

Premier magazine de référence sur le secteur extractif au Burkina Faso, paraissant le premier jour du mois

Numéro spécial sur les 25 ans de l'Association des Femmes du Secteur Minier du Burkina (AFEMIB)



Témoignages de 25 femmes

Thème «Voix de l'Impact : une année de résilience et de reconnaissance»

P 3	AFEMIB : Un modèle d'engagement intergénérationnel pour les femmes du secteur extractif
P 4	L'AFEMIB a impacté l'autonomisation économique et égalité des genres
P 6	« Dans le secteur minier comme ailleurs, leur inclusion n'est pas une faveur, mais une nécessité », KABRE/KABORE Lucie, Présidente de AFEMIB
P 10	Marie-Rose Aïda Tamboura est la première femme à diriger une société minière au Burkina Faso
P 14	« La réhabilitation et la fermeture de mine est un projet aussi important que le projet d'ouverture de l'exploitation de la mine », Maïmouna Guembré/ Ouédraogo, chargée de la réhabilitation des mines de Endeavour mining au Burkina Faso
P 16	Rachel Yé Sawadogo : Elle a été coordonnatrice du Plan de développement de la Relève à IAMGOLD Essakane SA
P 18	Sites artisanaux : AFEMIB a appuyé l'établissement d'actes de naissance et la carte d'identité au profit des femmes
P 20	« Les femmes ont aussi leur place dans les sciences et les fonctions de responsabilité », Madame LINGANE/ KONATÉ Madina, chef de service laboratoire de la Direction régionale du BUMIGEB à Bobo-Dioulasso
P 24	« Revoir à la hausse le quota genre dans la formation et dans les recrutements », Amsatou Compaoré, épouse Tapsoba du ministère des mines
P 26	Annonciata THIOMBIANO : Première femme spécialiste en santé et sécurité au travail dans le secteur minier au Burkina Faso
P 27	Actualités
P 28	Aux bureaux comme sur les sites, les capacités des femmes suscitent encore des surprises : Miriam OUEDRAOGO de la Chambre des Comptoirs et Métaux Précieux du Burkina
P 29	« La logistique est que la logistique est un domaine vaste, riche et très intéressant qui n'est plus réservé qu'aux hommes », Felicie Tuyanhan Bonzi, Surintendante Adjointe Logistique à Essakane SA
P 31	« Le leadership n'est pas une affaire de genre, mais de compétences, de rigueur et de résultats », Estelle Andréa Compaoré, Directrice de la chaîne d'approvisionnement à Orezone
P 33	Mme Dina Yanogo épouse Lankoandé : Une voix forte pour les femmes dans le secteur minier
P 34	Projet Yéou : L'impact des investissements de AFEMIB pour les populations
P 35	Salamata KAGAMBEGA : Première femme Contremaître générale de l'usine d'Essakane
P 37	« Les stéréotypes de genre cantonnent les femmes souvent à des tâches moins valorisées et peu rémunérées », Docteure Alizèta Ouédraogo
P 42	« Je souhaite créer ma propre structure qui alliera expertise minière, environnement et bien-être communautaire », Kiello Gani Aissata Djamila, étudiante en Mines et Carrières
P 44	Le code minier de 2024 et la loi sur le contenu total et leurs textes d'application, élaborés sans apport extérieur, confirment l'existence des compétences juridiques au Burkina Faso, selon Tinlé R. Estelle KOBAYAGDA épouse DOLLY, Directrice en charge des affaires juridiques de la SOPAMIB
P 47	DAHANY Myriam, Responsable Affaires Publiques chez Endeavour Mining : « Je privilégie une approche basée sur l'écoute active, la transparence, et le dialogue régulier »
P 49	Stéphanie B Serena DABIRE, Surintendante des finances à Roxgold: Plus de 14 années d'expériences dans l'optimisation du processus budgétaire
P 52	Windinso Agathe Nacro/Compaoré : Cheffe d'entreprise spécialisée dans la maintenance industrielle, la vente des matériels industriels et la mise à disposition de personnels
P 54	Aïcha Nathalie Nebie : Directrice de la Santé et de la sécurité au travail pour la mine et les opérations sur le projet minier de fer de Simandou en Guinée
P 56	Ariane COULIBALY : Ingénieur des mines : « L'ingénierie minière regroupe plusieurs spécialités permettant d'optimiser les différentes étapes du cycle de vie d'une exploitation minière »
P 58	« Faire rayonner la femme du secteur minier burkinabé à l'international est un défi qui me tient à cœur » Nathalie LOMPO, secrétaire à la communication de AFEMIB
P 60	« La géologie s'est imposée à moi », Alice Nadembéga, épouse ITOUA est Chef géologue à Bissa Gold
P 63	Ouédraogo Wehamemadou orpailleuse à Koudougou : « J'ai persévéré dans ce milieu grâce aux encouragements de mon mari »
P 64	MONÉ Aïsa Agnès évolue dans les carrières
P 65	Cissé Fatbintou, sous-traitante en nettoyage à Houndé

AFEMIB : Un modèle d'engagement intergénérationnel pour les femmes du secteur extractif

Fondée en 2000 et légalement reconnue en 2004, l'Association des Femmes du Secteur Minier du Burkina (AFEMIB) est une pionnière du leadership féminin dans les industries extractives d'Afrique de l'Ouest. Regroupant des femmes issues de tous les segments du secteur minier (industriel, artisanal, administration, universités et PME), l'AFEMIB s'est donnée pour mission d'accroître la représentativité, l'autonomisation et l'influence des femmes dans un secteur historiquement masculin.

Structurée autour d'un Bureau Exécutif dynamique composé de sept (07) élues, et dotée d'un Secrétariat exécutif opérationnel, l'AFEMIB incarne une gouvernance solide, inclusive et proactive. Elle est membre de plusieurs organes décisionnels clés au Burkina Faso, tels que la Chambre des Mines, la CONAPEM, le comité de pilotage de ITIE-BF, le CASEM du ministère des mines, la commission nationale de répartition du FMD, où elle défend les droits des femmes et milite pour une gouvernance minière équitable.

Elle est également un champion de la campagne pour l'allocation de 30 % du Fonds Minier de Développement Local (FMDL) aux femmes et aux jeunes. Elle a été un acteur clé dans la rédaction de la stratégie nationale du contenu local ainsi que la loi sur le contenu local. L'AFEMIB a participé à l'élaboration des différents textes d'applications du nouveau code minier de 2024. L'Association accompagne les communes minières dans la mise en œuvre de plans d'action genre, renforce l'accès des femmes au crédit et promeut leur inclusion économique et sociale à travers des formations, des AGR et des partenariats novateurs.

L'AFEMIB ne se limite pas à l'échelle nationale. Elle a été un acteur clé dans la rédaction de la Charte Genre des Industries extractives de la CEDEAO, un document stratégique visant à intégrer les principes d'égalité de genre dans la gouvernance et les pratiques du secteur minier au niveau régional. Elle est membre fondatrice du réseau WIMOWA (Women in Mining West Africa) et partenaire de l'AWIMA, contribuant ainsi à la mise en réseau, au partage d'expertise et à l'élaboration de politiques régionales sensibles au genre. Elle a notamment porté la voix des femmes minières dans des processus régionaux comme la Charte Genre CEDEAO du secteur extractif.

Par son envergure, sa vision et son impact, l'AFEMIB transforme le visage du secteur minier burkinabè et inspire toute l'Afrique de l'Ouest. Elle incarne aujourd'hui un modèle de résilience, de leadership collaboratif et d'engagement intergénérationnel pour les femmes du secteur extractif.

L'Association a su se distinguer par son rôle essentiel dans la promotion de l'autonomisation des femmes dans le secteur minier burkinabé. Fondée avec la mission de renforcer la présence des femmes dans un secteur historiquement dominé par les hommes, l'AFEMIB a mis en place une série d'initiatives stratégiques pour améliorer les conditions des femmes et des jeunes dans les communautés minières. À travers ses actions, l'AFEMIB contribue à la création d'un secteur minier plus inclusif, responsable et durable.

La rédaction

L'AFEMIB a impacté l'autonomisation économique et égalité des genres

Dans le cadre de ses activités, l'Association des femmes du secteur minier a œuvré pour l'autonomisation économique des femmes et des jeunes. Dans ce cadre, elle a représenté les femmes dans les instances décisionnelles, organisé des activités de formation aux activités génératrices de revenus (AGR), de sensibilisation et lutte contre les violences basées sur le genre (VBG).



AFEMIB a facilité l'établissement d'actes de naissance et de carte d'identité dans la commune minière de Boudry (Province du Ganzourgou) au profit des femmes

L'AFEMIB a formé 500 femmes et jeunes sur 10 sites miniers en AGR pour diversifier leurs sources de revenus et les préparer à des opportunités entrepreneuriales.

Depuis 2024, l'AFEMIB fait partie du comité de gestion du Fonds Renouvelable d'Appui au Secteur de l'Artisanat Minier (FRASAM) visant à faciliter l'accès au crédit pour les artisans miniers, principalement les femmes, afin de les aider à formaliser leurs activités et à croître.

Afin de renforcer l'accès aux crédits pour les femmes

minières, grâce à un partenariat avec les Caisses Populaires de l'Est, l'AFEMIB a facilité l'accès au crédit pour les femmes minières, en particulier à Boudry, afin de soutenir leur développement économique.

Elle a facilité l'accès des femmes à des outils financiers, des formations professionnelles et des opportunités économiques, contribuant à réduire les inégalités de genre et à améliorer le statut social des femmes dans les communautés minières.

Elle a tissé un partenariat stratégique avec la Direction

des exploitations minières artisanales et semi-mécanisées (DEMAS) du ministère des mines pour soutenir la formalisation du secteur minier artisanal, participant à l'intégration des artisans dans un cadre légal sécurisé, ce qui a renforcé leur reconnaissance et leur accès à des ressources.

L'AFEMIB a célébré la Journée internationale des droits des femmes 2024 autour de l'entrepreneuriat féminin, en organisant des activités locales axées sur l'autonomisation économique des femmes et la création de réseaux d'épargne et de crédit.



Dans le cadre de ses activités, AFEMIB a organisé plusieurs séances de sensibilisation au profit des femmes

En matière de lutte contre les Violences Basées sur le Genre (VBG), l'association a organisé plusieurs ateliers et forums nationaux pour sensibiliser les communautés minières sur les violences basées sur le genre, favorisant ainsi la protection des femmes et leur inclusion dans les décisions locales.

Elle a représenté les femmes dans les instances décisionnelles et plaidant activement pour l'inclusion des femmes dans les structures de gouvernance minière, contribuant à leur représentation dans les décisions relatives à la gestion des ressources minières.

Dans le cadre de la promotion des pratiques minières durables, elle a soutenu la mise en place de pratiques minières responsables, encourageant la mécanisation progressive

et le respect des normes environnementales, ce qui a contribué à l'amélioration des conditions de travail dans les sites miniers.

Des formations sur le renforcement des compétences et du leadership féminin ont été offertes pour permettre aux femmes de jouer un rôle clé dans la gestion des sites miniers et l'adoption de technologies innovantes.

L'association a créé des réseaux solides de femmes dans le secteur minier, favorisant l'échange d'expériences, le mentorat et la solidarité.

Sur le plan de la sécurité et bien-être des femmes sur les sites miniers, elle a introduit des initiatives visant à améliorer la sécurité des femmes sur les sites miniers, en particulier en matière

de prévention des risques liés à la santé et à la sécurité au travail, et en mettant en place des structures pour lutter contre les violences basées sur le genre.

L'AFEMIB incarne un modèle de transformation sociale et économique dans le secteur minier au Burkina Faso. À travers ses actions stratégiques, l'association a non seulement contribué à l'autonomisation des femmes, mais a également joué un rôle clé dans la promotion de l'égalité des genres, le renforcement de la gouvernance minière et la durabilité des pratiques minières. L'impact de l'AFEMIB se fait sentir à travers les améliorations des conditions de travail, l'accès à de nouvelles opportunités économiques pour les femmes, et un environnement plus inclusif et équitable dans les communautés minières.

« Dans le secteur minier comme ailleurs, leur inclusion n'est pas une faveur, mais une nécessité », KABRE/KABORE Lucie, Présidente de AFEMIB

KABRE/KABORE Lucie, est Secrétaire de direction de formation, avec une solide expérience en gestion administrative acquise dans des ONG de développement communautaires et dans une compagnie de recherche minière, aujourd'hui fermée à cause de la crise sécuritaire. Parallèlement à sa carrière professionnelle, elle s'est investie dans les domaines du genre, de la cohésion sociale, du développement communautaire, de la RSE et de la gestion de projets, à travers une licence en genre et cohésion sociale et plusieurs formations spécialisées. Elle adhère à l'Association des femmes du secteur minier du Burkina Faso (AFEMIB) en 2014, où elle a contribué activement aux actions de terrain et à la structuration des interventions dans les zones minières. En 2020, elle a été élue Présidente de l'AFEMIB, un mandat renouvelé en 2023 pour une durée de trois ans. Son engagement se concentre sur l'autonomisation des femmes, leur accès aux opportunités économiques et leur reconnaissance comme actrices majeures du développement dans le secteur extractif.



KABRE/KABORE Lucie, élue Présidente de l'AFEMIB en 2020.
Son mandat a été renouvelé en 2023 pour une durée de trois ans

bénéfices de l'exploitation et absentes des politiques minières. La création de l'AFEMIB a permis de construire un cadre structurant, où les femmes du secteur peuvent s'organiser, se former, s'entraider et faire entendre leur voix. A sa création, elle a joué un rôle fondamental dans la gouvernance du secteur. Elle était comme une structure rattachée au ministère des mines et a été au cœur des premiers événements miniers tels que PROMIN et la création de la Chambre des mines du Burkina.

Comment appréciez-vous la contribution de l'AFEMIB à l'amélioration de la situation des femmes ?

Sur le plan institutionnel, l'AFEMIB est aujourd'hui représentée dans plusieurs structures, commissions et comités clés liés à la gouvernance du secteur minier. Cette présence stratégique lui permet de faire entendre la voix des femmes et de veiller à ce que leurs besoins soient mieux pris en compte dans les politiques et les pratiques minières.

Qu'est-ce qui a justifié la création de l'AFEMIB ?

L'AFEMIB est née de la volonté de briser l'invisibilité des femmes dans le secteur

minier. Bien qu'actives, notamment dans l'orpaillage, l'administration publique, elles étaient peu représentées dans les postes de décision, marginalisées dans les



Atelier de réflexion sur la représentativité des femmes dans le secteur minier avec l'ambassade du Canada en avril 2019

L'association participe activement aux réflexions et à l'élaboration de textes importants, tels que le Code minier, la stratégie nationale sur le contenu local et d'autres cadres réglementaires essentiels pour l'inclusion sociale et économique dans le secteur.

Le guide d'utilisation du FNDL élaboré par le ministère des mines est une proposition de l'AFEMIB, depuis 2009.

Depuis plus de deux décennies, l'AFEMIB a ouvert des perspectives nouvelles pour les femmes du secteur minier, notamment en facilitant leur accès à des postes de responsabilité, parfois dans la discrétion, mais toujours avec détermination, en encourageant la formation professionnelle, l'entrepreneuriat, et la création d'activités génératrices de revenus, en sensibilisant les femmes à leurs droits, à leur valeur, et à leur capacité à être actrices du changement.

Nous avons également œuvré pour leur représentation dans

les instances décisionnelles, tant au niveau local que national, afin qu'elles puissent participer aux choix qui les concernent directement.

L'AFEMIB n'est pas seulement une voix. Elle est un levier d'action, un espace de solidarité et de construction d'un secteur minier plus inclusif, plus juste, et plus durable.

Quel est l'état des lieux de la femme dans le secteur minier aujourd'hui ?

En 2023, parmi 9 351 employés dans 12 compagnies minières industrielles, seules 872 sont des femmes, soit 9,3 %

Dans l'artisanat aurifère, les statistiques ne sont pas fiables mais leur présence atteint environ 29 % des acteurs du secteur. Les femmes sont également peu représentées dans les institutions publiques.

Les femmes sont aujourd'hui nombreuses dans certaines fonctions de soutien dans les compagnies industrielles.

Cependant, elles restent sous-représentées dans les fonctions techniques et de décision. Leurs conditions de travail dans l'orpaillage sont souvent précaires et marquées par des risques sanitaires, environnementaux et sociaux. Mais les mentalités évoluent, grâce à la sensibilisation, aux politiques d'inclusion et à la structuration des groupements féminins, où AFEMIB joue un rôle moteur.

Comment appréciez-vous la contribution de l'AFEMIB dans la promotion du genre dans le secteur minier ?

L'AFEMIB a su faire du genre un levier stratégique dans le développement minier. Par nos plaidoyers, nous avons obtenu que la dimension genre soit intégrée dans les politiques locales et nationales.

Nous collaborons avec les communes, les compagnies minières, les institutions et les partenaires pour renforcer la participation des femmes à tous les niveaux. L'approche genre



AFEMIB a appuyé la formation en production de savon

n'est plus perçue comme un discours marginal, mais comme une exigence de durabilité et d'équité.

Pourquoi avoir fait de l'autonomisation des femmes dans les zones impactées votre cheval de bataille ?

Parce que ce sont elles qui, souvent, paient le prix le plus élevé de l'exploitation minière : perte de terres agricoles, appauvrissement, déscolarisation des enfants, vulnérabilité accrue. Les autonomiser leur permet de redevenir actrices de leur propre vie, de créer des revenus, d'avoir une voix dans les décisions communautaires. C'est aussi renforcer la résilience de toute la société face aux chocs économiques et sociaux.

L'AFEMIB a 25 ans d'existence. Quels sont les projets dont vous êtes la plus fière ?

Le bilan est globalement très positif. L'AFEMIB a touché des milliers de femmes à travers des sensibilisations, des formations,

etc. Elle a permis l'émergence de groupements économiques solides, mené des plaidoyers efficaces pour l'équité, et instauré une culture de formation et d'autonomisation dans plusieurs zones minières.

Je suis particulièrement fière des projets de transformation des produits locaux, des initiatives de charbon écologique, des formations en gestion et en leadership, ainsi que de notre travail autour du Fonds Minier de Développement Local (FMDL) pour que les femmes bénéficient réellement des retombées minières.

Pour amplifier notre impact, nous avons besoin de financements stables, de reconnaissance institutionnelle renforcée, et de mécanismes qui facilitent l'accès des femmes à la commande publique et aux grands marchés.

Quelles sont les difficultés que vous rencontrez sur le terrain et comment les surmontez-vous ?

Les défis auxquels l'AFEMIB fait face sont nombreux et parfois structurels.

Tout d'abord, le faible accès aux ressources pour soutenir les femmes dans le besoin reste une difficulté majeure, notamment dans les zones minières où la pauvreté est marquée.

Ensuite, le caractère volontaire de l'AFEMIB complique notre fonctionnement quotidien. Nos membres, bien que très engagées, ont des responsabilités professionnelles et familiales, qui limitent le temps qu'elles peuvent consacrer à l'organisation. Cela freine la mise en œuvre rapide de certaines actions sur le terrain.

Nous faisons également face à un manque de ressources pour recruter un personnel permanent, ce qui empêche de mettre en place un bureau exécutif fonctionnel à plein temps, capable de coordonner et de mobiliser les ressources, les projets et les partenariats avec efficacité.

En parallèle, le manque d'opportunités de financement devient de plus en plus préoccupant. Les projets se

font rares, la compétition est plus forte, et cela limite notre capacité à répondre à la demande croissante d'accompagnement.

Sur le terrain, d'autres difficultés se posent dont la mobilité des orpailleuses, qui rend le suivi des activités difficile dans certaines zones, l'analphabétisme, qui freine la participation active de certaines femmes aux formations ou processus de décision, des barrières socioculturelles encore présentes dans certaines communautés, limitant l'autonomisation des femmes.

Pour faire face à ces défis, nous misons sur le renforcement continu des capacités de nos membres, le développement de partenariats techniques et financiers pour élargir notre champ d'action, la structuration progressive de nos représentations locales pour garder un lien de proximité avec les femmes dans chaque zone minière, et une stratégie de sensibilisation permanente à tous les niveaux - local, national et auprès des partenaires- pour faire comprendre l'enjeu fondamental de l'inclusion des femmes dans le développement minier.

Malgré les obstacles, nous restons déterminées à faire avancer notre mission, pas à pas, avec résilience et conviction.

Avez-vous un message particulier à faire passer ?

