000 € |
|                | Coef 5 | 3500 € |

- convention collective des activités minières de la Guyane (Janvier 2017, révisable chaque année)



# Les conditions de vie

# La base-vie et des services pour les salariés

---

- ▶ La base-vie **hébergera les employés** durant leur rotation sur le site



- ▶ Le site proposera les services suivants :
  - Services de restauration
  - Un bâtiment administratif
  - Une infirmerie
  - Gymnase
  - Terrain multisports
  - Services de proximité : épicerie, laverie...
- ▶ Des dispositifs adaptés pour **assurer le confort et la sécurité** des employés

# Une base vie pour 482 personnes

---

- ▶ 36 bâtiments de 12 chambres et 5 bâtiments de 10 chambres
- ▶ Cuisines et salles à manger pour 500 personnes, 1500 repas servis par jour
- ▶ Salons, bar, salles de jeux, salle de TV
- ▶ Supérette, blanchisserie
- ▶ Gymnase, terrain de sport multifonction (Tennis, volley, basket ...)





# Transport St-Laurent / Montagne d'Or





# Comment atteindre 90% d'emplois guyanais ?

# Des emplois prioritairement locaux

- ▶ La nécessité de **développer les compétences locales** en soutenant les **filières de formation**
- ▶ Des **formations avec les acteurs locaux** pour tous les niveaux de qualification
- ▶ Des formations pour répondre aux **besoins du projet actuel**
- ▶ Des **métiers facilement transférables** en dehors du secteur minier
- ▶ Un **appui aux entreprises locales** pour mobiliser les savoir-faire guyanais



**90%**

des emplois  
occupés par des  
résidents guyanais

Un espace de  
pré-recrutement  
à Saint-Laurent-  
du-Maroni

# Les employés locaux, clef des mines

---

- ▶ Le pourcentage d'employés locaux est de

| Pays     | % locaux |
|----------|----------|
| Tanzanie | 82,9     |
| Ghana    | 97,7     |
| Pérou    | 98       |
| Chili    | 99       |

- ▶ En moyenne, en Amérique latine, 80% des emplois sont occupés par du personnel local

<http://www.miningfacts.org>

# Les employés locaux à Nordgold

- L'emploi local > 95 %

Nombre d'employés locaux et expatriés par pays en 2016 (équivalent temps plein)

|              | Locaux       | Expatriés  |
|--------------|--------------|------------|
| Russie       | 4 643        | 7          |
| Kazakhstan   | 902          | 12         |
| Guinée       | 1 300        | 73         |
| Burkina Faso | 1 838        | 98         |
| Autres       | 44           | 5          |
| <b>Total</b> | <b>8 727</b> | <b>195</b> |