Je voudrais rappeler que les femmes sont au cœur du développement local. Dans le secteur minier comme ailleurs, leur inclusion n'est pas une

faveur, mais une nécessité. L'AFEMIB continuera à se battre pour une meilleure reconnaissance, une redistribution équitable des bénéfices, et un avenir où chaque femme pourra construire son propre succès, en toute dignité.

J'aimerais également rendre un hommage appuyé à nos aînées, ces pionnières visionnaires qui ont eu le courage et la lucidité de créer l'AFEMIB. Nous sommes fières d'elles et leur engagement nous inspire chaque jour.

Mes remerciements vont également au ministère en charge des mines pour son écoute et son accompagnement, à toutes les structures publiques qui nous ont soutenues, aux compagnies minières partenaires qui ont cru à l'importance de l'intégration du genre dans leurs actions, aux institutions internationales, ONG et partenaires techniques qui nous accompagnent sur le terrain, à toute structure qui, à travers l'AFEMIB, a permis d'apporter un mieux-être à une femme du secteur minier.

Je tiens à remercier particulièrement le PARGFM, pour la qualité de la collaboration, ainsi que les missions diplomatiques qui nous ont soutenues et continuent de croire en notre vision.

Enfin, j'invite toutes les femmes du secteur à se lever, à croire en elles, à se former, à s'engager, et à donner le meilleur d'elles-mêmes pour que les générations futures héritent d'un secteur plus juste et inclusif.

AFEMIB, pour que l'or brille pour toutes les femmes !

Les activités phares qui ont eu des impacts sur le terrain

- Les formations en éducation financière et entrepreneuriat féminin, en leadership, en RSE, en genre et sur les sessions techniques,
- Les ateliers de plaidoyer auprès des communes et du gouvernement pour intégrer les femmes dans les plans de développement,
- Le projet de renforcement de capacités pour 500 femmes dans 10 communes minières (2024-2025) : Ce projet a concerné le renforcement des capacités de 500 femmes et jeunes dans des activités génératrices de revenus (AGR) adaptées au contexte local : maraîchage, aviculture et petits ruminants, transformation agroalimentaire, warrantage et exploitation minière. Les équipements sont en cours d'acquisitions grâce au PARGFM. Il permet à ces femmes d'être outillées pour créer ou renforcer des activités économiques durables, tout en contribuant à la réduction de la pauvreté et à la résilience des communautés. Le projet a abouti à la création de 20 coopératives.
- L'accompagnement des femmes et jeunes de 5 communes minières à l'élaboration de leur plan d'action via la Recherche-Action Participative (RAP) : Menée entre 2023 et 2024 : Elle a débouché sur la formulation de plans d'actions concrets, co-construits avec les acteurs locaux, pour intégrer les femmes dans les prises de décision et les projets financés par les ressources minières. Les plans sont pris en compte dans l'actualisation des PCD au niveau de quatre communes : Gogo, Boudry, Mogtédou et Gagassi.
- La facilitation à l'accès au crédit grâce au fonds de garantie déposé dans des caisses populaires pour permettre aux artisanes minières de mener des AGR.
- La mise en place d'une AVEC pilote à Boudry qui a permis à 60 femmes de cotiser plus de 4 millions en 9 mois.
- Le plaidoyer sur le FMDL qui a abouti à l'élaboration du guide d'utilisation que AFEMIB a suggéré en 2019.

Marie-Rose Aïda Tamboura est la première femme à diriger une société minière au Burkina Faso

Marie-Rose Aïda Tamboura est la première femme à diriger une société minière au Burkina Faso au début des années 2000. À cette époque, aucune femme n'occupait un poste de haut niveau dans une société minière. Mais Aïda Tamboura a su poser les bases. Avec d'autres femmes, elle a créé l'Association des femmes du secteur minier du Burkina Faso (AFEMIB). Elle se souvient du contexte de création de l'AFEMIB, 25 ans après.



AFEMIB a beaucoup contribué dans la formation pour que les uns et les autres comprennent qu'est-ce que le genre et sa prise en compte

Qu'est-ce qui a justifié la création de AFEMIB ?

En décembre 2000, le gouvernement burkinabè a organisé une grande rencontre sur la promotion minière à Ouaga, le MIGA 2000. Nous étions 5 ou 6 femmes dans l'exploration parce qu'en ce moment, il n'y avait pas d'exploitation industrielle. Nous nous sommes posées la question, qu'est-ce que l'on pouvait faire pour les autres femmes qui évoluent dans l'exploitation artisanale ?

Plusieurs ministres des mines de plusieurs pays étaient présents au MIGA et nous avons profité de l'occasion pour en parler. Mais le déclic est intervenu en 2003. La Banque mondiale, qui avait suivi nos travaux, nous a invité à Accra

au Ghana pour participer à une rencontre sur le secteur minier. A cette rencontre, participaient des femmes des pays de l'Afrique centrale, l'Afrique australe et de l'Afrique de l'Ouest. Nous avons posé à l'occasion les bases d'une association africaine. Le processus n'est pas allé loin mais une fois au pays, nous avons poursuivi les réflexions. Avec d'autres femmes comme Germaine Ilboudo, Asseta Zergo, Maïmouna Guembré, Tapsoba Aissata, Delphine Ouédraogo, nous avons tenu des réunions à l'ex Comptoir burkinabè des métaux précieux (CBMP), ce qui a abouti à la mise en place de l'AFEMIB. Nous avons finalement obtenu notre récépissé en juillet 2004.

En ce moment, le volet mine était avec le ministère du commerce.

Je suis honorée que certains reconnaissent aujourd'hui que l'action de AFEMIB a contribué à la création d'un ministère dédié aux mines. Le ministre Kader Cissé a par la suite accepté AFEMIB comme membre du CASEM du ministère.

AFEMIB a participé activement aux journées portes ouvertes « Promin » en 2006. A ce Promin, le ministère nous a autorisé à inviter d'autres femmes de l'Afrique.

Notre dynamisme a permis à l'UEMAO de nous associer à la rédaction de sa politique minière. En 2014, il n'y avait que trois pays où ils existaient des associations de femmes dans le secteur minier. A trois, nous nous sommes constituées en Association de femmes dans le secteur minier de l'espace UEMAO (WIM-UEMAO) dont le lancement a eu lieu en 2015 en Côte d'Ivoire. J'ai assuré la présidence pendant 2 mandats. Les autres pays ont créé leur association après.

L'Association compte actuellement 14 pays de l'Afrique de l'ouest. Je remercie tous ceux qui nous ont fait confiance.

Avez-vous rencontré des difficultés ?

Bien sûr ! Il n'y avait pas autant de femmes dans le secteur où il n'y avait que l'exploration.

Je me rappelle que j'ai interpellé le ministre des mines de l'époque en lui demandant de favoriser la formation des femmes. Il m'a répondu : « Elles ne veulent pas quitter leur poste de chef de service ».

On a mené un combat perpétuel pour que l'on reconnaisse la femme et la placer à la bonne place. Comme dans toute association, nous avons plusieurs membres, mais peu de personnes travaillent. Il fallait s'investir pour que les choses avancent.

Comment appréciez-vous la contribution de l'AFEMIB dans la promotion du genre dans le secteur minier ?

AFEMIB a beaucoup contribué dans la formation pour que les uns et les autres comprennent ce que c'est que le genre et sa prise en compte. Ces formations ont contribué à une prise de conscience que tout le monde doit jouer un rôle dans le secteur.

Dès que les premières mines ont débuté leur production, nous avons encore plaidé pour les femmes. Je me rappelle qu'un expatrié canadien avait décidé de ne recruter « Zéro femme ». Nous avons bataillé pour casser ce code.

Nous avons étendu les formations aux femmes qui évoluent dans le secteur industriel et artisanal pour qu'elles puissent saisir les opportunités et être dans la sphère de décision. L'association a mené plusieurs activités qui ont eu des impacts. En marge de la première édition de la SAMAO, elle a organisé une rencontre sur l'expérience des Fonds miniers en Afrique. Plusieurs invités étaient des femmes de l'Afrique de l'ouest. C'est à partir de cette rencontre qu'est née la campagne 30% des ressources du fonds miniers de développement local en faveur des femmes.

Mais je regrette que jusque-là, au Burkina Faso aucune femme n'a pu accéder au poste de Directrice générale d'une compagnie minière en exploitation.

AFEMIB a également mené des activités en faveur de l'accès aux crédits par les femmes pour des

investissements. Elle a préparé les femmes de la région de l'Est pour qu'elles puissent saisir les opportunités avec l'implantation de la mine de Boungou. A Yéou, 3 hectares ont été aménagés et exploités par les femmes dans le domaine de la maraîchère-culture. Nous avons bénéficié d'un financement de 75 millions FCFA de l'Ambassade de France et de la mine Nordgold pour financer cette activité qui a été couplée avec l'alphabétisation, l'apprentissage à la rédaction d'un business plans. L'investissement a permis de mettre en place un château d'eau pour la consommation et pour l'irrigation. Plus d'une cinquantaine de personnes y compris les hommes en ont bénéficié.

Vous êtes actuellement la coordonnatrice Delve exchange francophone qu'est ce qui a motivé votre passage du secteur minier à l'EMAPE ?

C'est la renommée de AFEMIB qui est à la base.

L'activité artisanale me passionne parce que l'on y retrouve un effectif important de femmes. Elles évoluent dans les activités génératrices de revenus, elles concassent, lavent le minerai, etc. mais qui sont mal rémunérées. Il faut les prendre en compte dans tous les programmes. Même pendant les réunions, les femmes sont toujours en retrait.

Les conditions de vie et de travail des femmes sur certains sites ne sont pas enviables. Quel avenir pour ces femmes sur les sites artisanaux ?

A Kongoussi, j'ai vu une femme manger dans la même casserole qu'elle a utilisé pour le lavage du minerai avec le mercure. J'ai vu des femmes boire de l'eau mélangé avec du ciment au motif de maintenir leur grossesse en bon état.

Delve exchange est une plateforme créée par AWIMA, la Banque mondiale et l'Université de Brisbane, avec un focus sur la formalisation ; ce qui suppose la formation, l'encadrement dans la transparence. La formalisation rencontre des difficultés par manque de formation. L'artisan minier n'a pas accès à toutes les informations comme les procédures d'accès aux titres miniers, l'information géologique, le prix de l'or, etc. Ils sont confrontés aux contraintes administratives, au problème sur la gestion des sites miniers, etc.

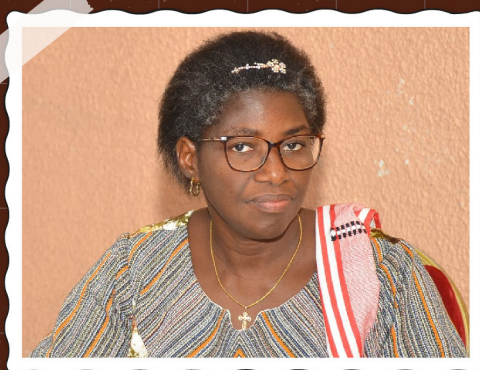
La phase 1 de Delve exchange qui a débuté en 2021 est dédiée aux acteurs miniers artisanaux afin que ces derniers disposent d'un espace d'expression.

De bons exemples existent dans le secteur. A Djakaradougou, on observe une séparation des activités sur le site, avec des forages pour eau potable, des crèches pour éviter la présence des enfants sur le site (goutée le matin et repas de midi). L'école est dotée d'un potager pour apprendre aux enfants la culture maraîchère, une infirmerie a été installée dans un conteneur avec 2 infirmiers pour les premiers soins. Ces bons exemples sont à dupliquer.

Quel conseil pouvez-vous donner pour que ce secteur puisse profiter à la jeunesse ?

La jeunesse doit savoir que l'on ne peut rien avoir sans sacrifice. Rien ne s'obtient gratuitement et rien n'est acquis à l'avance. Il faut batailler pour trouver sa place mais dans le professionnalisme, la détermination à atteindre ses objectifs. Il faut éviter les compromissions et les raccourcis et cultiver la considération. Les jeunes doivent se cultiver et se dépasser. Être conscient de sa valeur, ses compétences et se construire un bon réseau.

Membres du bureau exécutif de l'AFEMIB



Présidente
Mme KABRE / KABORE Lucie



Vice- présidente
Mme DABO Sirinatou



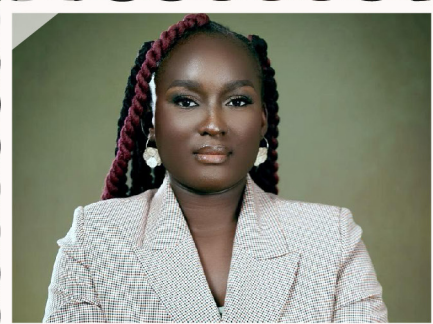
Secrétaire Générale
Mme THIOMBIANO Annonciata



Trésorière Générale
Mme WASSONGMA Mariama



Secrétaire à l'Organisation et à la formation
Mme YE / SAWADOGO Rachel



Secrétaire à la Communication et à l'information
Mlle LOMPO Tilmiadi Jamilatou Nathalie



Secrétaire chargée des projets
Mme TRAORE / OUEDRAOGO Bintou

Conseillères Techniques



Mesdames TAMBOURA Marie-Rose Aïda



GUEMBRE Maïmouna

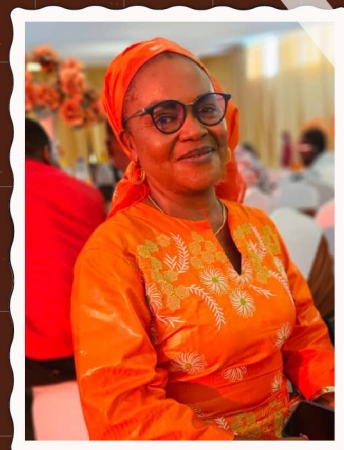


OUEDRAOGO Delphine

Commissaires aux comptes



Mesdames TRAORE / KABORE Mélanie



GBAGUID/DJIKPETO Bernadette

« La réhabilitation et la fermeture de mine est un projet aussi important que le projet d'ouverture de l'exploitation de la mine », Maïmouna Guembré/ Ouédraogo, chargée de la réhabilitation des mines de Endeavour mining au Burkina Faso

La première femme ingénieure métallurgiste du Burkina Faso s'appelle Maïmouna Guembré/ Ouédraogo. Formée à Ouagadougou et à Nancy, elle est actuellement chargée de la réhabilitation des mines de Endeavour mining au Burkina Faso. Mais avant ce poste, elle a cumulé plusieurs années d'expérience en lixiviation en tas et en essais métallurgiques. Elle a occupé le poste de responsable de l'usine de traitement de la première mine d'Essakane et a travaillé à Wahgnion Gold. Entrepreneure dans l'exploitation semi-mécanisée et artisanale de l'or, elle a été membre fondatrice de AFEMIB. Comment elle a réussi sa carrière ? Elle répond à Mines Actu Burkina.

Quelle appréciation faites-vous de l'évolution du secteur minier burkinabè ?

A mon avis l'évolution du secteur minier burkinabè est positive. En effet, on note une progression positive des retombées de l'exploitation minière pour l'Etat, les communautés et même les personnels. Par ailleurs, les infrastructures et équipements miniers sont de plus en plus disponibles et performants. Ce qui réduit la pénibilité du travail. Enfin, je constate que les compagnies industrielles font plus d'efforts dans le respect des textes réglementaires surtout en matière de préservation de l'Environnement.

Comment avez-vous réussi à évoluer avec aisance dans ce secteur ?

Avec aisance c'est trop dire, car à chaque fois il m'a fallu un don de soi de ma personne. Néanmoins je dirai que j'y suis parvenue en travaillant toujours avec détermination, rigueur et honnêteté, jusqu'à l'atteinte des objectifs visés et des résultats escomptés. Si bien

que, même si au départ ma hiérarchie peut douter de mes capacités dans le rôle qu'elle m'attribue (souvent

à cause de mon statut de jeune ou de femme), je finis toujours par convaincre en dépassant ces attentes.



Mon rôle est de m'assurer que la fermeture d'une mine ne soit pas une réflexion de dernière minute, mais un processus intégré dès les premières étapes de la planification minière, depuis la conception de l'exploitation jusqu'à la fin de la production

En quoi consiste votre travail ?

Mon travail en tant que spécialiste en fermeture de mines consiste à garantir une fermeture respectueuse de l'environnement et des communautés hôtes des mines.

Mon rôle est de m'assurer que la fermeture d'une mine ne soit pas une réflexion de dernière minute, mais un processus intégré dès les premières étapes de la planification minière, depuis la conception de l'exploitation jusqu'à la fin de la production. L'objectif principal étant de laisser un site en bon état, dans un environnement sain, stable, sécurisé et propice à un usage futur durable pour les communautés.

Je veille également à ce que la fermeture de la mine soit prise en compte dans chaque phase du cycle de vie de la mine. Cela implique l'évaluation des coûts de fermeture, leur mise à jour régulière, ainsi que la constitution des provisions financières pour garantir une fermeture responsable.

La réhabilitation et la fermeture de mine est un projet aussi important que le projet d'ouverture de l'exploitation de la mine. Ce n'est pas seulement un processus technique. C'est un enjeu majeur à la fois environnemental et social.

Pour cela, je travaille en étroite collaboration avec les équipes de planification minière, de performance sociale, de HSE et de finances, pour que la fermeture soit pensée en amont, de manière cohérente et structurée. En un mot, mon rôle consiste à planifier la fermeture des mines de façon responsable, à l'exécuter de manière durable, et à en assurer la préparation financière.

Pensez-vous que le Burkina Faso est prêt en termes de

compétences humaines et de technologies pour mener à bien les opérations de réhabilitation minière ?

Sur le plan des technologies, l'industrie minière dispose de tout le nécessaire. Sur le plan de compétence humaine, les potentialités sont là aussi, mais il faudrait veiller au renforcement des capacités, surtout du personnel administratif chargé des contrôles et inspections des sites miniers dans le domaine de la réhabilitation et de la fermeture.

En tant qu'ancienne vice-présidente de l'AFEMIB, quel défi majeur reste à relever pour l'inclusion et l'autonomisation des femmes dans ce domaine ?

Le défi majeur qui reste à relever pour l'inclusion et l'autonomisation des femmes dans ce domaine est la conciliation de la vie de famille et de la vie sur site. Malgré les efforts consentis par les compagnies industrielles pour recruter et

maintenir le personnel féminin, en allongeant par exemple les congés de maternité, on note beaucoup de démissions des femmes minières souvent pour des raisons liées à leur foyer, à la maternité ou à l'éducation de leurs enfants.

Quel conseil souhaitez-vous transmettre aux jeunes ?

Aux jeunes, je dirais que pour évoluer et réussir dans le secteur minier, il faut avoir la compétence technique dans son domaine d'activité et accepter travailler sur site, sous pression et de longues heures d'affilées, c'est-à-dire durement.

L'honnêteté et le travail bien fait sont un grigri pour réussir dans la vie professionnelle ! Des difficultés ils en trouveront toujours sur leur chemin, mais s'ils acceptent bien faire leur travail avec professionnalisme et collaborer honnêtement avec leurs interlocuteurs, ils auront des parcours radieux.



Dans le cadre de la réhabilitation, cette forêt expérimentale, avec plusieurs espaces d'arbres, sur la mine de Houndé Gold est un exemple de réussite.

Rachel Yé Sawadogo : Elle a été coordonnatrice du Plan de développement de la Relève à IAMGOLD Essakane SA

Mme Rachel YE SAWADOGO est Experte Genre. Elle est la responsable chargée de l'organisation et de la formation de AFEMIB. Titulaire d'une maîtrise en sociologie du Travail, d'un Master 2 en Gestion des ressources humaines et d'un Master 2 en Ingénierie et Conseil en formation, elle a travaillé pendant environ 20 ans dans le développement rural, la formation professionnelle et la promotion des PME/PMI au Burkina Faso. Son expérience dans le secteur minier, elle l'a acquise à IAMGOLD Essakane SA, où elle a occupé les postes de conseillère pédagogique, de coordonnatrice du Plan de développement de la Relève (PDR) et de Surintendante Adjointe Talents au niveau de la Direction des ressources humaines.



Dans votre parcours professionnel dans le secteur minier, quelle expérience vous a le plus marquée ?

Le plan de développement de la relève (PDR) qui est le programme qui a accompagné la nationalisation des postes de cadres a été une expérience enrichissante pour moi. Le développement du capital humain y est une réalité. Nous avons au départ des employés pressentis pour occuper des postes de management à accompagner à travers un processus bien connu. Mais le challenge est de convaincre les managers occupant les postes qu'il faut préparer un employé

déjà dans l'équipe à prendre la relève. D'aucuns y voyaient une menace pour les postes d'expatriés. Les compétences à combler dans la plupart des cas ne sont pas techniques mais plutôt du ressort du management et de la gestion des équipes. Pour cela, un programme de développement du leadership mis en place a permis de les accompagner. Aujourd'hui, on note que beaucoup de postes managériaux sont occupés par des Burkinabès. C'était un vrai challenge qui a porté des fruits.

Quelles sont les compétences essentielles que les femmes et les jeunes doivent renforcer pour réussir dans les industries extractives ?

De façon générale, il faut d'abord acquérir les compétences techniques et professionnelles liés aux métiers et aux différents postes. Mais cela n'est pas suffisant car il faut développer son leadership, son estime de soi et sa confiance en soi. Il faut savoir que les métiers des mines évoluent très vite et sont très changeants. Pour cela il faut être dans une dynamique d'apprentissage permanent : « apprentissage tout le long de la vie ». Pour les jeunes, il faut savoir que les mines ont souvent besoin de personnes déjà compétentes. Il faut ainsi chercher les opportunités d'accroître son employabilité à travers des stages, des bénévolats, la participation à des activités associatives et de réseautage professionnel.

Pour les femmes, la problématique est plus importante. Elles sont confrontées aux poids des pesanteurs socio-culturelles, aux stéréotypes de genre du fait que le secteur soit fortement masculin. Actuellement, seulement 9% des postes sont occupés par des femmes. Néanmoins ces femmes ne font pas piètre figure et sont des combattantes malgré les hostilités du secteur. Pour y réussir, elles doivent gérer leur poste, leur époux, leurs enfants, leurs amis et pourvoir aux attentes de tous. La gestion de l'équilibre entre la vie familiale et celle professionnelle qui est

un défi majeur pour la plupart des femmes professionnelles dans la mine doit être assurée pour faciliter le maintien au poste voire la promotion à des postes supérieurs. Les situations vécues par les femmes sont variables et doivent trouver des solutions au cas par cas. Il n'y a pas de solutions miracles, mais elles doivent savoir ce qu'elles veulent et se donner les moyens pour réussir. Elles ont souvent besoin de développer leurs compétences/capacités personnelles (estime de soi, confiance en soi, assurance, prise de parole en public, initiative, etc.) pour faire face aux hostilités du travail en mine.

Quelles sont les barrières invisibles qui freinent encore les femmes dans leur évolution professionnelle dans le secteur extractif ?

Au-delà de la rudesse du travail en mine qui exige souvent de la force physique, des horaires difficiles et un environnement de travail austère, avec des aléas qui peuvent nuire à la santé d'une femme et même de son enfant, certaines se disent confrontées à des harcèlements sexuels et autres violences de la part de certains hommes qui exploitent leur fragilité. Ces situations sont légions pendant les recrutements, pour le maintien au poste et pour les opportunités de promotion à l'interne. La maternité constitue une contrainte pour la femme surtout après l'accouchement où elle doit faire face aux contraintes de la garde de l'enfant et la reprise du travail. Aussi les contraintes de la gestion de la famille et de la maternité constituent une difficulté très importante pour les femmes.

Quelles actions concrètes les entreprises minières peuvent-elles mettre en place pour améliorer l'inclusion des femmes ?

Pour faciliter l'accès des femmes, il faut favoriser le stage des filles et femmes sans contrepartie officielle. Les mines doivent dans les campagnes de recrutement de stagiaires informer qu'aucune compensation n'est attendue et il est de même pour le recrutement.

Beaucoup de filles ne s'inscrivent pas pour les filières de mines à cause des préjugés sur le secteur. Il faut les encourager et leur donner des bourses d'études dans la filière de la Mine.

Pour la maternité, il faut accorder suffisamment de temps à la femme pour l'allaitement. Certaines Mines et particulièrement IAMGOLD Essakane SA que je connais accorde un congé maternité de 16 mois, ce qui est à louer. Nous souhaitons que l'ensemble des mines suivent le pas.

Dans les codes d'éthique et de déontologie des Mines, les harcèlements sexuels et les violences basées sur le Genre sont condamnées. La dénonciation est encouragée mais pour plusieurs raisons, les cas ne sont pas dénoncés et mêmes si c'est fait, des dispositions ne sont pas toujours prises pour punir les fautifs. Il faut porter une attention particulière à cette situation que vit certaines femmes sur les sites miniers.

Je ne peux clôturer cet entretien sans remercier l'AFEMIB et Mine Actu Burkina qui me donne cette opportunité pour parler de l'intégration des femmes dans les mines. Nous espérons que nos actions d'accompagnement permettent aux femmes de mieux appréhender les réalités de ce secteur afin de tirer leur épingle du jeu car le secteur minier regorge d'un bassin d'emplois importants dans lequel les femmes doivent avoir leur place.

Sa contribution à l'élaboration de la Charte genre de la CEDEAO

D'août 2020 à avril 2023, Mme Rachel YE SAWADOGO a participé en tant que représentante de AFEMIB aux différentes rencontres ayant regroupé les associations de femmes du secteur géo extractif, les organisations de la société civile actives en Genre de l'espace CEDEAO et les représentants des structures nationales en charge des mines, gaz et pétrole de la CEDEAO pour l'élaboration et la validation de la charte Genre de la CEDEAO.

L'adoption et la signature du document final sont intervenues à la 90^e session ordinaire du conseil des ministres de la CEDEAO tenue les 6 et 7 juillet 2023 à Bissau. Dénommé Règlement /C/REG.14/07/23 Relatif à l'intégration du Genre dans le secteur Géo-extractif, il a pour objet d'offrir un cadre, permettant aux Etats membres d'engager des réformes législatives et/ réglementaires pour une prise en compte effective du genre dans le secteur géo-extractif et dans les politiques et programmes de développement afférant au secteur géo-extractif au niveau régional, national et local et de promouvoir la prise en compte des besoins de toutes les couches, catégories et groupes et le respect des droits des femmes et des jeunes pour un meilleur épanouissement, pour la construction de la paix des peuples et à la consolidation de la démocratie au sein des Etats membres.

Elle a indiqué que : « Même si officiellement, le Burkina n'est plus membre de la CEDEAO, nous restons convaincues que la problématique est d'actualité et que nos autorités trouveront des cadres d'application des résolutions prises dans ce règlement ».

Sites artisanaux : AFEMIB a appuyé l'établissement d'actes de naissance et de cartes d'identités au profit des femmes

En 2019, AFEMIB a permis à plusieurs femmes des sites miniers artisanaux d'acquérir des pièces d'état civil comme les actes de naissance, les cartes nationales d'identité. Ces femmes ont pu contacter des micro-crédits pour des activités génératrices de revenus. C'est le cas à Yeou, dans la région du centre nord où AFEMIB a aussi facilité l'accès aux actes d'état civil en finançant l'établissement des actes de naissance et des cartes nationales d'identité. Au total, 217 actes de naissance et 174 cartes d'identités ont été établis. A Boudry, l'AFEMIB a subventionné l'établissement de 116 jugements d'acte supplétif de naissance et 180 Cartes nationales d'identité en 2019.



Le Maire de la commune de Bouroum remet la carte nationale d'identité au chef de village de Yeou

L'action de AFEMIB sur les sites miniers artisanaux a eu des impacts positifs

Le secteur minier artisanal est au cœur de l'activité de AFEMIB. Elle y mène plusieurs activités. A travers des déplacements sur ces sites, elle s'imprègne de leurs conditions de vie et de travail. Cette recherche a révélé les inégalités entre homme et femme. Alors que les hommes sont responsables des sites, achètent et vendent l'or, les

femmes sont confinées à des tâches de transport, concassage et lavage du minerai, contre de faibles rémunérations. Bien que participant à générer les revenus, les hommes en profitent le plus. Elles sont obligées d'amener les enfants sur les sites. Ces enfants sont exposés aux maladies, la déscolarisation.

Les activités de sensibilisation sur les sites concernent différents thèmes dont l'égalité homme-femme, les bonnes pratiques

d'hygiène et l'assainissement, la santé de la mère et de l'enfant, la protection de l'environnement, l'entrepreneuriat, l'éducation, droits humains surtout aux droits de la femme.

Dans le cadre de la lutte contre la présence des enfants sur les sites, elle a contribué à la construction de crèches à proximité des sites. Toutes les mères contribuent au fonctionnement de la crèche.

A tour de rôle, les mères se chargent de la garde des enfants pendant que les autres sont sur le site.

Pour contribuer à lutter contre les effets néfastes du mercure, un produit dangereux utilisé dans le traitement du minerai, AFEMIB avait souhaité introduire le « Retord », un appareil qui récupère le mercure et évite qu'il soit relâché dans la nature. Mais les femmes ont été réticentes parce que le taux de récupération était faible.

Sur certains sites artisanaux, des femmes sont propriétaires de hangars qu'elles louent aux orpailleurs. Certaines ont des puits d'exploitation et paient ceux qui sortent le minerai.

Après les sensibilisations, les Directeurs provinciaux de l'éducation ont pris des dispositions pour que les parents des enfants qui abandonnent les classes pour les sites d'orpaillage soient convoqués par les directeurs d'école pour leurs demander de ramener les enfants en classe.

Des femmes se sont lancées dans l'entrepreneuriat

Selon les témoignages des agents de santé, après les sensibilisations, le taux de fréquentation des centres de santé a augmenté. Les femmes viennent volontairement pour le dépistage du VIH et pour les consultations pour les maladies respiratoires.

Dans le domaine de l'entrepreneuriat, suite au plaidoyer sur les opportunités d'affaires dans le secteur, des femmes ont cru en leur potentiel. Sur le site minier de Bounkou, dans la région de l'Est, une femme a postulé et remporté un marché de restauration des travailleurs journaliers. Elle servait 400 repas par jour.

A Boudry, dans la région du plateau central, des femmes formées se sont reconverties dans la transformation de beurre de karité en savon et dans l'élevage moderne des poules. AFEMIB a facilité l'accès aux crédits avec la Caisse populaire, une structure de microfinance.

AFEMIB a soutenu l'établissement de 116 jugements suppletifs au profit des femmes de la commune de Boudry



« Les femmes ont aussi leur place dans les sciences et les fonctions de responsabilité », Madame LINGANE/ KONATÉ Madina, chef de service laboratoire de la Direction régionale du BUMIGEB à Bobo-Dioulasso

A la base Ingénieure chimiste, madame LINGANE/ KONATÉ Madina dirige actuellement le laboratoire de la Direction régionale du Bureau des Mines et de la Géologie du Burkina Faso (BUMIGEB) à Bobo-Dioulasso comme chef de service. Passionnée par les sciences et engagée dans le développement durable de son pays, elle met son expertise au service de la valorisation des ressources minières et de la promotion de l'excellence scientifique. En tant que femme dans un secteur majoritairement masculin, elle s'efforce également d'encourager et d'inspirer les jeunes filles à s'engager dans les carrières scientifiques et techniques.



J'ai souvent été confrontée à des stéréotypes. C'est précisément ce défi qui m'a motivé à persévérer. Je voudrais prouver que les femmes ont aussi leur place dans les sciences, surtout dans des fonctions de responsabilité.

Quel a été votre parcours professionnel dans la fonction publique ?

Mon parcours dans la fonction publique a débuté après l'obtention de mon diplôme master II en Management des Risques Industriels et Environnementaux à l'Institut

du Génie de l'Environnement et du Développement Durable (IGEDD) de l'Université JOSEPH KI ZERBO de OUAGADOUGOU, d'où j'ai intégré le Bureau des Mines et de la Géologie du Burkina (BUMIGEB) en décembre 2011 comme technicienne Supérieure Chimiste à la Direction des Laboratoires de Ouagadougou

à l'issu d'un test. Grâce à mon engagement, ma rigueur et ma capacité à travailler en équipe, j'ai progressivement évolué vers des responsabilités plus importantes.

De 2013 à 2017 j'ai occupé le poste de chef de Section Analyse Chimique.

En fin 2017 j'ai été affecté à la Direction Régionale BUMIGEB-BOBO (DRB) pour le renforcement du personnel.

En 2018 j'ai été reclassée Ingénieure Chimiste et nommé Chef de Service des Laboratoires par intérim et confirmée en 2019. Il faut dire que j'ai également suivi des formations sur le renforcement des capacités, ce qui m'a préparée à assumer des fonctions de Chef de Service des Laboratoires de la DRB.

Qu'est-ce qui vous a motivée à choisir cette voie scientifique, dans un pays où peu de femmes sont dans ce domaine.

Ma motivation à choisir cette voie scientifique date depuis mon plus jeune âge. À partir de la 4ème j'ai toujours été fascinée par les sciences et les expériences, particulièrement en chimie. Cette discipline, qui permet de comprendre la composition et les transformations de la matière, m'a toujours semblé être une clé essentielle pour résoudre des problèmes concrets, notamment dans le domaine de la santé, de l'environnement et de l'industrie.

Choisir la chimie dans un pays où peu de femmes s'engagent dans ce domaine n'a pas été un choix évident ni facile. J'ai souvent été confrontée à des stéréotypes et c'est précisément ce défi qui m'a motivée à persévérer. Je voudrais prouver que les femmes ont aussi leur place dans les sciences, surtout dans des fonctions de responsabilité.

Le BUMIGEB est un Service géologique national (SGN). Il est également garant de la sécurité industrielle, minière et des hydrocarbures. Il a pour engagement d'améliorer la connaissance géologique et minière du pays et appuie

la mise en évidence et la valorisation des substances minérales contenues dans le sol et le sous-sol du pays. Le BUMIGEB représente pour moi une opportunité unique de contribuer à des projets d'envergure, ayant un impact direct sur le développement durable et la valorisation des ressources naturelles de notre pays.

En résumé, ma motivation est née d'une passion pour la chimie, renforcée par la volonté de dépasser les barrières sociales et de participer activement au progrès scientifique et économique de mon pays, tout en ouvrant la voie à une nouvelle génération de femmes scientifiques.

Quel est le rôle du laboratoire que vous dirigez dans la chaîne de valeur minière du Burkina Faso ?

Le laboratoire que je dirige au BUMIGEB joue un rôle crucial dans la chaîne de valeur minière du Burkina Faso en fournissant des analyses géochimiques précises et fiables qui soutiennent la connaissance et la valorisation du potentiel minier national. Ces analyses permettent d'évaluer la qualité des minerais, de contrôler les métaux précieux issus de l'exploitation artisanale et industrielle, et d'appuyer les décisions des acteurs miniers en matière d'exploration, d'exploitation et de gestion des ressources.

Nos résultats influencent directement les décisions des entreprises minières et des autorités publiques en leur fournissant des données techniques essentielles pour orienter les investissements, optimiser les processus d'extraction et garantir la conformité aux normes sécuritaires et environnementales.

En tant que bras technique du ministère des mines, le BUMIGEB, précisément le Laboratoire, participe à des opérations de coulée dans les mines et la pesée des lingots d'or, contribuant ainsi à la transparence et à la régulation du secteur.

Ainsi, notre laboratoire est un acteur clé qui facilite une exploitation minière durable, sécurisée et économiquement viable, tout en participant à la diversification et à la valorisation des ressources minières du Burkina Faso.

Vous êtes l'une des rares femmes à occuper une fonction technique aussi stratégique. Avez-vous rencontré des barrières, et comment les avez-vous surmontées ?

En tant que femme occupant une fonction technique stratégique au BUMIGEB, j'ai effectivement rencontré des barrières liées aux stéréotypes de genre et à la rareté des modèles féminins dans le secteur minier et scientifique au Burkina Faso. Ces obstacles se traduisent souvent par un manque de reconnaissance initiale de mes compétences ou par des attentes différentes selon le genre.

Pour les surmonter, j'ai misé sur la rigueur scientifique, la persévérance et la confiance en mes capacités. J'ai également cherché à construire un réseau de soutien, tant parmi mes collègues que dans des cercles professionnels, afin de renforcer ma légitimité. Par ailleurs, j'ai toujours considéré que mon rôle était aussi de montrer la voie aux jeunes femmes, en incarnant un exemple concret que la compétence et le leadership féminin sont essentiels dans ce domaine.



Diriger ce laboratoire est à la fois un honneur et une responsabilité : je souhaite encourager les jeunes filles à s'intéresser aux sciences, à croire en leurs capacités, et à oser des carrières scientifiques ambitieuses.

Cette expérience m'a appris qu'une forte personnalité, une expertise solide et une volonté de dialogue sont des atouts indispensables pour briser les barrières et contribuer pleinement au développement du secteur minier au Burkina Faso.

Quelles actions concrètes les entreprises minières et l'Etat peuvent-elles mettre en place pour améliorer l'inclusion des femmes ?

Pour améliorer l'inclusion des femmes dans le secteur minier au Burkina Faso, plusieurs actions concrètes peuvent être mises en place par les

entreprises minières et l'État. Il s'agit d'adopter des politiques inclusives et équitables favorisant le recrutement, la promotion et la formation continue des femmes, afin de garantir l'égalité des chances dans tous les métiers du secteur minier. Il s'agit également de renforcer les capacités des femmes par des programmes de formation spécialisée, de mentorat et d'accompagnement, pour développer un réservoir suffisant de compétences féminines dans les métiers techniques et supports. Il faut améliorer les conditions de travail en créant des environnements professionnels

où les femmes se sentent respectées, valorisées et en sécurité, ce qui favorise leur bien-être et leur engagement. Soutenir les initiatives associatives comme l'Association des Femmes du Secteur Minier du Burkina (AFEMIB), qui agit comme tribune pour poser les problèmes spécifiques des femmes et propose des solutions adaptées.

Il faudrait encourager la participation des femmes dans la gouvernance et la prise de décision au sein des structures minières et des instances publiques, pour mieux intégrer la dimension genre dans les politiques minières.

La promotion de l'accès des femmes aux ressources économiques, notamment en facilitant l'octroi de permis d'exploitation et en soutenant leur inclusion dans la chaîne de valeur minière, y compris dans l'artisanat et les services associés, sont autant de propositions.

Ces mesures, soutenues par un engagement fort du gouvernement et des acteurs privés, contribuent à construire un secteur minier plus inclusif, prospère et durable au Burkina Faso.

Avez-vous un conseil à adresser aux jeunes filles ?

Diriger ce laboratoire est à la fois un honneur et une responsabilité : je souhaite encourager les jeunes filles à s'intéresser aux sciences, à croire en leurs capacités, et à oser des carrières scientifiques ambitieuses.

A l'endroit de toutes les jeunes filles qui rêvent de se lancer dans des domaines scientifiques ou techniques, je vous conseille de croire en vous et en vos capacités. Ne laissez jamais les stéréotypes ou les doutes des autres freiner votre ambition. La passion, la persévérance et le travail sont vos meilleurs alliés pour réussir.

Osez choisir des filières qui vous intéressent, même si elles sont peu fréquentées par les femmes. Cherchez des mentors, entourez-vous de personnes qui vous soutiennent et n'hésitez pas à relever les défis. Chaque obstacle est une occasion d'apprendre et de grandir.

Sachez que votre contribution est précieuse et que vous pouvez, à votre tour, ouvrir la voie à d'autres filles. Le monde a besoin de votre talent, de votre créativité et de votre détermination pour construire un avenir meilleur.

Alors, lancez-vous avec confiance et fierté : vous avez toutes votre place dans la science, la technologie, et au-delà !



« Revoir à la hausse le quota genre dans la formation et dans les recrutements », Amsatou Compaoré, épouse Tapsoba du ministère des mines

Amsatou Compaoré, épouse Tapsoba est attachée de direction, exerçant dans le domaine du secrétariat au Ministère de l'Energie, des Mines et des Carrières. Titulaire d'un Diplôme universitaire de Technologie en secrétariat, elle a évolué dans des structures privées avant de rejoindre la fonction publique. Elle parle de son parcours et ses expériences



Ce qui m'a le plus marqué depuis que je suis au ministère en charge des mines, c'est le dévouement de la gent féminine dans les exploitations minières malgré les nombreuses contraintes auxquelles elles font face

Quel a été votre parcours professionnel ?

J'ai eu la chance d'avoir un parcours professionnel riche en expériences qui m'ont

permis de m'adapter à toutes les circonstances. Après avoir travaillé dans des structures privées après mon Diplôme universitaire de Technologie en secrétariat, en 2013, j'ai

été admise à un concours sur mesures nouvelles lancé par le ministère en charge de la Fonction publique. J'ai débuté mon parcours professionnel au ministère en charge de l'Agriculture. En 2019, j'ai participé au concours professionnel des Attachés de direction à l'issue duquel j'ai été admise. Cette formation dispensée à l'Ecole nationale d'administration et de magistrature a duré 2 ans et s'est achevée en 2021, année où je suis sortie major de ma promotion.