src : rapport développement durable 2016



# Les principes et la stratégie de formation

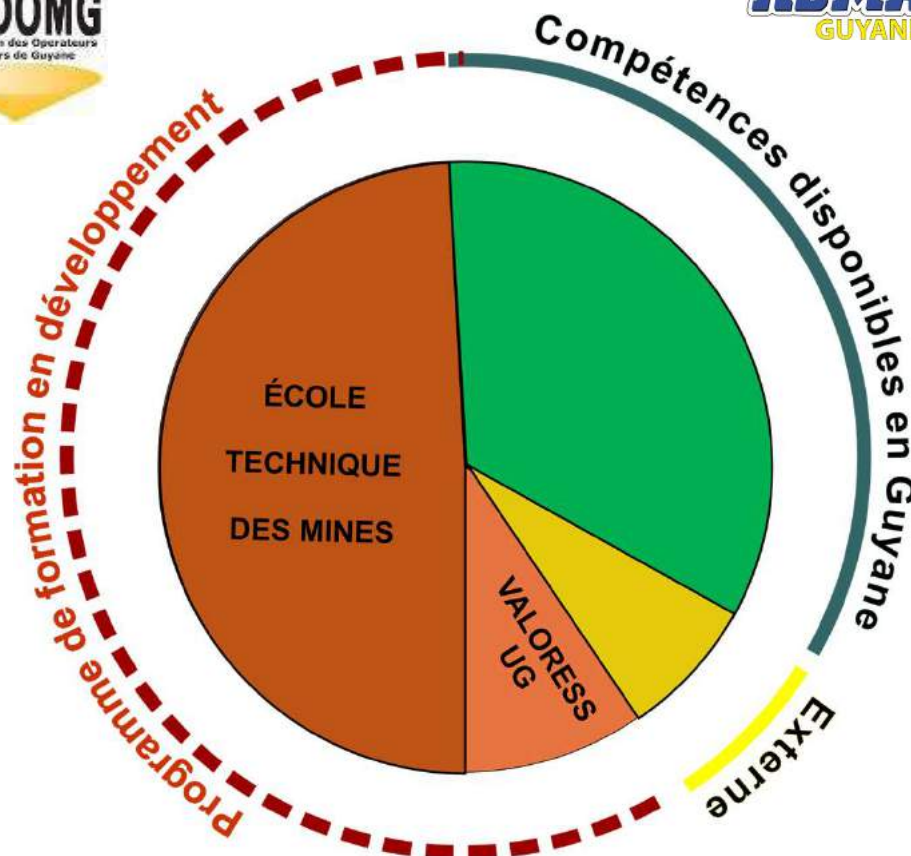
# Un constat partagé avec les acteurs du territoire

---

- ▶ 30 % du personnel peut être trouvé parmi les demandeurs d'emploi :
  - Administration de la mine,
  - Fonctionnement de la base-vie
  - Sécurité, logistique, etc...
- ▶ 70% du personnel doit donc recevoir des compléments de formation



# Un projet pédagogique innovant en Guyane



PROJET MONTAGNE D'OR

# Trois principes pour la formation

---

DIVERSITÉ

DURABILITÉ

OUVERTURE

# Diversité des formations, et des niveaux

---

- ▶ **Dynamiser plusieurs filières de formation scientifique et technique**, notamment dans le domaine de l'ingénierie, des sciences de la Terre, de la chimie, de la métallurgie et de l'environnement.
- ▶ **Une formation à tous les niveaux** en vue de former une main d'œuvre qualifiée

# Durabilité de la formation

---

## ► Un élément essentiel de durabilité des projets miniers

- permet d'offrir dès la construction de la mine des emplois qualifiés aux guyanais
- permet de construire des compétences diversifiées sur le long terme pour le territoire

## ► Des formations inscrites dans la durée

- Reposant sur des structures en collaboration avec l'ensemble des partenaires régionaux, notamment publics

# Ouverture des formations

---

- ▶ Formations non exclusives pour l'entreprise, ni même pour la filière professionnelle
- ▶ Les métiers de la mine sont des métiers industriels
- ▶ Exemples:
  - Conduite d'engins
  - Mécanique industrielle
  - Électricité
  - Logistique
  - Gestion de l'environnement
  - Administration générale
- ▶ L'accent est mis sur des métiers ouverts sur l'ensemble de l'industrie en Guyane

# Des formations adaptées au contexte particulier de l'Ouest Guyanais

---

## ▶ Des formations orientées socialement

- Les formations s'adressent en priorité aux personnes les plus éloignées de l'emploi (RSMA, Pôle emploi, associations – PLIE -...)

## ▶ Des formations visant la parité

- Longtemps masculine, les professions de la mine s'ouvrent à toute la population: conductrices, techniciennes, gestionnaires...

# Une gestion rigoureuse de l'agenda de formation

---

- ▶ La formation doit être adaptée au calendrier du projet
  - Ni trop tôt, ni trop tard
- ▶ La construction de la route constituera la première occasion de mobiliser des personnels locaux
- ▶ D'ici là, les actions de sensibilisation et de formation sont ouvertes .