Par la suite, j'ai effectué un bref passage au ministère en charge de l'Enseignement supérieur avant d'être mise à la disposition du ministère en charge de l'Agriculture, où j'ai exercé les fonctions de chef de service à la Direction du Développement Institutionnel et de l'Innovation. Enfin, j'ai été mise à disposition du ministère en charge des Mines, où je travaille depuis bientôt 2 ans.

Quelle est la différence entre le travail dans le ministère des mines et les autres services ?

Il faut reconnaître que tout changement constitue des découvertes, donc de nouvelles expériences. La différence du travail entre une structure et une autre repose principalement sur les secteurs d'activités, les objectifs, les

profils professionnels et les enjeux environnementaux, économiques et sociaux de chaque structure.

Ma carrière au niveau du ministère en charge de l'agriculture m'a permis de découvrir une grande diversité de métiers qui dépendent des domaines d'intervention à savoir l'agriculture, l'élevage, la pêche, le développement rural, environnemental etc.

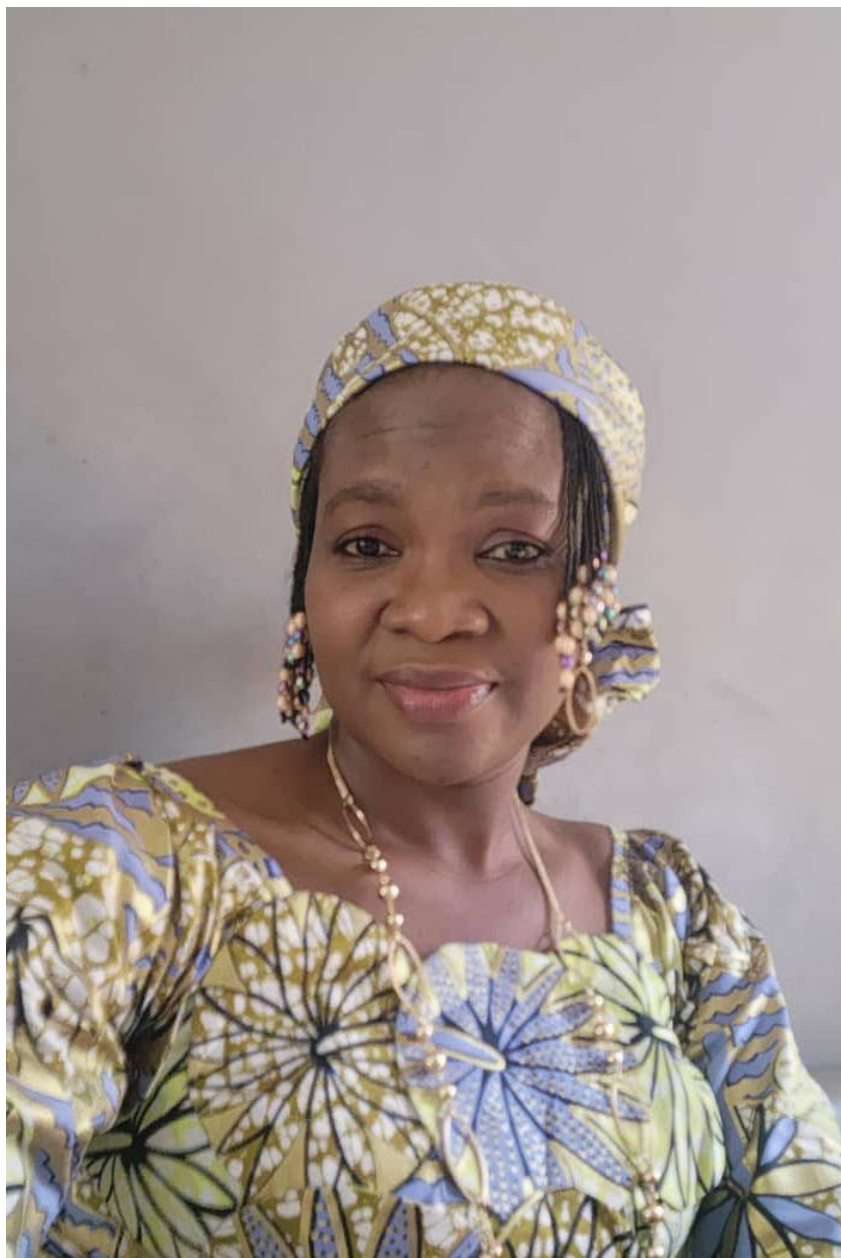
Au ministère en charge des mines, le domaine d'intervention est tout autre. Le ministère intervient dans plusieurs domaines stratégiques liés à la gestion, l'exploitation, la valorisation et la gouvernance du secteur minier. Ces domaines sont à la fois techniques, économiques, juridiques, environnementaux et géopolitiques.

Quelle expérience vous a le plus marquée au ministère des mines ?

Ce qui m'a le plus marqué depuis que je suis au ministère en charge des mines, c'est le dévouement de la gent féminine dans les exploitations minières malgré les nombreuses contraintes auxquelles elles font face, les stéréotypes qu'elles subissent dans l'exercice de leur fonction. J'ai vu des témoignages de femmes conductrices d'engins lourds, des femmes mécaniciennes, bref, des femmes battantes.

Quelles actions concrètes les entreprises minières et l'Etat peuvent-elles mettre en place pour améliorer l'inclusion des femmes ?

De prime abord il s'agira de revoir à la hausse le quota genre dans la formation et dans les recrutements. Il s'agit d'améliorer les conditions de travail de ces femmes.



J'ai exercé les fonctions de chef de service à la Direction du Développement Institutionnel et de l'Innovation

Il est également nécessaire d'encadrer l'exploitation artisanale, où elles sont vraiment exposées à plusieurs facteurs non reluisants, et de formaliser le secteur afin de promouvoir une approche plus inclusive des femmes.

Un dernier message ?

Pour cette célébration des 25 ans d'engagement des femmes dans le secteur minier, c'est une nouvelle vision qui se dessine à l'horizon. Les voix des femmes

restées longtemps en arrière-plan, sont aujourd'hui au cœur de l'impact, fortes de leur résilience et portées par une reconnaissance méritée.

Que ces 25 années nous rappellent que rien n'est impossible quand les femmes unissent leurs forces, leur vision et leur courage pour plus de voix et d'impact.

Vive l'Association des Femmes Minières du Burkina ! Merci.

Annonciata THIOMBIANO : Première femme spécialiste en santé et sécurité au travail dans le secteur minier au Burkina Faso

Annonciata THIOMBIANO est la première femme spécialiste en santé et sécurité au travail dans le secteur minier au Burkina Faso. Diplômée en géographie et continuellement formée sur les enjeux du développement, elle est actuellement responsable HSE chez CHAVIYAH MINING. Elle a occupé des postes similaires dans des entreprises telles que Boart Longyear, MAJOR Drilling et WBHO. Elle est la secrétaire générale de l'AFEMIB. Elle parle de son parcours de pionnière et de ce qui l'a motivée à choisir ce domaine ?



Mon parcours a été guidé par un goût affirmé du défi et une passion pour les environnements complexes.

Parlez-nous de votre parcours et ce qui vous a motivée à choisir ce domaine ?

Effectivement, je suis la première femme au Burkina Faso à avoir occupé des fonctions de haut niveau en santé, sécurité au travail et environnement (SST-E) dans le secteur minier, un domaine historiquement réservé aux hommes. Mon parcours a été guidé par un goût affirmé du défi et une passion pour les environnements complexes.

Dès l'école, je m'illustrais dans les devoirs réputés difficiles, et cela s'est prolongé dans ma vie professionnelle. L'un de mes premiers emplois a été obtenu suite à un test où j'étais la seule femme parmi 13 candidats. J'ai toujours voulu prouver que les femmes pouvaient non seulement occuper des postes techniques, mais y exceller. Le domaine de la santé et sécurité dans les mines m'a attirée par son exigence, son impact humain, et sa capacité à transformer profondément les conditions de travail.

Quels ont été les principaux défis que vous avez rencontrés et comment les avez-vous surmontés ?

Être la première, c'est souvent être seule. J'ai dû affronter les stéréotypes, démontrer ma légitimité, et travailler deux fois plus pour être acceptée. Mais j'ai transformé ces défis en moteurs de progression. J'ai misé sur l'excellence, la rigueur, la discipline et le professionnalisme. Durant les sept années où j'étais la responsable SST-E de la compagnie de forage Boart Longyear, j'ai eu le trophée de la meilleure performance de la zone EMA (Europe-Moyen-Orient et Afrique). Le respect s'est construit sur la constance dans l'engagement et la qualité du travail.

Quel rôle joue la santé et la sécurité dans l'industrie minière ?

La santé et la sécurité sont la colonne vertébrale de toute exploitation minière durable. Sans elles, il n'y a ni productivité, ni stabilité, ni responsabilité. J'ai toujours travaillé à faire de la prévention une culture d'entreprise, pas seulement une obligation réglementaire. J'ai aussi intégré une approche genre dans les dispositifs HSE : penser aux besoins spécifiques des femmes (hygiène, ergonomie, accès aux équipements, examens spécifiques lors des visites médicales), c'est garantir leur dignité sur les sites. J'ai

accompagné des compagnies minières dans la mise en place de politiques plus inclusives, et j'ai contribué à des audits et des certifications selon les normes ISO 9001, 14001 et 45001, avec une attention particulière à l'intégration du genre dans les pratiques quotidiennes

Comment l'AFEMIB a contribué dans votre parcours professionnel et dans votre combat pour l'inclusion des femmes dans le secteur minier ?

L'AFEMIB a été pour moi un catalyseur. En tant que Secrétaire générale, j'ai eu l'opportunité de mettre mon expérience au service d'une cause plus large : l'autonomisation des femmes dans toutes les chaînes de valeur du secteur minier. Grâce à l'AFEMIB, j'ai pu structurer des actions concrètes : accompagnement de coopératives féminines, appui à la formation en SST et environnement dans les zones artisanales, campagnes de sensibilisation sur la participation citoyenne des femmes à la gouvernance, projets d'alphabétisation, partenariats institutionnels, accompagnement à la formalisation et à l'identification citoyenne des femmes.

L'association m'a permis d'articuler expertise technique et plaidoyer en faveur d'une gouvernance plus inclusive, sensible au genre, et ancrée dans les réalités locales, (cas particulier du plaidoyer pour qu'« au moins 30% du Fonds Minier de Développement Local (FMDL) soit alloué aux projets portés par les femmes dans les zones minières ». Grâce à l'AFEMIB, j'ai pu vivre pleinement les réalités administratives et organisationnelles et les réalités terrain du secteur au plan national et même international.

Avez-vous des conseils à donner aux jeunes femmes qui souhaitent

se lancer dans une carrière en santé et sécurité dans le secteur minier ?

Je leur dirais : osez sortir des sentiers battus. Ce métier demande du courage, de la rigueur, mais aussi beaucoup de cœur. Si vous êtes passionnée par l'humain, si vous aimez résoudre des problèmes, améliorer les conditions de vie et garantir la sécurité des autres, alors ce domaine est fait pour vous. Formez-vous, croyez-en vous, créez un réseau de soutien, et ne laissez personne vous faire croire que vous n'en êtes pas capable. Il n'y a pas de terrain réservé aux hommes – il n'y a que des territoires à conquérir par le talent, la volonté et la persévérance. Et surtout, ne doutez jamais que vous pouvez devenir une référence.

Enfin, en tant que femme de terrain, je souhaite adresser un message aux autorités nationales, en particulier au Président du Faso, le Capitaine Ibrahim Traoré. Je tiens à saluer la volonté

politique affichée de soutenir le secteur minier, notamment par la mise en œuvre du contenu local pour que nos ressources profitent davantage aux communautés locales et aux femmes du secteur. Mon expérience sur le terrain, aux côtés des femmes qui travaillent dans les mines, m'a montré combien une telle démarche peut transformer des vies et redonner de l'espoir dans nos communautés. J'exprime également l'espoir sincère d'un retour rapide de la sécurité dans les zones rouges, afin que les activités minières actuellement suspendues puissent reprendre ainsi que celles de l'AFEMIB. Je reste convaincue qu'avec l'engagement de tous – autorités, forces de défense et de sécurité, populations – la paix reviendra dans ces régions. C'est avec respect, détermination et foi en l'avenir que je formule ce message, persuadée que notre secteur minier peut être un moteur de développement inclusif et un symbole de résilience pour le Burkina Faso.



Le domaine de la santé et sécurité dans les mines m'a attirée par son exigence, son impact humain, et sa capacité à transformer profondément les conditions de travail.

Appui à l'élaboration de plans d'action pour les femmes et les jeunes dans les communes minières

Dans le cadre de son partenariat avec le Projet d'Appui au Renforcement de la Gestion du Foncier et des Mines (PARGFM - volet Mines), l'AFEMIB a accompagné les femmes et les jeunes des communes minières de Bagassi, Boudry, Gogo, Houndé et Mogtédou dans la définition de leurs plans d'actions quinquennaux, destinés à être financés par le Fonds Minier de Développement Local (FMDL). De novembre 2023 à janvier 2024, l'AFEMIB a animé des ateliers participatifs fondés sur la recherche-action-participative (RAP), permettant aux communautés d'identifier leurs défis socio-économiques, leurs ressources locales et de concevoir des projets concrets, adaptés à leurs réalités et aspirations. Ces plans ont été validés localement, transmis aux autorités communales et intégrés dans les référentiels de planification territoriale (PCD, PAIs).

Participation de l'AFEMIB au Fonds renouvelable d'appui au secteur de l'artisanat minier

En janvier 2024, l'AFEMIB a été désignée membre du comité de gestion du fonds renouvelable d'appui au secteur de l'artisanat minier, une initiative portée par l'ONG AGC en partenariat avec Coris Bank International. Ce fonds vise à faciliter l'accès au crédit pour les artisans miniers

formalisés en coopératives, en couvrant jusqu'à un tiers du risque associé aux prêts bancaires. Ce fonds de garantie toujours en mobilisation auprès du principal bailleur de fonds de AGC qui est Coris Bank et d'autres partenaires comme les compagnies minières, la Banque mondiale. Il sert de garantie au risque du crédit contracté par les artisans miniers formalisés en coopératives.

L'AFEMIB engagée pour la protection des défenseurs des droits humains : participation à la campagne de vulgarisation de la loi 039

Le 3 mai 2024, l'AFEMIB a pris part à la cérémonie de lancement de la campagne nationale de vulgarisation de la loi N°039/2017/AN portant protection des défenseurs des droits humains, organisée par la Coalition Burkinabè des Défenseurs des Droits Humains (CBDDH). En rappel, le ministère des droits humains a adopté et vulgarisé ladite loi depuis le 27 juin 2017. Cependant, son applicabilité pose problème sur le terrain. Beaucoup d'acteurs, mêmes ceux du droit, de la société civile et de la sécurité (magistrats, avocats, gendarmeries, policiers, OSC de défenseurs des droits humains, citoyens...) ignorent l'existence de cette loi, et par conséquent, ne l'utilisent pas en cas de nécessité. C'est pourquoi la CBDDH s'est engagée à la vulgariser, car la seule arme d'un défenseur des droits de l'homme est la loi.

L'AFEMIB Lauréate du Fonds canadien d'initiatives locales pour la Promotion du Genre dans les communautés minières

En septembre 2024, l'Association des Femmes du Secteur Minier du Burkina (AFEMIB), en consortium avec l'Alliance pour une Mine Responsable (ARM), a été sélectionnée parmi plus de 200 candidats comme bénéficiaire du prestigieux Fonds Canadien d'Initiatives Locales (FCIL). Ce projet, intitulé « Promotion de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale dans les communautés minières artisanales », vise à réduire les inégalités entre les sexes et à renforcer la participation équitable des femmes dans les zones d'orpaillage.

4e phase du projet de renforcement des capacités des femmes et jeunes des sites miniers du Burkina par l'AFEMIB

L'Association des Femmes du Secteur Minier du Burkina (AFEMIB) a lancé la 4e phase de son projet visant à renforcer les capacités de 500 femmes et jeunes des sites miniers du Burkina en septembre 2024. Ce projet, qui se déroule dans 10 sites miniers du Burkina, notamment Bagassi, Bouda, Boudry, Boussé, Sabcé, Mogtédou, Zabré, Korsimoro, Réo, et Poura vise à accompagner les bénéficiaires dans les démarches administratives et juridiques nécessaires pour la reconnaissance légale de

leurs activités génératrices de revenus (AGR). Les assemblées générales constitutives ont été tenues dans chaque commune, avec le soutien des agents des services départementaux de l'agriculture et des ressources animales et halieutiques, ainsi que les superviseurs du cabinet WYN.

Ces AG ont permis de former les bureaux et les membres des 20 coopératives selon les métiers porteurs retenus comme la production de beurre de karité, l'extraction minière, le warrantage, l'élevage de volaille, et le maraîchage.

Lancement de la deuxième étape du projet « Renforcement de 500 femmes et jeunes des sites miniers sur les activités génératrices de revenus »

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet financé par le PARGFM, l'AFEMIB a entamé la deuxième phase de son initiative visant à renforcer les capacités des femmes et des jeunes des sites miniers de différentes localités telles que Bagassi, Bouda, Boudry, Boussé, Sabcé, Mogtédó, Zabré, Korsimoro, Réo, et Poura. Du 3 au 5 juillet 2024, des équipes de formateurs se sont déployées pour dispenser des formations en entrepreneuriat et en éducation financière.

Renforcement de l'accès au crédit pour les femmes minières à Boudry

Le 20 février 2024, l'AFEMIB a renouvelé sa convention de collaboration avec la Délégation des Caisses Populaires de l'Est, initiée depuis 2020 pour soutenir les femmes du secteur minier de Boudry. Ce partenariat vise à faciliter l'accès au crédit grâce à un fonds de garantie déposé à la caisse populaire de Mogtédó.

Partenariat stratégique entre l'AFEMIB et la DEMAS pour la formalisation du secteur minier artisanal

Le 6 mars 2024, l'AFEMIB a officialisé une collaboration avec la Direction de l'Exploitation Minière Artisanale (DEMAS) du Ministère des Mines, marquant une nouvelle étape dans les efforts de formalisation du secteur de l'orpaillage au Burkina Faso. Dans ce cadre, un voyage d'étude permettrait à l'équipe de la DEMAS d'approfondir l'idée d'une collaboration avec une association sœur du Mali, la FEMIMA pour renforcer les capacités techniques de l'AFEMIB, qui dispose déjà en son sein des compétences pluridisciplinaires, pour réussir une telle activité. Elle a besoin d'un coup de pouce de la part des autorités. En effet, la FEMIMA a réussi une initiative louable qui va de l'exploitation à la transformation. D'autres points figurent dans les échanges dont l'approfondissement du projet de création d'une exploitation minière semi-mécanisée par la société coopérative simplifiée

Golden Women, l'initiation d'un projet de transformation de l'or, des pierres précieuses et autres substances potentielles et un plaidoyer pour un périmètre dans les actifs de l'Etat pour mettre à la disposition de la coopérative et assurer un accompagnement technique et matériel.

Conférence sur la Durabilité dans le Secteur minier en Afrique de l'Ouest - Merian Institute for Advanced Studies (MIASA)

Les 27 et 28 novembre 2024, le Merian Institute for Advanced Studies in Accra (MIASA) a organisé une conférence à l'Université du Ghana, intitulée « La durabilité dans le secteur minier de l'Afrique de l'Ouest : Tendances politiques, luttes populaires et avenir durables ». L'événement a réuni une soixantaine d'acteurs, dont des professeurs d'universités, des chercheurs, des experts économiques et sociaux, et des représentants d'organisation de la société civile dont l'AFEMIB. En marge de la conférence MIASA sur la durabilité dans le secteur minier de l'Afrique de l'Ouest, tenue les 27 et 28 novembre 2024 à l'Université du Ghana, une délégation d'une trentaine de personnes, incluant des représentants d'organisations de la société civile telles que l'AFEMIB, s'est rendue à Kibi, une localité située à l'Est du Ghana, pour visiter la mine semi-mécanisée Kibi Goldfield.

Aux bureaux comme sur les sites, les capacités des femmes suscitent encore des surprises : Miriam OUEDRAOGO de la Chambre des Comptoirs et Métaux Précieux du Burkina

Miriam OUEDRAOGO est juriste de formation et consultante minière au sein de Mine Project, basé à Abidjan. Son parcours inclut la direction générale adjointe de Burkina Gold Trading International (BGTI) et la présidence de la coopérative d'artisans miniers Tingbila. Elle a également été conseillère juridique dans un cabinet sénégalais, directrice de cabinet, et membre fondatrice de la Chambre des Comptoirs et Métaux Précieux du Burkina, où elle a occupé le poste de trésorière adjointe. Son engagement vise à promouvoir une industrie minière inclusive et éthique.



Comment êtes-vous arrivée dans le secteur minier ?

Après un début de carrière en droit au Sénégal, j'ai rejoint Burkina Gold Trading International (BGTI) dès sa création en 2018. J'y ai d'abord piloté les opérations générales, avant de me spécialiser comme responsable des achats, garantissant la traçabilité des métaux précieux des sites miniers jusqu'aux bureaux. Promue directrice générale adjointe, j'ai accompagné la stratégie du groupe jusqu'en 2023. Parallèlement, pour mon implication active, la Chambre des Comptoirs m'a confié la gestion financière en tant que trésorière adjointe. Aujourd'hui,

consultante pour Mine Project, je mets cette expertise au service du développement sectoriel.

Quelles sont les difficultés rencontrées par les femmes dans ce milieu ?

Si des progrès institutionnels sont visibles – avec des femmes aux commandes d'entités majeures, les stéréotypes persistent sur le terrain, particulièrement dans l'exploitation artisanale. La sous-estimation de nos compétences demeure courante : au bureaux comme sur les sites, nos capacités suscitent encore des surprises. Certains acteurs peinent à accepter la place légitime des femmes, s'appuyant sur des préjugés archaïques, comme l'idée que les métaux

précieux seraient incompatibles avec notre présence. Ces freins culturels exigent une transformation profonde.

Avez-vous des solutions à proposer pour ces femmes ?

La clé réside dans la confiance en soi, l'endurance et la solidarité. Aux femmes déjà dans le secteur : soyez déterminées, unissez vos forces et n'hésitez pas à solliciter des mentorats. Je dois tant à des pionnières comme Mme ZONGO Pricille de la Chambre des Mines, Mme KABRE Lucie (AFEMIB), ou Mme KOBAYAGDA Estelle du Ministère des Mines, qui m'ont montré l'impact de notre contribution collective. À celles qui hésitent : osez ! Votre place est ici, au-delà des idées reçues. Ensemble, nous bâtissons un secteur où le talent prime sur le genre.

Avez-vous un dernier message ?

Je remercie l'AFEMIB pour cette reconnaissance, symbole des avancées que nous portons. À toutes les femmes du secteur minier : votre audace éclaire la voie. Continuons d'unir nos forces pour briser les plafonds de verre, exiger l'équité et prouver que l'industrie minière gagne à nous y compter. L'avenir s'écrit avec nos compétences – et il est prometteur. Merci à celles qui m'ont précédée, et bienvenue à celles qui nous rejoignent (rire)

« La logistique est un domaine vaste, riche et très intéressant qui n'est plus réservé qu'aux hommes », Felicie Tuyanhan Bonzi, Surintendante Adjointe Logistique à Essakane SA

Felicie Tuyanhan Bonzi a travaillé dans les Assurances, la fourniture de programmes télévisuels ainsi que le Transit avant d'intégrer l'industrie minière en tant que Coordinatrice Logistique chez lamgold en 2010. Aujourd'hui, elle occupe le poste de Surintendante Adjointe Logistique. Elle est titulaire d'un Associate Degree in Business Administration, Option Office Administration de la Bradford School of Business en Pennsylvanie, USA.



J'ai donc commencé mon aventure minière en janvier 2010 en prenant poste chez lamgold Essakane SA en tant que Coordinatrice Logistique.

Comment êtes-vous arrivée dans le secteur minier ?

Je suis arrivée dans le secteur minier un peu par « hasard ». En 2007, j'ai été

recrutée en tant qu'Assistante Commerciale Bilingue anglais-français, par une maison de transit de la place (Bolloré), pour m'occuper de sa clientèle minière anglophone. C'est ainsi

que j'ai été initiée aux métiers du transport et du transit en gérant un portefeuille de clients miniers et leurs sous-traitants. J'ai été promue assez rapidement au poste de Responsable Adjointe Mining. Je supervisais une équipe de Project Coordinators chargés du suivi des commandes de sociétés minières. C'est étant à ce poste que j'ai été invitée à postuler au poste de Coordinatrice Logistique. Mon CV a été sélectionné et ma candidature retenue à la suite des différents entretiens. J'ai donc commencé mon aventure minière en janvier 2010 en prenant poste chez lamgold Essakane SA en tant que Coordinatrice Logistique.

Qu'est-ce qui vous a donné envie de faire carrière dans ce secteur ?

Le secteur minier est un secteur rempli de « rebondissements ». Surtout la Logistique minière. Le train-train quotidien n'existe pas pour nous. Il y a toujours quelque chose qui va rendre une journée différente de la précédente. Les défis auxquels nous faisons face régulièrement nous amènent à donner le meilleur de nous-même et à pousser nos limites.

C'est tout cela qui fait que j'ai choisi de rester dans le secteur minier et que j'y travaille depuis maintenant plus de quinze (15) ans.

Pouvez-vous nous expliquer concrètement en quoi consiste votre travail ?

Mon travail consiste en la gestion des opérations liées à la logistique et le transport de matériel vers le site ou vers les transporteurs/transitaire tant au niveau local qu'à l'international. Je suis chargée des relations avec les transitaires, les transporteurs maritimes, aériens et terrestres aussi bien locaux qu'internationaux. J'ai pour mission aussi de rechercher et évaluer toutes les alternatives qui peuvent réduire les coûts de transport et/ou les délais d'acheminement du matériel vers notre mine.

De quelles compétences doit-on disposer pour réussir dans la logistique appliquée au secteur minier ?

Pour réussir dans la logistique appliquée au secteur minier, une personne doit posséder une bonne capacité d'analyse. Être résiliente et agile. Avoir en soi la capacité de rebondir. Savoir prendre de la hauteur par rapport aux situations complexes et penser « en dehors de la boîte ».

Comment se passe la gestion des équipes au quotidien ?

Je suis assistée dans mes tâches par la Coordinatrice Logistique qui est responsable de Logisticiens, de Techniciens d'entrepôts et de magasiniers. De façon générale, je suis saisie de tous les problèmes que la Logistique peut rencontrer au niveau Administratif et douanier, transit ou transport et qui nécessitent mon



intervention. L'équipe de la Logistique est une équipe indépendante, mature et dynamique sur laquelle je m'appuie avec confiance et qui travaille pour atteindre les objectifs à nous fixés.

Quels sont les plus grands défis que vous avez rencontrés dans votre carrière jusqu'ici, et comment les avez-vous surmontés ?

Je dirais que le plus grand défi que j'ai rencontré jusqu'ici dans ma carrière aura été de devoir me faire une place dans la logistique, au sein de la chaîne d'approvisionnement, dans une industrie pour laquelle j'avais peu d'expérience et avec une formation de base qui n'est pas en rapport avec le métier que j'exerçais. Grand défi relevé grâce à l'accompagnement de mon employeur, lamgold Essakane, qui a su créer le cadre pour m'accompagner et me donner les moyens de me réaliser, mais aussi et surtout avec une belle

équipe de collaborateurs directs.

Quel message aimeriez-vous transmettre aux jeunes filles intéressées par les métiers de la logistique ?

Le message que j'aimerais transmettre à une jeune fille intéressée par les métiers de la logistique est que la logistique est un domaine vaste, riche et très intéressant qui n'est plus réservé qu'aux hommes. Lui dire qu'il lui faudra bien sûr faire certains sacrifices, plus que dans d'autres domaines d'activités, mais qu'elle pourra à force de travail et d'abnégation, avoir une belle carrière professionnelle et une vie personnelle et familiale épanouie. Il faudra faire preuve de résilience et même de courage car la Logistique peut être « brutale » par moment. Il faut être humble et savoir le rester, ne pas avoir honte d'aller vers les autres pour apprendre. C'est la seule façon de grandir professionnellement dans ce métier qui évolue constamment.

« Le leadership n'est pas une affaire de genre, mais de compétences, de rigueur et de résultats », Estelle Andréa Compaoré, Directrice de la chaîne d'approvisionnement à Orezone

Estelle Andréa Compaoré travaille dans le domaine de la chaîne d'approvisionnement depuis près de 14 ans. Actuellement elle travaille à Orezone comme Directrice de la chaîne d'approvisionnement. Elle parle de son parcours, son travail au quotidien, l'impact du Contenu Local sur la Chaîne d'Approvisionnement.



Dans mon rôle, je mise sur une communication respectueuse, une écoute active et une posture ferme mais collaborative.

Quel a été votre parcours avant de rejoindre Orezone ?

J'ai débuté ma carrière en tant que gestionnaire de portefeuille clients « mines » puis responsable du service minier au sein du Groupe Bolloré, leader du transit au Burkina Faso. J'ai eu

l'opportunité de collaborer avec plusieurs compagnies minières telles que Nordgold, Endeavour ou encore lamgold Essakane, à toutes les étapes de leurs projets : exploration, construction et exploitation. Ces années d'expérience m'ont permis de comprendre en profondeur les exigences du secteur minier. J'ai alors

souhaité élargir ma perspective en rejoignant le côté client, afin de mieux intégrer la stratégie d'approvisionnement d'une mine. Ce passage du rôle de prestataire à celui d'acteur interne m'a permis de mettre à profit mon expertise tout en développant une nouvelle vision métier

Quel est votre rôle principal en tant que Directrice de la chaîne d'approvisionnement ?

La chaîne d'approvisionnement est un service support stratégique pour les opérations minières. Mon rôle consiste à garantir la disponibilité des ressources nécessaires au bon déroulement des activités, tout en optimisant les coûts et les délais. Cela implique des achats efficaces, une gestion rigoureuse des stocks et un strict respect des procédures internes ainsi que des réglementations en vigueur.

Un retard ou une rupture de stock, notamment en réactifs, peut entraîner des pertes importantes. C'est pourquoi nous anticipons les besoins et mettons en place des contrats-cadres pour sécuriser les approvisionnements critiques. Je tiens également à souligner l'engagement de mon équipe achats, logistique et magasin dont la rigueur et la cohésion sont au cœur de notre performance collective.

Quels sont les principaux défis que vous rencontrez dans votre travail et comment faites-vous pour assurer une opération fluide de la mine ?

La chaîne d'approvisionnement évolue dans un environnement complexe, influencée par de nombreux facteurs externes. Pour y faire face, nous misons sur une planification rigoureuse et une communication fluide avec les autres départements.

L'anticipation est essentielle pour limiter les perturbations. Nous travaillons à établir des partenariats solides, à entretenir la confiance de nos fournisseurs, et à veiller à l'exécution rigoureuse des engagements contractuels. Nous sommes également dans une démarche constante de prospection afin de diversifier nos sources et renforcer notre résilience.

Comment assurez-vous que votre voix soit entendue et respectée dans des espaces où les femmes sont encore sous-représentées ?

Je considère que le leadership n'est pas une affaire de genre, mais de compétences, de rigueur et de résultats. Dans mon rôle, je mise sur une communication respectueuse, une écoute active et une posture ferme mais collaborative.

Le respect mutuel et la discipline sont essentiels. L'objectif commun doit toujours primer, et c'est sur cette base que je bâtis mes relations professionnelles, aussi bien en interne qu'avec nos partenaires.

Comment maximisez-vous l'impact des textes sur le contenu local dans la chaîne d'approvisionnement ?

La loi sur le contenu local est une initiative salubre pour stimuler l'économie nationale. Elle pousse les entreprises

locales à élever leur niveau de compétitivité. Chez Orezone, nous respectons strictement les quotas définis par la réglementation, mais la vision de notre Directeur Général va au-delà : nous cherchons à maximiser notre impact local.

Nous identifions et accompagnons activement

les fournisseurs nationaux dans le respect de nos standards. Même si des défis subsistent, nous les abordons comme des opportunités de développement mutuel. Nous organisons des formations et fournissons un accompagnement pour aider ces entreprises à atteindre les niveaux de service requis dans le secteur minier.



Un retard ou une rupture de stock, notamment en réactifs, peut entraîner des pertes importantes. C'est pourquoi nous anticipons les besoins et mettons en place des contrats-cadres pour sécuriser les approvisionnements critiques

Mme Dina Yanogo épouse Lankoandé : Une voix forte pour les femmes dans le secteur minier

Dina Yanogo épouse Lankoandé est la Directrice générale de Upright Partners au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire. Mariée et mère de trois enfants, elle a eu la chance d'allier passion et métier dans un secteur aussi stratégique que le secteur minier. Passionnée de voyages et de découvertes, ce qui lui a permis de visiter de nombreux sites miniers à travers le monde, notamment au Burkina Faso, au Canada et aux États-Unis. Elle aime par-dessus tout, transmettre, soutenir la jeunesse et surtout coacher les femmes dans l'entrepreneuriat. Sur le plan académique, elle est titulaire d'une maîtrise en droit de l'Université de Ouagadougou, d'un master en management des affaires internationales de l'Université de Lyon, ainsi que d'un master en administration des ressources humaines. Son parcours professionnel a débuté dans la communication, avant de bifurquer vers la fiscalité. Elle a dirigé un cabinet dans ce domaine, mais elle a vite compris que sa véritable vocation était ailleurs. Elle s'est alors réorientée vers le management des ressources humaines. Elle a été parmi les pionniers au Burkina Faso à proposer des services RH spécifiquement adaptés aux métiers de la mine, un domaine dans lequel elle est engagée depuis maintenant plus de quinze ans.



Du côté des femmes, il faut développer le leadership, promouvoir des rôles modèles féminins pour susciter des vocations et inspirer les plus jeunes

Comment êtes-vous arrivée à exercer ce métier dans le secteur minier ?

Depuis quinze ans, je me consacre presque

exclusivement au secteur minier en tant que prestataire de services. J'ai eu l'honneur de collaborer avec la majorité des sociétés minières implantées au Burkina Faso. C'est un secteur

exigeant mais extrêmement passionnant, dans lequel je me suis épanouie dès mes débuts.

Parallèlement, je suis membre de l'Alliance des Fournisseurs Burkinabè de Biens et Services Miniers (ABSM) depuis 2012, où j'ai occupé les fonctions de Secrétaire générale et de Présidente par intérim. C'est dans ce cadre que j'ai commencé à militer activement pour la promotion du contenu local, un combat que je poursuis encore aujourd'hui.

J'ai également toujours veillé à promouvoir la présence féminine au sein de mon équipe. J'encourage les femmes à s'approprier la question du contenu local et à entreprendre dans le secteur minier. Mon expertise sur ce sujet m'a permis d'intervenir régulièrement dans divers ateliers et initiatives nationales.

Quelles sont, selon vous, les principales difficultés rencontrées par les femmes dans le secteur minier ?

Les défis sont multiples et concernent aussi bien les femmes salariées que les femmes entrepreneures. Pour les premières, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale reste un

véritable défi, en particulier lorsque le poste implique de travailler sur des sites éloignés. Il existe également des problématiques liées au harcèlement sexuel et à la difficulté de faire reconnaître pleinement leurs compétences dans un environnement traditionnellement masculin. Les postes techniques de haut niveau restent encore majoritairement occupés par des hommes au Burkina Faso.

Quant aux femmes entrepreneures, elles doivent faire face à un déficit de formation en gestion, à une méconnaissance du secteur minier, à un accès limité au financement, mais aussi à un manque de confiance de la part des sociétés minières. Trop souvent, les opportunités qui leur sont proposées se cantonnent aux activités dites « traditionnelles » comme la restauration, la production de savons, de beurre de karité ou les activités artisanales.

Quelles solutions proposeriez-vous pour améliorer la situation des femmes dans ce secteur ?

Il est impératif d'encourager une politique volontariste à travers un engagement fort des pouvoirs publics et des dirigeants des sociétés minières. Une discrimination positive est nécessaire, tant en matière d'accès à l'emploi qu'en matière d'opportunités économiques pour les entreprises dirigées par des femmes.

Du côté des femmes, il faut développer le leadership, promouvoir des rôles modèles féminins pour susciter des vocations et inspirer les plus jeunes. Il est essentiel qu'elles sachent qu'il est possible pour une femme d'être directrice de département, Country Manager, ou encore cheffe d'entreprise prospère dans le secteur minier.

En somme, les femmes ont besoin de formation,

de coaching et d'un accompagnement ciblé. Mais surtout, elles ont besoin qu'on leur accorde confiance. Le potentiel est immense.

Un dernier mot ?

Je voudrais adresser mes remerciements à l'AFEMIB, une association particulièrement dynamique qui œuvre avec détermination pour l'amélioration des conditions des femmes dans le secteur minier. Je leur souhaite de continuer à multiplier les actions concrètes en faveur des femmes.

Je salue également les efforts des sociétés minières et du gouvernement pour l'inclusion féminine, tout en soulignant qu'il reste du chemin à parcourir. Les femmes ont toujours été des actrices engagées du développement. Elles n'attendent que des conditions favorables pour démontrer, encore une fois, qu'elles sont capables d'accomplir des merveilles.

Projet Yéou : L'impact des investissements de AFEMIB pour les populations

Avec le soutien de l'Ambassade de France et de la société minière Nordgold, AFEMIB a mis en place le projet Yéou, Sur le site de Yéou, dans la région du Centre Nord, avec un budget d'environ 75 millions FCFA. La mise en œuvre du projet a bénéficié aux populations. Elles sont 40 femmes et 10 hommes dont 50 au total qui se sont reconvertis à l'agriculture, l'élevage, le maraîchage. Elles produisent de la pomme de terre qu'elles commercialisent dans la capitale Ouagadougou

A titre d'exemple, ceux qui ont opté pour l'élevage de moutons ont dégagé une marge bénéficiaire comprise entre 30 000 francs et 45 000 francs par personne en 06 mois.

Pour celles qui ont opté pour la production de pomme de terre, la moisson était plus

importante. Elles ont investi 35 000 francs et ont réalisé un chiffre d'affaire de 95 000 francs en 70 jours, soit une marge bénéficiaire de 60 000 francs. Des bénéficiaires ont expérimenté la production de légumes et fruits tels que l'aubergine locale, l'oseille, la pastèque, le melon. Parmi ceux qui ont produit du maïs

et du sésame, les récoltes ont été encourageantes. Tous les produits ont été écoulés sur le marché local. Cela dénote la justesse de la mise en œuvre de ce projet qui vient répondre à un besoin nutritionnel du village de Yeou et environnant. Des bénéficiaires ont pu rembourser leurs crédits.

Salamata KAGAMBEGA : Première femme Contremaître générale de l'usine d'Essakane

Salamata KAGAMBEGA, épouse OUEDRAOGO a une formation universitaire en statistiques de Gestion. Elle a intégré la mine d'Essakane au moment de la construction en 2009. Depuis cette date, elle a gravi les échelons et a occupé plusieurs postes dont Contremaître Générale de l'usine en décembre 2024. Elle est une bénéficiaire du programme du plan de relève à Essakane.



Dans mon rôle, je mise sur une communication respectueuse, une écoute active et une posture ferme mais collaborative.

Comment êtes-vous devenue contremaître générale d'usine ?

C'est par coup de chance que je me suis retrouvée dans le secteur minier. En effet, en 2009, j'ai reçu une offre de recrutement de la mine d'Essakane encore en construction que je ne connaissais pas. La mine recherchait des jeunes filles (étudiantes) pour une formation

en traitement de minerais. Je devais transférer l'offre à une amie et cette dernière m'a finalement encouragé à postuler. A l'issue de l'examen, j'ai été surprise d'avoir été retenue. Ainsi, je fais partie de la première cuvée d'opératrices recrutées et formées en 2009 par la mine d'Essakane en partenariat avec l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi (ANPE) de Dori et sous la supervision sur place

de techniciens du Centre de formation professionnelle de Val d'or (CANADA), commis par la mine d'Essakane.

A l'issue de la formation en 2010, j'ai intégré la mine d'Essakane comme opératrice à l'usine de production. Depuis lors, au fil du temps, je me suis familiarisée rapidement avec tous les secteurs de l'usine du concassage au parc à résidus en passant par le broyage. Après ma formation à la salle de contrôle, j'ai été reçue quelques années plus tard au poste d'opératrice principale de la salle de contrôle de l'usine (le CERVEAU : contrôle de l'usine à distance). Ce poste fait ma fierté car en plus du pilotage, j'ai eu l'occasion de former plusieurs opérateurs à ce poste afin qu'ils soient autonomes. C'est ainsi que je suis passée d'opératrice principale salle de contrôle à occuper le poste de superviseur Usine. La mise en place du plan de relève à Essakane m'a permis de suivre plusieurs formations dans le cadre du programme de Développement Individuel (PDI) qui sans doute a contribué à améliorer mes compétences techniques, mon leadership et mes aptitudes professionnelles, la qualité de mon rendement. A la fin de mon PDI, j'ai été nommée au poste de Contremaître en 2021. Par le biais des résultats atteints, j'ai été promue au poste Contremaître Générale de l'usine en décembre 2024.