# Agenda de formation

| agenda                             | Besoins prioritaires                 | Actions de formation                                 |
|------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Mine -3, -4                        | Pré-formation, sensibilisation       | Simulation avec RSMA, GRETA-Ouest                    |
| Mine -2: construction de la route  | BTP                                  | Apprentissage conducteurs, mécaniciens, métiers RSMA |
| Mine – 1: construction route usine | BTP, emplois de la construction      | Apprentissage conducteurs, mécaniciens, bâtiments    |
| Ouverture de la mine               | Techniciens mine, usine, mécaniciens | Apprentissage sur le site, en alternance             |
| Phase d'exploitation               | Formation continue                   | Apprentissage sur le site, en alternance             |



# Les actions en cours et les projets d'ici l'ouverture de la mine

# Les actions en cours et les projets d'ici l'ouverture de la mine

---

évaluation

sensibilisation

formations

# Contrat d'étude prospective (CEP)

---

- ▶ Un inventaire des besoins en ressources humaines de la mine industrielle est en cours de réalisation sous la forme d'un Contrat d'Étude Prospective soutenu par l'État (DIECCTE) et la CTG et mis en place par la grappe ORkidé de Guyane.
- ▶ Cet inventaire permettra de dimensionner et de préciser les contours d'une future école technique

évaluation



Dieccte de Guyane

Direction des Entreprises,  
de la Concurrence, de la  
Consommation  
du Travail et de l'Emploi



# Actions de sensibilisation: pré-qualification 100 jeunes pour l'Ouest de la Guyane

---

- ▶ Dès 2018
  - au sein du RSMA
  - pour l'ensemble de la population de l'Ouest guyanais
- ▶ Doit s'inscrire dans une formation professionnelle qualifiante, par addition de modules (conducteurs d'engins : TP et carrières – titre professionnel, CAP, BP...)

Un programme intégré avec :

- ▶ Pôle emploi, GRETA Ouest, RSMA, SURMAC-CAT Cayenne, Ohlicher, Lycées ...

sensibilisation



A photograph of a training room containing a row of CAT simulator seats. Each seat is equipped with a joystick, a gear shifter, and foot pedals. A large monitor is mounted on a stand to the left of the first seat. The room has white walls and a light-colored floor.

sensibilisation



formations

| formation                   | RSMA/<br>an | CMO               |
|-----------------------------|-------------|-------------------|
| Maçon/carreleur             | 36          | Construction      |
| Électricien                 | 16          | Usine             |
| Plombier, menuisier         | 44          | Construction      |
| Entretien batiment          | 18          | Base vie          |
| Conducteur engine TP        | 14          | Conducteur        |
| Voirie, réseau divers       | 15          | Mine              |
| Entretien bâtiment          | 72          | Base vie          |
| Métiers du secondaire       | 18          | Usine             |
| Multitechnique              | 15          |                   |
| Métiers du tertiaire        | 36          | Bureaux           |
| Horticulteur, espaces verts | 36          | Base vie/environ. |
| Entretien automobile        | 18          | Mine              |
| Mécanicien petits engins    | 17          | Usine             |
| Prévention et sécurité      | 58          | Sécurité          |
| Transport routier           | 30          | Conducteur        |
| Magasinier                  | 33          | Magasinier        |
| Restauration                | 48          | Base vie          |

# Le principal défi pour 2019-2020

---

- ▶ Former 120 conducteurs d'engins pour Mine -2
- ▶ Modèle pédagogique: enseignement essentiellement pratique
- ▶ Durée minimale de la formation:
  - Théorie: 1 à 2 semaines
  - Simulateur: 2 à 3 semaines
  - Pratique accompagnée; 4-6 semaines (65 h)
- ▶ Lien avec le BTP

# Les gros équipements

3 niveleuses  
Komatsu GD675-6



4 bulldozers D10T  
Caterpillar



2 excavateurs Komatsu PC1250LC-o8



8 tombereaux ADT HM400-5  
(avec un siège d'entraînement)