Etant la première à occuper ce poste à la section usine de la mine d'Essakane, cette ascension professionnelle est une belle promotion et une fierté pour moi et pour la compagnie.

En quoi consiste votre travail au quotidien et quelle est la taille de l'équipe que vous dirigez ?

Mon travail au quotidien consiste à s'assurer que toute l'équipe de l'usine travaille au quotidien de façon sûre et sécuritaire (selon les normes de la politique santé sécurité de l'entreprise), à identifier les inefficacités de production de l'usine et apporter les changements nécessaires pour atteindre les objectifs de production journalière, à communiquer et coordonner avec l'Equipe de la mine à l'élaboration des plans journaliers, à organiser la ronde des secteurs pour s'assurer de l'évolution des activités et lever

les goulots d'étranglement si besoin, à participer aux différentes réunions de travail de la journée.

Quel est votre plus grande fierté dans votre carrière ?

Ma plus grande fierté durant mon parcours est mon passage de superviseur d'usine après avoir réalisée une performance exceptionnelle selon ma hiérarchie, au poste de contremaître d'usine (la première femme à occuper ce poste au niveau de la mine d'Essakane).

Comment procédez-vous pour gagner le respect et la confiance de ses collaborateurs ?

Pour ma part ce métier est passionnant et galvanisant. J'ai confiance en moi face à toute situation que je rencontre. La maîtrise du secteur d'intervention, la force de proposition de solutions pertinentes face à une situation donnée, l'implication de mon équipe dans

la recherche de l'excellence, la rigueur que je m'impose dans l'accomplissement de mes tâches, et l'écoute des collaborateurs en mère de famille, me permettent de gagner le respect et la confiance de mes collaborateurs dans ce milieu.

Avez-vous un conseil pour les jeunes femmes qui rêvent de travailler dans l'industrie minière ?

Mon souhait est de voir effectivement beaucoup plus de femmes dans le secteur minier. Le travail dans l'industrie minière est galvanisant avec chaque jour de nouveaux défis. La confiance en soi, l'abnégation, le don de soi, la disponibilité à un continu apprentissage (formation continue), l'ouverture d'esprit, le dépassement des préjugés dû au fait que le milieu est fortement masculin sont indispensables pour se frayer un chemin et se faire une place au soleil dans l'industrie minière.



« Les stéréotypes de genre cantonnent les femmes souvent à des tâches moins valorisées et peu rémunérées », Docteure Alizèta Ouédraogo

Alizèta Ouédraogo est Docteure en Sociologie et Anthropologie. Elle est également chercheure (Attachée de Recherche) à l'Institut de Recherche en Sciences de la Santé (IRSS) du Centre National de Recherche Scientifique et Technologique (CNRST) au Burkina Faso. Elle est reconnue comme experte senior en développement social, environnemental et genre. Elle cumule plus de dix ans d'expérience en recherche et coordination de projets. Son parcours académique l'a permis d'acquérir une compréhension approfondie des dynamiques sociales et de leurs interconnexions cruciales avec la santé communautaire. Ses compétences techniques s'étendent à l'expertise des exploitations minières (qu'elles soient artisanales ou industrielles), à la gestion des conflits fonciers et à la sauvegarde du patrimoine culturel dans le cadre des projets miniers. Parallèlement, elle enseigne dans des universités publiques, notamment le module de la Gouvernance des Ressources Naturelles. Elle est membre associée du Laboratoire Genre et Développement de l'Université Joseph Ki-Zerbo, et Secrétaire générale de l'Association des Femmes scientifiques du Burkina Faso (AFSciB), ainsi que membre de l'Association Women In Nuclear.



Comment êtes-vous arrivée dans le secteur minier ?

Mon parcours dans le secteur minier a débuté en 2012, marquant mon premier contact avec le monde de l'exploitation minière artisanale et à petite échelle, couramment appelé « orpaillage ». J'ai alors rejoint une ONG nationale en tant qu'assistante de recherche dans le cadre d'un projet sur l'amélioration de la performance environnementale et sociale de l'orpaillage dans la région du sud-ouest du Burkina Faso, avec pour mission de co-évaluer les impacts environnementaux et sociaux des sites aurifères. Une fois sur le terrain, j'ai été frappée par une réalité inattendue. Contrairement aux idées reçues et à la littérature qui décrivait un secteur majoritairement masculin, j'ai découvert une présence significative et un rôle primordial des femmes tout au long de la chaîne opératoire de l'or. Elles occupaient et occupent toujours des positions cruciales, de la prospection à la commercialisation, en passant par le traitement du minerai. Cette observation a clairement révélé l'importance des rapports sociaux de genre dans ce domaine.

J'ai plusieurs publications scientifiques sur le secteur minier et très engagée, ce qui m'a valu une attestation de reconnaissance et un prix spécial lors de la Journée de l'Artisan Minier (JAM) en 2023, décernés par le Ministère de l'Énergie, des Mines et des Carrières du Burkina Faso, Docteure Alizeta Ouédraogo

Cette découverte a été une révélation et une source de motivation intense pour moi. Cela m'a poussée à approfondir mes recherches sur l'exploitation minière artisanale et à petite échelle et les rapports de genre, d'abord en Master 2 recherche en anthropologie, puis avec un doctorat en sociologie et anthropologie, soutenus respectivement en 2014 et en 2021. Ma thèse, intitulée « De l'anthropologie de l'orpaillage au féminin à la santé maternelle et infantile sur les sites d'orpaillage » qui s'inscrit dans la continuité de mon mémoire de master 2 m'a permis d'étudier les impacts sanitaires des nouvelles dynamiques sociales sur les mères et les enfants sur les sites aurifères.

Mon expérience dans le secteur minier s'est enrichie avec mon passage dans une compagnie minière industrielle au Burkina Faso entre 2014 et 2016. Pendant cette période, entre mon Master 2 et ma thèse, j'ai découvert une autre forme d'exploitation minière où je travaillais spécifiquement sur les questions d'impact environnemental et social. Chargée de la gestion des plaintes et des litiges du projet minier, je m'occupais de la compensation des biens du patrimoine culturel : des mosquées, des églises, des lieux ou collines sacrés ou l'on fait des sacrifices, des bosquets, des cimetières... des questions de relocalisation des biens culturels déplaçables. J'ai aussi participé à la mise en œuvre d'un plan de restauration des moyens de subsistance, en y intégrant la dimension de genre pour tenir compte de l'impact des activités minières industrielles sur les femmes.

J'ai eu l'opportunité de travailler pour un cabinet d'ingénierie

sociale au cours de ma thèse, ce qui m'a permis de bénéficier du programme NORFACE sur l'un de ses projets : « GOLD MATTERS – Sustainability Transformations in Artisanal & Small-Scale Gold Mining : Une perspective multi-acteurs et transrégionale ». Dans ce cadre, j'intervenais en tant que doctorante et chercheuse associée sur les questions de durabilités et d'évolution des techniques dans l'exploitation minière artisanale et à petite échelle au Ghana et au Burkina Faso. Après mon doctorat, j'ai rejoint le milieu des ONG où j'ai coordonné un projet national sur l'Exploitation Minière et à Petite Échelle et les problèmes de santé liés au mercure.

J'ai plusieurs publications scientifiques sur le secteur minier et très engagée, ce qui m'a valu une attestation de reconnaissance et un prix spécial lors de la Journée de l'Artisan Minier (JAM) en 2023, décernés par le Ministère de l'Énergie, des Mines et des Carrières du Burkina Faso. L'Office National de Sécurisation des Sites Miniers (ONASSIM) m'a également remis un certificat de reconnaissance pour mon soutien à leur Office.

Selon vous, quelles sont les difficultés que rencontrent les femmes dans ce milieu ?

La présence des femmes dans le secteur minier burkinabè, qu'il s'agisse de l'artisanat ou de l'industrie, est indéniablement en croissance. Cependant, cette augmentation de leur implication met en lumière un ensemble complexe de défis qui vont bien au-delà des simples considérations économiques ou techniques. Ces difficultés, profondément enracinées dans des contextes socio-économiques et culturels, entravent leur pleine

participation et leur bien-être.

Il faut bien reconnaître que le secteur minier demeure largement masculin. Les stéréotypes de genre sont tenaces ; par exemple, l'idée que le creusage n'est « pas fait pour les femmes » les cantonne souvent à des tâches moins valorisées et peu rémunérées, comme le concassage manuel, le transport ou le lavage du minerai. Cette division du travail engendre des inégalités salariales marquées. De plus, dans l'orpaillage artisanal, leur accès limité au financement et aux équipements modernes maintient nombre d'entre elles dans une situation de vulnérabilité économique, même si ce sont de véritables battantes, des entrepreneuses qui soutiennent financièrement leurs familles.

Aussi, ces sites sont malheureusement aussi des environnements où la violence basée sur le genre (VBG), le harcèlement sexuel et la prostitution persistent. Le simple « statut de femme » peut devenir un handicap, exigeant de développer des stratégies personnelles pour éviter les sollicitations et préserver son intégrité.

Côté conditions de travail, on peut observer des inégalités de salaire ou de traitement. Il n'est pas toujours simple de concilier le travail avec la vie de famille, surtout que les sites miniers que ça soit artisanal ou industriel sont souvent éloignés et exigent beaucoup de temps.

Avez-vous des propositions de solutions au profit des femmes ?

Face aux défis rencontrés par les femmes dans le secteur minier, il est crucial d'agir sans attendre. Nos efforts doivent se concentrer sur plusieurs axes pour garantir leur pleine participation et bien-être.

Il est d'abord essentiel de renforcer les capacités des femmes grâce à des formations techniques, entrepreneuriales et en gestion. Il faut aussi faciliter leur accès au financement et aux équipements modernes, surtout pour celles qui travaillent dans l'artisanat. Favoriser la structuration en coopératives et soutenir leur formation renforcera également leurs compétences et leur organisation.

Nous devons aussi lutter fermement contre les violences basées sur le genre (VBG) et le harcèlement. Cela passe par la mise en place de mécanismes de plainte accessibles et des campagnes de sensibilisation généralisées. Il est également important de promouvoir des politiques inclusives dans les mines industrielles, avec des objectifs clairs de recrutement et de promotion pour les femmes.

Pour assurer une participation équitable, nous devons soutenir le leadership féminin en renforçant les associations, coopératives et réseaux de femmes minières, et en veillant à ce qu'elles aient leur place aux tables de décision. Il est aussi impératif de mettre en œuvre des politiques minières sensibles au genre qui tiennent compte de leurs réalités spécifiques. De plus, il faut promouvoir activement les technologies minières sans produits chimiques nocifs pour réduire l'impact environnemental et sanitaire sur les femmes et les communautés.

Enfin, une implication active et concertée de toutes les parties prenantes – gouvernements, communautés, organisations de la société civile et expert.e.s – est indispensable pour élaborer et mettre en œuvre des solutions durables et inclusives.

Avez-vous un dernier mot ?

Pour que les femmes trouvent pleinement leur place dans ce secteur en croissance, il est fondamental de reconnaître et de valoriser leur contribution. Cela exige des efforts concertés pour lever les barrières structurelles et culturelles qui subsistent. C'est ainsi que nous garantirons une réelle équité et libérerons tout le potentiel de ces actrices clés pour le développement de notre nation. Ainsi, mon souhait est d'apporter mes connaissances à ce secteur pour aider

à résoudre ces questions cruciales, contribuant ainsi à la santé et au développement durable du pays.

En conclusion, bien que les femmes du secteur minier burkinabè soient des figures résilientes et économiquement dynamiques, leur parcours est semé d'obstacles structurels, sanitaires, socioculturels et institutionnels. Ces défis exigent une attention et des actions ciblées pour garantir leur dignité, leur pleine participation et leur autonomisation.



Les sites d'exploitation artisanale de l'or sont malheureusement des environnements où la violence basée sur le genre, le harcèlement sexuel et la prostitution persistent.

« Je souhaite créer ma propre structure qui alliera expertise minière, environnement et bien-être communautaire », Kiello Gani Aissata Djamila, étudiante en Mines et Carrières

Kiello Gani Aissata Djamila, étudiante en Mines et Carrières est également très engagée dans la promotion des femmes dans le secteur minier. Membre active de l'AFEMIB, elle est passionnée par l'impact que les femmes peuvent avoir dans les métiers techniques et elle s'investit activement pour ouvrir des voies aux jeunes filles dans ce domaine.



Membre active de l'AFEMIB, elle est passionnée par l'impact que les femmes peuvent avoir dans les métiers techniques

Pourquoi avoir choisi des études dans le domaine minier ?

J'ai choisi le domaine minier parce que je voulais comprendre et maîtriser les ressources naturelles de notre pays, afin de participer à leur exploitation responsable. Le secteur minier est souvent vu comme masculin, mais je crois profondément que les femmes ont leur place et un rôle essentiel à jouer dans ce domaine stratégique pour le développement du Burkina Faso.

Quels sont vos projets après les études ?

Après mes études, j'ambitionne de poursuivre un master puis une thèse idéalement dans un pays où les mines ont fait bon feu, pour approfondir mes compétences en valorisation des produits d'exploitation minière. À long terme, je souhaite créer ma propre structure qui alliera expertise minière, environnement et bien-être communautaire. Je veux aussi continuer à m'impliquer dans l'entrepreneuriat féminin avec ma marque de produits capillaires, LÔBÔ, et encourager d'autres jeunes filles à croire en leurs rêves.

Quelles sont les difficultés que rencontrent les filles étudiantes en mine ?

Les filles étudiantes en filière minière rencontrent de nombreuses difficultés : le manque de modèles féminins, les stéréotypes liés au genre, le harcèlement, la charge sociale (surtout quand on vient de familles modestes), et parfois le manque de confiance en soi dans des environnements majoritairement masculins. Il y a aussi des défis financiers pour poursuivre des études avancées, notamment à l'étranger.

Avez-vous des propositions de solutions ?

Il faut multiplier les programmes de mentorat, accorder des bourses spécifiques aux jeunes filles en sciences, organiser des campagnes de sensibilisation sur l'égalité des chances, et renforcer les réseaux de solidarité féminine dans le milieu universitaire et professionnel. Il serait aussi bénéfique de valoriser les parcours de femmes déjà actives dans le secteur minier pour inspirer les plus jeunes d'où mon intérêt particulier pour l'émission « Femme dynamique » initié par AFEMIB.

Avez-vous un mot à l'endroit des autres jeunes filles ?

Je veux dire à toutes les jeunes filles qu'aucun rêve n'est trop grand. Quelles que soient les difficultés, il est possible de réussir dans un domaine dit « masculin » si on est passionnée, déterminée et bien entourée. Je remercie l'AFEMIB pour son engagement et cette belle reconnaissance. Et je reste disponible pour inspirer, guider et soutenir celles qui souhaitent suivre cette voie.



Le code minier de 2024 et la loi sur le contenu local et leurs textes d'application, élaborés sans apport extérieur, confirment l'existence des compétences juridiques au Burkina Faso, selon Tinlé.R. Estelle KOBAYAGDA épouse DOLLY, Directrice en charge des affaires juridiques de la SOPAMIB

Tinlé.R Estelle KOBAYAGDA épouse DOLLY est juriste de profession et spécialisée en droit des affaires et experte en droit minier. Elle est l'actuelle Directrice en charge des affaires juridiques de la Société de Participation Minière du Burkina Faso (SOPAMIB) dont la volonté et la vision des plus hautes Autorités actuelles ont permis son opérationnalisation. Elle est membre de l'AFEMIB et de l'Association des Juristes et Economiste de l'Administration des mines et de l'énergie (AJE-AME).

Racontez-nous votre parcours qui vous a conduit à la réglementation dans le secteur minier

En tant que Juriste, je me suis intéressée au secteur minier et d'une manière générale au secteur extractif, ce qui m'a conduit pendant notre carrière professionnelle à me former en droit international comparé de l'environnement d'où je suis sortie avec un Master et une connaissance sur l'environnement. Aussi, dès mon entrée au sein du ministère de l'Énergie, des mines et des carrières, j'ai eu l'honneur d'être mis à la disposition de la Direction des affaires juridiques et du contentieux dudit ministère. Ce qui m'a permis de côtoyer très rapidement le cadre réglementaire tant des mines et des carrières que l'énergie.

Très tôt l'Autorité m'a confié la responsabilité de chef de service, ce qui m'a permis de me rapprocher du pouvoir décisionnel et d'entrer dans le cœur de la réglementation minière et d'y apporter ma contribution.



Au regard du potentiel géologique du Burkina Faso, l'Etat se doit d'être dans la capacité de constituer son pool d'experts juridiques et cela va de pair avec la création de l'emploi de juriste minier dans le répertoire des métiers de l'Administration publique

Avant d'être appelée par l'Autorité pour assurer la responsabilité des affaires juridiques d'une de ses Sociétés d'Etat à savoir la SOPAMIB, j'ai occupé le poste de Directrice du suivi de la réglementation et de la production où j'ai contribué à l'avancée de la réglementation minière.

Tout cela s'est combiné avec mon expérience dans le secteur privé sur la connaissance du monde des affaires et dans le cadre des enseignements dispensés.

Le droit est au cœur de la réglementation du secteur extractif. Pensez-vous que le Burkina Faso dispose des compétences juridiques suffisantes pour encadrer ce secteur stratégique ?

En effet, le droit est au cœur du secteur extractif. Qui dit investissements dit protection desdits investissement. Le secteur extractif est par excellence un secteur d'investissement depuis la phase de l'exploration à la réhabilitation du site en passant par l'exploitation.

Comme vous le savez plus de 20 ans dans le développement et l'exploitation des projets miniers, l'Etat burkinabè ne peut que regorger d'expertise en la matière notamment en ce qui concerne les trois principaux profils des projets miniers : l'économiste, le géologue/minier et le juriste. Relativement aux compétences juridiques rien que l'évolution du cadre réglementaire et institutionnel de 1997 à 2025 témoigne de cette expertise juridique. En effet, le code minier de 2024 et la loi sur le contenu local et leurs textes d'applications confirment l'existence de

ces compétences juridiques, élaborés sans apport extérieur surtout de cabinet international. De même au niveau institutionnel, l'autorité a jugé nécessaire de rapprocher le juridique de l'opérationnel par la mise en place des directions du suivi réglementation et de la production. Aussi les universités publiques et privées ont mis en place des formations spécialisées dans le droit minier dont la majorité des enseignants sont des professionnels du secteur.

Malheureusement cette expertise juridique n'est pas bien capitalisée au sein de l'Administration publique mais mieux par le privé surtout extérieur.

Au regard du potentiel géologique du Burkina Faso, l'Etat se doit d'être dans la capacité de constituer son pool d'experts juridiques et cela va de pair avec la création de l'emploi de juriste minier dans le répertoire des métiers de l'Administration publique. C'est à l'Etat de voir s'il veut continuer l'exploitation minière surtout de nouvelles substances par des montages juridiques qui le défavorisent. Cet emploi particulier très bénéfique à l'Administration des mines voire l'Etat sera peut-être malheureusement combattu par des gens qui ne connaissent pas la spécificité du secteur extractif et le manque à gagner pour l'Etat burkinabè.

Vous êtes aussi enseignante. Qu'est-ce qui vous frappe chez les jeunes femmes aujourd'hui ?

Effectivement, j'ai reçu des autorités l'autorisation d'enseigner dans les universités et je le fais avec

plaisir dans la transmission du savoir dans le domaine du droit et en particulier le droit minier. Aussi, j'ai eu l'occasion d'accompagner des étudiants dans le cadre de leur mémoire en lien avec le secteur minier. En tant qu'enseignante, ce que j'ai pu remarquer d'exceptionnel chez les jeunes femmes c'est leur intérêt à des filières autrefois masculinisées notamment les mines et carrières, le génie civil, HSE, l'administration des affaires, la spécialisation en droit et politique minière, l'informatique etc. Cela traduit un réveil de conscience de la part de la gent féminine qui a compris qu'à côté de la beauté physique, l'intelligence et la combativité feront progresser les droits et la reconnaissance des droits de la femme surtout dans le secteur minier.

Malheureusement, les pesanteurs socioculturelles demeurent toujours à un niveau alarmant et se traduisant même dans les milieux professionnels. Mais les femmes d'aujourd'hui ont un devoir de mémoire de nos devancières qui ont sonné la cloche du combat depuis 1857 qui a conduit à l'instauration de la journée internationale du 8 mars.

Racontez-nous votre expérience dans l'élaboration des nouveaux textes sur le code minier et le contenu local qui vous a valu une reconnaissance du ministre des mines

(Rires) je peux dire qu'il s'agit d'une expérience particulière que j'ai vécu dans l'élaboration du code minier de 2024 parce que l'Etat a fait recours à l'expertise nationale surtout des compétences de son Administration publique.

Il sied de rappeler que c'est en 2022 que l'Administration des mines avait entamer l'idée de révision des textes dans le secteur mais c'est véritablement en 2024 que l'amorce a été faite. Cela m'a donné l'occasion d'apporter mon expertise juridique au profit de l'intérêt général comme le dispose l'article 14 de la constitution «Les ressources naturelles appartiennent au peuple...». Mon apport s'est fait avec le concours d'autres expertises notamment dans les domaines de la géologie, des finances, de la sociologie, de l'environnement minier etc. cela a valu de travailler au-delà des heures légales de travail, mais il le fallait, et si cela était à refaire nous le referons pour l'intérêt de la Nation.

D'une manière générale, la capitalisation de la mise en œuvre de l'ancienne réglementation surtout la question de la rentabilité des projets miniers et la sensibilité de l'exploitation minière artisanale, nous a permis en tant que juriste du secteur de fournir un cadre réglementaire qui permettra à l'Etat d'engranger plus de retombées économiques au profit de la population présente et future.

Je saisis l'occasion pour traduire mes sincères remerciements au Ministre de l'Energie, des mines et des carrières, Yacouba Zabré GOUBA pour cette reconnaissance faite à ma modeste personne pour notre apport dans la réglementation minière tant pour le code minier que la loi sur le contenu local.



ASSOCIATION DES FEMMES DU SECTEUR MINIER DU BURKINA

**POUR UN
DÉVELOPPEMENT HUMAIN DURABLE,
RENFORÇONS LES CAPACITÉS
FINANCIÈRES DES FEMMES
DES COMMUNES RURALES**



**AU MOINS 30% DU FMDL
SOIENT CONSACRÉS AUX PROJETS DONT
LES FEMMES EN SONT LES BÉNÉFICIAIRES**



Avec l'accompagnement financier de
Ambassade de France au Burkina Faso:



(+226) 25 36 09 72 / 76 60 29 94 / 78 24 40 16
afemibf@gmail.com

DAHANY Myriam, Responsable des Affaires Publiques chez Endeavour Mining : « Je privilégie une approche basée sur l'écoute active, la transparence, et le dialogue régulier »

DAHANY Myriam est actuellement Responsable des Affaires Publiques chez Endeavour Mining. Avant de rejoindre l'entreprise, elle a travaillé pendant 07 ans dans le domaine des relations institutionnelles et de la communication, d'abord à l'Ambassade du Royaume du Maroc, puis dans l'industrie extractive durant quatre ans à Newmont Ventures en exploration. Son parcours lui a permis de développer une solide expérience en gestion des parties prenantes, communication stratégique et gestion de crise, autant de compétences essentielles dans le secteur minier.



En tant que Responsable des Affaires Publiques, je gère les relations avec les autorités, et les parties prenantes externes

Qu'est-ce qui vous a motivé à travailler dans les affaires publiques ?

Je dirais que ma motivation repose sur l'impact direct que ce métier a sur la relation entre l'entreprise

et son environnement, de l'engagement et des missions proposées. Dans le secteur minier particulièrement, il y a de nombreux défis à relever étant donné que les enjeux sociétaux sont très importants. Il s'agira de

communiquer efficacement, analyser les situations, synthétiser l'information, afin de contribuer à un développement local équilibré, et de maintenir la confiance des communautés et des autorités. C'est un rôle passionnant avec des défis quotidiens. Ces tâches me passionnent profondément.

Quels sont les défis que votre travail rencontre au quotidien ?

En tant que Responsable des Affaires Publiques, je gère les relations avec les autorités, et les parties prenantes externes. Mon travail consiste à assurer une communication transparente, à suivre les évolutions de la réglementation et à soutenir l'acceptabilité sociale de nos activités. Les enjeux majeurs sont le maintien de la confiance, la gestion des risques réputationnels et le soutien au développement local.

L'un des principaux défis est de concilier les attentes parfois divergentes des différentes parties prenantes. Les communautés attendent des retombées concrètes, les autorités veillent au respect des engagements, et les partenaires recherchent la stabilité.

Pour y répondre, je privilégie une approche basée sur l'écoute active, la transparence, et le dialogue régulier. Il faut aussi savoir anticiper les tensions, construire des relations de confiance sur le long terme, et adapter la communication selon chaque interlocuteur.

Comment vous sentez-vous dans ce milieu masculin ?

J'ai appris à prendre ma place avec assurance, en restant fidèle à mes valeurs et à mon style de leadership. Je privilégie l'écoute, la collaboration et la rigueur, et je veille à créer un environnement inclusif où chacun peut s'exprimer. Cette dynamique m'encourage à être encore plus exigeante sur la diversité et à porter, à mon niveau, un message d'ouverture et d'équité.

Quelles sont les actions à mettre en place pour favoriser le leadership des femmes dans l'industrie minière ?

Je suis optimiste quant à l'avenir des femmes dans le secteur minier au Burkina Faso. De plus en plus de femmes accèdent à des postes techniques, de gestion ou de leadership, et cela montre une évolution positive des mentalités. Cependant, il reste encore des obstacles à surmonter, notamment les stéréotypes, le manque de modèles féminins visibles et parfois un accès limité à la formation.

Pour favoriser une réelle inclusion, il faut mettre en place des actions concrètes. Il faut mettre en place des programmes de mentorat et

de développement de carrière pour les femmes, des politiques de recrutement équitables et des quotas raisonnés là où c'est pertinent, des formations sur le leadership inclusif pour tous les cadres et surtout, valoriser les femmes déjà présentes dans le secteur afin qu'elles deviennent des sources d'inspiration.

C'est en rendant visibles les compétences féminines et en créant des environnements de travail inclusifs que nous ferons bouger les lignes

créé un espace d'échange et de développement pour les femmes de l'entreprise. Ce programme propose du mentorat, des formations ciblées sur les compétences de leadership, ainsi que des ateliers de développement personnel et professionnel. Il favorise également le réseautage et l'entraide entre collègues féminines de différents sites et départements. Ces initiatives permettent aux talents féminins de mieux se projeter dans des carrières de leadership, et nous voyons déjà émerger de nouveaux parcours inspirants à tous les niveaux de l'organisation.

J'ai appris à prendre ma place avec assurance, en restant fidèle à mes valeurs et à mon style de leadership.

En tant que Responsable des Affaires Publiques, je gère les relations avec les autorités, et les parties prenantes externes.

Mon travail consiste à assurer une communication transparente, à suivre les évolutions réglementaires et à soutenir l'acceptabilité sociale de nos activités.

Quelles sont les actions d'Endeavour Mining en faveur des femmes des communautés impactées ?

En effet, nous avons à cœur d'élargir notre impact positif au-delà de nos opérations. À Mana et Houndé, par exemple, nous accompagnons des groupements de femmes dans la mise en œuvre de projets générateurs de revenus, comme l'agriculture maraîchère, la transformation alimentaire ou l'artisanat. Ces programmes sont souvent couplés à des formations en gestion, en alphabétisation et en leadership communautaire, afin de renforcer l'autonomie économique des femmes et leur rôle actif dans le développement local. C'est une vraie source de fierté de voir ces initiatives contribuer à l'amélioration concrète des conditions de vie des familles et à la dynamisation de l'économie locale.

durablement.

Endeavour Mining a mis en place plusieurs initiatives pour promouvoir le leadership féminin, notamment le programme Women at EDV. Pouvez-vous en dire plus ?

Chez Endeavour Mining, nous croyons fermement que la diversité et l'inclusion sont des leviers de performance. À travers le programme Women at EDV, nous avons

Stéphanie B Serena DABIRE, Surintendante des finances à Roxgold : Plus de 14 années d'expériences dans l'optimisation du processus budgétaire

Stéphanie B. Serena DABIRE est une professionnelle de la finance et de la comptabilité avec plus de 14 années d'expériences dans l'optimisation du processus budgétaire, la production détaillée des rapports financiers et le management des indicateurs de performances (KPI) dans l'industrie minière plus particulièrement à Roxgold SANU SA, actuellement membre du groupe SOLEIL RESSOURCES. Titulaire d'un master en comptabilité et contrôle de gestion, elle a débuté sa carrière professionnelle très jeune, juste après son BAC, dans une entreprise de prestation de services informations et de commercialisation du matériels informatiques d'où elle a pu acquérir une solide base en comptabilité dans le service facturation et de recouvrement. Elle a travaillé par la suite dans le secteur bancaire entre 2009 à 2010, et en 2011, avec le boom du secteur minier au Burkina-Faso, elle a rejoint Roxgold d'où elle a occupé, le poste de comptable fournisseur, comptable fournisseur senior, chef comptable et de surintendant finance en 2023, poste que j'occupe actuellement au sein de la structure.

Comment le rôle de Surintendante des finances contribue-t-il à la performance des opérations minières ?

En tant que Surintendante des finances, mon rôle est de superviser l'ensemble des activités financières de la mine, en veillant à ce que les ressources soient utilisées de manière optimale, transparente et stratégique. Je suis responsable de la planification budgétaire, du suivi des coûts, de l'analyse des écarts, de la gestion des flux de trésorerie, et de la production de rapports financiers destinés à la direction locale et au siège social.

Je travaille aussi en étroite collaboration avec les équipes des opérations, de l'approvisionnement, de l'entretien et des ressources humaines pour assurer un alignement entre les décisions financières et les objectifs opérationnels.

Mes décisions financières ont un impact direct sur plusieurs aspects critiques des opérations minières.



En tant que Surintendante des finances, mon rôle est de superviser l'ensemble des activités financières de la mine, en veillant à ce que les ressources soient utilisées de manière optimale, transparente et stratégique.

Si nous prenons le volet optimisation des coûts, en mettant en place des mécanismes de suivi précis des coûts de production, je peux identifier les inefficiences, recommander des ajustements, et soutenir les équipes opérationnelles dans la recherche d'économies sans compromettre la sécurité ou la production.

Concernant la gestion des risques financiers, je contribue à protéger la mine contre la volatilité des prix des matières premières, les fluctuations de devises, ou encore les enjeux liés aux contrats fournisseurs, en mettant en place des stratégies de couverture ou des contrôles internes efficaces.

En matière d'aide à la prise de décision, je fournis des rapports analytiques fiables avec des données chiffrées et des projections qui permettent à la Direction générale d'orienter les choix stratégiques, qu'il s'agisse de moduler la cadence de la production, de prioriser certains chantiers ou de revoir les partenariats d'approvisionnement.

Et enfin sur le volet conformité et transparence, je m'assure que toutes les pratiques financières soient conformes aux normes comptables, aux réglementations locales et aux engagements de l'entreprise en matière de responsabilité sociale et environnementale, ce qui est essentiel pour la réputation et la durabilité de nos opérations.

Comment la mise en œuvre de la loi sur le contenu local impacte-t-elle la gestion des ressources financières au sein de l'entreprise ?

La loi sur le contenu local, qui impose aux entreprises minières de favoriser les fournisseurs, prestataires et main-d'œuvre locaux, peut, à première vue, représenter une contrainte réglementaire. Mais bien gérée, elle offre plusieurs opportunités budgétaires et stratégiques pour l'entreprise.

Le premier point que je citerai, c'est la réduction des coûts logistiques. Travailler avec les fournisseurs locaux permet souvent de réduire considérablement les frais de transport, les délais de livraison, et les coûts liés aux stocks et à la chaîne d'approvisionnement.

En deuxième point, j'invoquerai, l'agilité opérationnelle accrue. Des partenaires locaux réactifs facilitent les ajustements en temps réel dans les opérations. Cela se traduit par une meilleure efficacité dans les dépenses opérationnelles, notamment en cas d'imprévu ou de pannes.

L'intégration du contenu local modifie la façon dont les ressources financières sont planifiées et allouées.

Il faudra prévoir des budgets spécifiques pour le renforcement de la capacité des entreprises locales, ce qui peut être vu comme un investissement stratégique.

Il faudra aussi travailler à minimiser le risque fournisseur. En effet, travailler avec des entreprises moins expérimentées peut nécessiter des mécanismes de contrôle plus rigoureux pour éviter des ruptures d'approvisionnement, des retards ou des écarts de qualité.

La loi sur le contenu local, si elle est intégrée de façon proactive

dans la stratégie financière, devient une véritable opportunité de développement durable, d'ancrage territorial et d'optimisation budgétaire à moyen terme. Elle pousse les entreprises minières à innover dans les modèles économiques tout en renforçant leur légitimité locale.

En tant que femme, comment surmontez-vous les obstacles qui se dressent dans votre travail ?

Être une femme à un poste de direction dans le secteur minier, c'est à la fois une fierté et un défi. C'est un environnement historiquement masculin, où la présence féminine, surtout dans les postes décisionnels, reste encore marginalisé.

Parmi les principaux défis, j'ai dû faire face à un regard sceptique au début, une forme de doute non exprimé, mais palpable : « Est-ce qu'elle est vraiment capable ? Est-ce qu'elle comprend la réalité du terrain ? ». Il fallait parfois en faire plus que mes collègues pour être prise au sérieux.

Mais ces obstacles, je les ai transformés en leviers de motivation. Je me suis appuyée sur mes compétences, ma rigueur, ma capacité d'analyse et ma vision stratégique pour démontrer ma valeur.

J'ai appris à m'affirmer, à prendre la parole avec assurance et à défendre mes décisions avec des données solides. Le respect s'impose non seulement avec le temps, mais aussi par le travail, les résultats concrets, et surtout, la constance.

Un autre aspect important, c'est le soutien que j'ai reçu de certains collègues, hommes

comme femmes, qui ont cru en mes capacités et m'ont aidée à progresser. A mon tour aujourd'hui, j'essaie d'ouvrir la voie à d'autres femmes, en les accompagnant, en les encourageant, et en montrant par l'exemple que leur place est ici, à tous les niveaux de l'entreprise.

En résumé, ce n'est pas facile, mais c'est possible. Et je crois que chaque femme qui réussit dans ce secteur contribue à changer durablement les mentalités.

Qu'est-ce qui peut être fait pour que plus de femmes occupent des postes financiers au sein du secteur minier ?

Je suis convaincue que l'avenir des femmes dans les postes financiers du secteur minier est prometteur, mais il dépend de la volonté collective de transformer l'industrie. Les femmes ont toutes les compétences requises pour exceller dans les fonctions stratégiques, et nous voyons déjà des progrès.

Pour que cette évolution devienne une norme et non l'exception, l'industrie doit accélérer ses efforts.

L'industrie minière peut aller chercher les talents féminins dès les premières années de formation en finance, gestion ou ingénierie, et leur faire découvrir les opportunités du secteur minier, souvent méconnu.

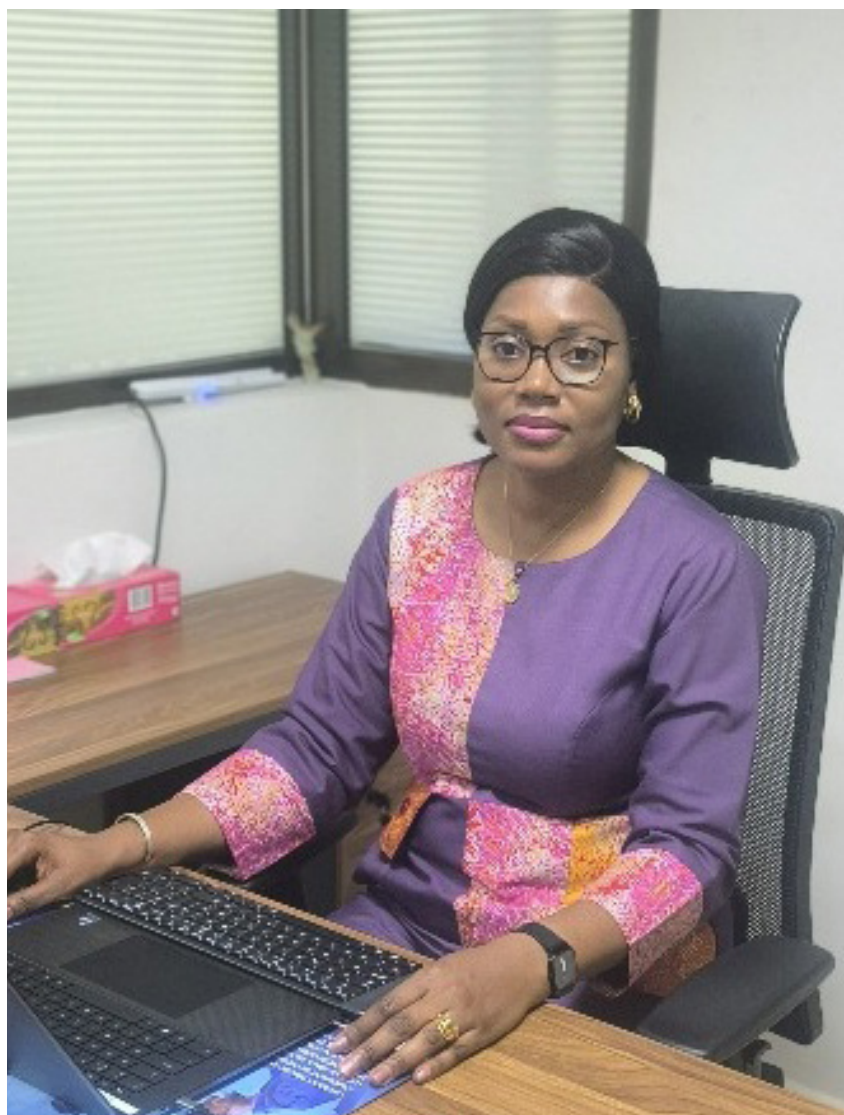
Je recommande aussi de créer un environnement de travail inclusif, en instaurant des politiques de carrières plus flexibles, un engagement fort contre les biais inconscients, et une culture managériale qui

valorise la diversité des points de vue.

Enfin, mettre en lumière les modèles féminins qui occupent aujourd'hui des rôles clés dans l'industrie minière. Elles inspirent les plus jeunes et contribuent à normaliser leur présence dans les sphères stratégiques.

Pour conclure, je dirai que l'intégration des femmes dans les fonctions financières du secteur minier n'est pas

seulement une question d'équité, c'est un facteur de performance et de durabilité. Diversifier les profils dans les postes décisionnels, c'est enrichir la réflexion stratégique, améliorer la gestion des risques et valoriser une croissance plus équilibrée. Je suis optimiste, car les choses changent et plus nous serons nombreuses à occuper ces rôles, plus il sera naturel pour les générations suivantes d'y aspirer et d'y réussir.



Concernant la gestion des risques financiers, je contribue à protéger la mine contre la volatilité des prix des matières premières, les fluctuations de devises, ou encore les enjeux liés aux contrats fournisseurs, en mettant en place des stratégies de couverture ou des contrôles internes efficaces.

Windinso Agathe Nacro/Compaoré : Cheffe d'entreprise spécialisée dans la maintenance industrielle, la vente de matériels industriels et la mise à disposition de personnels

Windinso Agathe Compaoré épouse NACRO est une entrepreneure qui a acquis des compétences précieuses après près de dix ans dans le secteur minier. Elle est cheffe d'entreprise et gère une société spécialisée dans la maintenance industrielle, la vente de matériels et équipements industriels et la mise à disposition de personnels hautement qualifié dans le secteur industriel en général. Portrait d'une femme qui concilie ses responsabilités professionnelles et familiales.

Pour elle son « parcours dans le secteur minier a débuté grâce à une formation reçue en soudure au CBNF de Essakane village qui était sponsorisé par la société minière IAMGold Essakane. A la fin de la formation, elle a intégrée le département Usine maintenance de la société IAMGold Essakane en tant que stagiaire en soudure ».

Elle a ensuite intégré l'équipe de fabrication en structure métallique après la fin du stage en Octobre 2012 en tant que soudeuse industrielle dans le département usine toujours à Essakane. Elle y a acquis des compétences dans le fonctionnement du procédé, la gestion efficace du temps de travail, le renforcement des compétences en soudure (soudure à l'arc, TIG, MIG,...). Ensuite, « elle a occupé le poste de dessinatrice projeteur/doc control qui lui a permis d'acquérir des expériences en dessin industriel, la mise à jour des P&ID de toute l'usine. La dernière fonction qu'elle a occupée chez IAMGold Essakane a été le poste de planificatrice piping and welding qui consistait à gérer et à planifier tous les travaux, le suivi des commandes, l'optimisation des coûts ».