1 Komatsu  
WA800-8 chargeur sur roues



2 compacteurs CS/CP 533E

# Estimations des besoins pour les conducteurs

|                          | 2020<br>(mine-2) | 2021<br>(mine -1) | 2022<br>démarrage usine | 2023       | 2024<br>(max) |
|--------------------------|------------------|-------------------|-------------------------|------------|---------------|
| <b>Conducteur camion</b> | 88               | 95                | 154                     | 169        | 181           |
| <b>Conducteur pelle</b>  | 19               | 21                | 34                      | 37         | 40            |
| <b>Foreur</b>            | 13               | 14                | 23                      | 25         | 27            |
| <b>Autre conducteur</b>  | 44               | 47                | 77                      | 84         | 90            |
| <b>Total</b>             | <b>165</b>       | <b>177</b>        | <b>288</b>              | <b>316</b> | <b>338</b>    |

# L'école technique des mines et des carrières de Guyane

---

- ▶ **Objectif:** disposer d'un outil de formation adapté pour les métiers de la mine
- ▶ **Taille et statut:** à définir à l'issu de l'enquête du CEP (fin 2018)
- ▶ **Principaux éléments de formation:**
  - Exploitation
  - Traitement (cf usine pilote Au Plata)
  - Environnement
- ▶ **Lien avec la recherche** sur les meilleures pratiques de mine responsable (Université de Guyane) et sur les innovations technologiques adaptées à l'environnement guyanais

# Modèle potentiel : Nouvelle Calédonie

---

- Centre de formation aux techniques de la mines et des carrières (CFTMC).
- Installé en Nouvelle Calédonie, à 250 km de Nouméa depuis 1989, sur une concession minière de la SLN.
- Association loi 1901, regroupant sept sociétés minières sous la tutelle de la Direction de l'industrie des Mines et de l'énergie.
- Pôle d'excellence sectoriel, disposant de plus d'une vingtaine d'engins, d'atelier, d'une base vie, avec un effectif de 36 personnes.
- Délivre des titres de niveau V et IV.



# Appui à des programmes universitaires

---

## Valoress

- 3<sup>ème</sup> année de licence pro
- Techniciens géologie, mine, environnement
- Ouvert en 2017 à l'UO



## Mécanique avancée

- 3<sup>ème</sup> année de licence pro
- Technicien mécanique avancé
- En réflexion pour 2019

## Ingénieur

- Formation professionnelle
- Gestion, direction technique
- En réflexion pour 2020 avec le CNAM



# Pendant et après la mine

# A l'ouverture de la mine

---

## ► Valorisation des compétences :

- Parcours métiers interne
- Gestion des carrières
- Formation continue en présentiel et en e-learning avec l'ensemble des partenaires guyanais (CCIG, UG, OPRF, CNAM, etc).

## ► Plans de relève

- Gestion des talents pour renforcer l'attractivité et conserver les talents

# Les emplois après la mine...

---

- ▶ L'activité minière exige l'anticipation de la phase d'arrêt de l'exploitation
- ▶ Mise en place de mesures adaptées de reconversion pour les salariés et les partenaires économiques du projet (programme de réorientation, aide à la reconversion, proposition d'emplois sur d'autres sites...).
  - Une démarche concertée avec les représentants du personnel, les syndicats, les chambres consulaires et les acteurs politiques et de l'administration.
- ▶ La majorité des emplois nécessaires au fonctionnement de la mine sont facilement reconvertibles dans d'autres secteurs de l'économie guyanaise, comme pour le BTP.
- ▶ Les employés ayant bénéficiés d'une formation et/ou d'un emploi dans le cadre du projet Montagne d'Or auront acquis un savoir-faire qui leur permettra de mobiliser leur expérience sur d'autres projets



# Merci de votre attention