En 2017, elle a intégré la mine de SEMAFO BOUNGOU au poste de planificatrice mécanique de l'usine.

Polyvalente dans un contexte souvent très masculin, elle a pu bâtir son entreprise dénommée 3M Solutions.

Elle n'oublie pas lorsqu'elle a intégré Essakane comme employée. Cela lui a permis de travailler en équipe et avoir des compétences en planification, en résolution de problèmes, à travailler sous pression et à faire preuve d'une grande autonomie parce qu'elle était la seule femme dans le département.

Selon elle, les femmes font face à plusieurs barrières dans le secteur minier dont les pesanteurs socio-culturelles et les stéréotypes sur le rôle des femmes dans les métiers traditionnellement masculins.

La faible représentation des femmes dans les postes de

direction techniques limite les opportunités de mentorat et de réseautage.

Les femmes font également face à des discriminations, des comportements inappropriés ou du harcèlement, ce qui crée un environnement de travail hostile.

Les femmes ont souvent moins accès aux formations techniques et professionnelles, ce qui limite les compétences et la progression de carrière, mais également la possibilité de travailler dans le secteur. La charge des responsabilités familiales peut restreindre également les opportunités des femmes de poursuivre des carrières dans le secteur extractif, surtout dans des environnements de travail exigeants et éloignés.

Les réseaux d'affaires et professionnels dominés par des hommes rendent souvent difficile l'accès des femmes aux opportunités de collaboration et de croissance.

Elle propose toutefois des solutions dont la mise en place de politiques de recrutement pour attirer les femmes, et des programmes de formation spécifique au profit des femmes.

« Établir des programmes de mentorat pour répondre et soutenir les femmes dans leur parcours professionnel et lutter contre les stéréotypes de genre. Assurer un environnement de travail avec des infrastructures et des aménagements répondant aux besoins des femmes dans toutes les sociétés minières. Mettre en place des horaires flexibles, des congés maternité flexible et des services de garde d'enfants pour soutenir les employées. Instaurer des politiques et des formations, de la prévention du harcèlement, avec des mécanismes de signalement efficaces. Sensibiliser pour changer les perceptions culturelles », sont autant de propositions.



ASSOCIATION DES FEMMES DU SECTEUR MINIER DU BURKINA

**Tous ; engageons-nous
pour la prise en compte de
la femme dans la gestion
du fonds minier
de développement local**

Aicha Nathalie Nebie : Directrice de la Santé et de la sécurité au travail pour la mine et les opérations sur le projet minier de fer de Simandou en Guinée

Aicha Nathalie Nebie, actuellement Directrice Santé et Sécurité au Travail chez Rio Tinto, affectée au projet de Simandou, en Guinée. Elle raconte son parcours professionnel, explique les tâches d'une responsable en Santé Sécurité au Travail sur un site minier et donne des conseils aux jeunes filles.



Ma fonction vise à garantir que chaque travailleur conserve son intégrité physique et mentale, arrive en bonne santé sur son lieu de travail et retourne sain et sauf à son domicile.

Formation. Bien que cette nomination m'ait initialement surprise, mon employeur avait identifié mon potentiel au delà de mes compétences techniques de l'époque. J'ai bénéficié ainsi d'une formation complète, tant pratique que théorique, dispensée par les meilleurs systèmes du secteur.

Mon développement professionnel s'est poursuivi par une démarche d'apprentissage continu : formations bisannuelles, certifications et diplômes spécialisés, parfois financés personnellement. Cette combinaison de mise à jour constante des compétences, d'excellence opérationnelle et d'engagement professionnel m'a permis une progression rapide sur différents sites au Burkina Faso, puis une expatriation en 2017.

Aujourd'hui, je suis Directrice de la Santé et de la sécurité au travail pour la mine et les opérations sur le projet minier de fer de Simandou, un projet d'envergure mondiale mené par Rio Tinto.

Après 13 années d'expérience dans le secteur minier au Burkina Faso et dans la sous-région, je suis reconnaissante des opportunités qui se sont présentées à moi. Cette trajectoire illustre l'importance de la préparation technique et de l'attitude professionnelle dans l'évolution de carrière.

Racontez-nous votre formation et votre parcours professionnel

de remplacement m'a permis d'intégrer l'équipe en tant que serveuse.

Initialement formée en gestion, avec une spécialisation en gestion d'entreprise touristique et hôtelière, mon premier contact avec le secteur minier s'est fait lors d'un stage de fin de cycle auprès d'un prestataire de services en hébergement et restauration sur site minier. Une opportunité

Cette première expérience m'a permis de découvrir l'univers minier et d'exprimer mon intérêt pour ce secteur auprès d'une équipe spécialisée dans l'exploitation souterraine. Malgré mon profil atypique, j'ai été admise pour le poste d'Administratrice en Santé, Sécurité, Environnement et

En quoi consiste concrètement votre travail de Directrice en Santé Sécurité au travail sur un site minier ?

Ma mission principale consiste à conseiller la direction sur la réglementation et les procédures de santé et sécurité au travail, tout en garantissant leur application rigoureuse. Cette responsabilité englobe plusieurs axes stratégiques :

L'évaluation préalable de l'aptitude des travailleurs par le biais d'examens médicaux d'embauche, assurant leur capacité physique et mentale à exercer leurs fonctions sans risque pour leur santé. Il s'agit de la surveillance du respect des réglementations par l'ensemble des parties prenantes, employeurs et employés, la coordination des équipes d'intervention d'urgence en cas d'incident, l'investigation approfondie des accidents pour identifier et corriger les causes racines, prévenant ainsi toute récurrence.

En synthèse, ma fonction vise à garantir que chaque travailleur conserve son intégrité physique et mentale, arrive en bonne santé sur son lieu de travail et retourne sain et sauf à son domicile.

Quels ont été les difficultés rencontrées dans ce domaine et comment vous les avez surmontés ?

Comme dans tout domaine, des défis existent. Dans le secteur minier, il s'agit notamment des horaires de travail longs et décalés, avec des journées de 12 heures pendant plusieurs jours consécutifs sur le site. Les difficultés psychologiques, telles que l'isolement dû à l'éloignement de la famille et du

cercle social, ainsi que le stress lié aux objectifs de production et au climat de danger permanent (engins lourds mobiles, produits chimiques, etc.), sont également à prendre en compte.

Ma stratégie d'adaptation repose sur une gestion rigoureuse de mon énergie et de ma santé, en adoptant une hygiène de vie saine : pratique régulière du sport, alimentation équilibrée et sommeil de qualité. Je m'assure également de me former continuellement, de manière formelle ou informelle, afin de prévenir le stress lié à la non-maîtrise de certaines problématiques. Ces dernières années, j'ai développé une approche de préservation de ma santé mentale et émotionnelle en établissant des limites claires et respectueuses, tant sur le plan professionnel que personnel.

Comment concilier les exigences de santé-sécurité avec la vie de femme ?

Je considère que les femmes ont une prédisposition naturelle pour la santé et la

sécurité, en raison de leur instinct protecteur et maternel. Pour ma part, je concilie les exigences de santé-sécurité avec ma vie de femme en restant fidèle à mes valeurs personnelles : intégrité, respect et professionnalisme. Cette cohérence me permet de maintenir un équilibre authentique entre mes responsabilités professionnelles et mon identité personnelle.

Quel conseil donneriez-vous aux jeunes filles ?

L'industrie minière contemporaine promeut activement la diversité et l'égalité des chances, créant des opportunités exceptionnelles pour les jeunes femmes. Cette ouverture représente une porte d'entrée privilégiée qu'elles peuvent exploiter en se préparant adéquatement sur le plan des compétences techniques et de l'attitude professionnelle. L'excellence et l'engagement restent les clés du succès dans ce secteur en transformation.



Je considère que les femmes ont une prédisposition naturelle pour la santé et la sécurité, en raison de leur instinct protecteur et maternel.

Ariane COULIBALY : Ingénieur des mines : « L'ingénierie minière regroupe plusieurs spécialités permettant d'optimiser les différentes étapes du cycle de vie d'une exploitation minière »

Ariane COULIBALY est ingénieur des mines à la planification à Orezone Bomboré. Membre de AFEMIB, elle est passionnée des roches, des minéraux et la connaissance du sous-sol. Elle justifie son choix de ses études, parle de son travail au quotidien et aborde les difficultés rencontrées.



Qu'est-ce qui vous a inspiré à choisir une carrière dans les mines ?

Dès ma classe de 4ème, pendant les cours des sciences de la vie et de la terre, on parlait beaucoup des roches, des minéraux. J'étais curieuse et j'ai beaucoup aimé ces cours.

A ma classe de 3ème, avec l'avènement du boom minier, j'entendais dire que le sous-sol du Burkina était très riche en or avec beaucoup d'autres potentialités. J'avais eu l'envie de découvrir. C'est de là qu'est née ma passion. J'ai souhaité dans les études, connaître ce que regorgeait le sous-

sol de mon pays et pourquoi pas devenir miniers. Après le Baccalauréat, je me suis inscrit en géologie.

En quoi consiste concrètement votre travail au quotidien ?

L'ingénierie minière est une discipline clé dans l'exploitation des mines, combinant expertise, technique et gestion stratégique pour maximiser l'extraction des ressources de manière efficace, sécurisée et durable. Elle regroupe plusieurs spécialités permettant d'optimiser les différentes étapes du cycle de vie d'une exploitation minière, de la phase d'exploration jusqu'à la fermeture et la réhabilitation du site. Parmi ces disciplines, le forage-dynamitage et la planification minière occupent une place centrale. Le forage-dynamitage permet de fragmenter la roche afin de faciliter son extraction et son traitement, tandis que la planification minière assure une gestion optimisée des ressources et des opérations sur différents horizons temporels.

La planification minière organise les opérations de manière efficace et rentable et repose sur une analyse approfondie des gisements, une gestion optimisée des ressources et une coordination rigoureuse des activités minières.

Mon travail consiste à utiliser des logiciels spécialisés pour modéliser le gisement, simuler les scénarios d'exploitation et optimiser l'extraction des ressources qui est l'or, d'améliorer la productivité des équipements, de réduire les coûts et de limiter les impacts environnementaux.

Mon travail quotidien se résume donc à la planification journalière, hebdomadaire mensuelle et trimestrielle. Je fournis les plans de travail permettant l'extraction du minerai de façon optimale. Je fais aussi des designs des fosses et des stocks. Pour fournir les rapports nécessaires.

Je fais aussi des plans de forage et de dynamitage. Cette technique permet de fragmenter la roche pour faciliter l'extraction du minerai et son transport vers les installations de traitement.

Quels sont les défis que vous rencontrez dans ce milieu majoritairement masculin ?

En tant que femme les défis sont énormes. Je dois travailler de telle sorte à mériter le poste que j'occupe. En tant que femme, on est obligé de fournir plus d'effort.

Je rencontre des incompréhensions, des attaques indirectes. Je suis obligée d'être mentalement fort pour réussir. Je dirais aussi qu'il faut avoir une force de caractère et être très dynamique. Il faut apprendre vite car certaines comparaisons visent à te rappeler que la femme n'a pas sa place dans ce milieu. Le début n'a pas été facile mais j'ai pu surmonter parce que j'aime ce que je fais et je prends les critiques pour

transformer en force.

Je compte pour la suite avoir un parcours riche et occuper le poste de senior, de chef ingénieur de mine et pourquoi pas mining ingénieur. Je veux un parcours qui permettra que d'autres filles s'identifient à moi.

Avez-vous un message à transmettre aux jeunes filles qui rêvent de faire carrière dans l'ingénierie ou le secteur minier ?

De ne jamais abandonner leurs rêves et de croire en elle, se former davantage et surtout ne pas se laisser tomber dans la facilité. Éviter de croire que quelqu'un peut t'aider en échange de quelque chose. Personne ne peut décider de notre avenir, si ce n'est nous-même. Faire recours à un mentor, connaître les femmes qui ont réussi dans ce domaine pour s'identifier à elles.

Il ne faut surtout pas te dire, je veux travailler coûte que coûte dans la mine. Si la mine ne te réussit pas, il faut essayer autre chose.

Qu'est ce qui vous a motivé à adhérer à l'AFEMIB ?

Avant le secteur minier, j'étais dans la télécommunication où je suivais les activités de l'AFEMIB. J'ai été motivée par le féminisme, les différentes activités et tout le combat qu'elle mène en faveur des femmes dans le domaine minier. J'ai souhaité apprendre plus. C'est ce qui a motivé mon adhésion en fin 2022 pour être une femme leader et connaître les défis auxquels les femmes dans le secteur minier rencontrent et comment remédier cela, vu que j'avais fait mon entrée dans le secteur.

Quel bilan pouvez-vous faire depuis votre adhésion ?

Je suis une membre active au sein de l'AFEMIB. Je soutiens presque le bureau à travers les activités qu'elle mène.

J'ai mené plusieurs activités à AFEMIB dont la première activité a été le projet PISCCA. J'ai travaillé sur ce projet en tant que chargé de l'évaluation de ce projet qui vient en aide aux femmes déplacées internes du fait de la situation sécuritaire du pays et aussi impactées par l'orpaillage. J'ai beaucoup aimé ce projet parce qu'il vise l'autonomisation des femmes, la cohésion sociale et l'entrepreneuriat. Être en contact avec ces femmes était très émouvant.

Mon second projet a été réalisé en faveur des femmes de Gaoua travaillant dans les sites d'orpaillage pour les soutenir à travers les activités génératrices de revenus. Dans le cadre de leur reconversion, le projet a voulu les sortir hors de l'orpaillage avec leurs enfants. Il fallait proposer des activités qu'elles souhaiteraient mener elles-mêmes.

Les ateliers de formations auxquels j'ai participé m'ont permis d'apprendre et de grandir. J'ai pu également nouer des relations.

J'ai beaucoup appris au sein de l'AFEMIB avec ces femmes leaders et mentors. Je peux dire que je suis une Woman Leader grâce à l'AFEMIB et un exemple pour la jeune génération parce que certaines jeunes filles me prennent comme un exemple.

« Faire rayonner la femme du secteur minier burkinabé à l'international est un défi qui me tient à cœur » Nathalie LOMPO, secrétaire à la communication de AFEMIB

Nathalie LOMPO est la secrétaire à la communication et à l'information de l'Association des femmes du secteur minier du Burkina Faso (AFEMIB). Elle est métallurgiste senior. Son parcours est le fruit de deux écoles dont l'École Supérieure d'Ingénieurs de Fada N'Gourma et l'Institut national polytechnique Félix Houphouët-Boigny, où elle a obtenu un diplôme d'ingénieur de conception, option mine et carrière. Elle estime qu'AFEMIB est une école d'apprentissage et invite les jeunes filles qui veulent apprendre comme elle d'adhérer.



J'ai adhéré à l'AFEMIB en 2016. Depuis juin 2023, je suis secrétaire chargée à l'information et à la communication dans le bureau de l'AFEMIB.

projets est un accomplissement et une fierté pour moi.

Avec l'AFEMIB, j'ai pu assister à des conférences de classe mondiale. J'ai pu côtoyer des femmes du secteur minier du Burkina, d'Afrique et du monde. J'ai participé à la rédaction de textes de loi sur le code minier, à des ateliers de restitution, apporter des propositions à des grandes rencontres sur le secteur minier. Depuis que je suis à l'AFEMIB, je participe chaque année à la SAMAO où nous animons des stands. Grâce à mon rôle dans l'Association, j'ai pu bénéficier d'une formation sur le leadership économique dans le secteur minier où j'ai reçu une certification.

Quels sont vos principaux défis que vous avez au quotidien au sein de l'AFEMIB ?

Le défi que je me suis lancée, depuis mon adhésion à l'AFEMIB, c'est de faire en sorte que le travail de la femme au Burkina, dans le secteur minier, soit reconnu. Mettre en lumière et valoriser les femmes qui travaillent dans le secteur minier. Faire rayonner la femme du secteur minier burkinabé à l'international est un défi qui me tient à cœur.

Qu'est-ce qui vous a poussé à choisir la métallurgie ?

Dès les premières années de mes études, le traitement de

Qu'est ce qui a motivé votre adhésion à l'AFEMIB ?

Étant étudiante dans le domaine des mines, j'ai appris par le biais d'un professeur l'existence d'une association des femmes du secteur minier au Burkina. J'ai voulu adhérer et le professeur m'a mis en contact avec la présidente. Je voulais adhérer pour m'imprégner des défis des femmes dans le secteur des mines. Je suis donc membres de l'AFEMIB depuis 2016. Depuis juin 2023, je suis secrétaire chargée à l'information et à la communication dans le bureau de l'AFEMIB.

Quel est votre nouvel accomplissement depuis votre adhésion à l'AFEMIB ?

Mon adhésion à l'AFEMIB m'a permis de développer mon leadership, ma confiance en soi. AFEMIB m'a permis de piloter des projets comme femme dynamique. Nous organisons plusieurs activités lors des journées internationales de la femme dans le secteur minier. En 2023, nous avons organisé un webinaire sur la place de la Femme dans le secteur minier. En 2024, nous avons organisé une campagne digitale, une journée porte ouverte. Participer à ces

minerais m'intéressait beaucoup. J'ai effectué un stage dans ce domaine, et quand je finissais mon cycle ingénieur, j'ai postulé à un programme et j'ai été retenue en tant que métallurgiste

Quelles sont les principales tâches d'une métallurgiste ?

En tant que métallurgiste, mes principales responsabilités consistent à assurer le bon fonctionnement de l'usine selon des paramètres optimaux, tout en respectant rigoureusement les procédures de sécurité. Je veille à l'utilisation optimale des réactifs et des ressources, à la planification des essais en laboratoire, ainsi qu'à la gestion de l'équipe du laboratoire. Faire la comptabilité métallurgique, avec pour objectif de garantir une production efficace et efficiente afin d'optimiser la récupération de l'or.

Au quotidien je travaille à résoudre les problèmes liés à la récupération, en identifiant les écarts ou les inefficacités dans le procédé métallurgique afin d'optimiser continuellement les performances de l'usine.

La métallurgie comprend plusieurs domaines spécialisés. Les métallurgistes de développement qui réalisent des essais sur différents types de minerai pour en comprendre le comportement et améliorer les taux de récupération. D'autres métallurgistes surveillent le bon déroulement des opérations en usine et s'assurent du respect des paramètres de fonctionnement. Enfin, la comptabilité métallurgique qui joue un rôle clé en fournissant des rapports précis sur la performance de production et les pertes métallurgiques.

Quel impact votre travail a-t-il sur les projets miniers ?

Le travail du métallurgiste a un impact majeur sur les

projets miniers, car il contribue activement à la préservation des ressources minérales, qui sont non renouvelables à l'échelle d'une vie humaine. En optimisant les procédés de récupération, le métallurgiste lutte contre le gaspillage et veille à ce que les rejets de l'usine contiennent le moins de métal précieux possible. Chaque gramme récupéré représente une valorisation maximale du minerai extrait, ce qui renforce à la fois la rentabilité du projet et son empreinte environnementale.

Le travail de métallurgiste impacte beaucoup sur les projets miniers parce qu'il lutte contre le gaspillage de ressources minérales qui ne sont pas renouvelables à l'échelle d'une vie. Il faut pouvoir récupérer le maximum possible afin que ce qui est rejeté ne contienne vraiment rien.

En repensant à vos débuts dans le secteur minier, comment percevez-vous les défis auxquels vous faisiez face à l'époque ?

En repensant à mes débuts dans le secteur minier, je me rends compte que les défis auxquels je faisais face relevaient davantage de l'apprentissage naturel que de véritables obstacles. Au départ, je voulais tout maîtriser rapidement, obtenir toutes les réponses en même temps. Avec le recul, je comprends que ce sentiment d'impatience était normal, mais que la progression demande du temps, de la patience et de la persévérance.

Je n'ai pas rencontré de grands défis au sens classique, mais j'ai traversé des étapes formatrices. Par exemple, les refus à mes demandes de stage, que je vivais comme des déceptions, ont renforcé ma détermination. Aujourd'hui, je suis fière de mon parcours, car je vois que les efforts fournis avec sincérité ont porté leurs fruits.

La plus grande leçon que je retiens est que les résultats ne sont pas toujours immédiats. Il faut s'investir pleinement, faire les choses avec le cœur, sans toujours attendre une contrepartie. C'est dans cet esprit que j'aborde chaque nouvelle étape de ma carrière.

Qu'est-ce qui vous a poussé à persévérer et à exceller ?

Je dirais que c'est dans ma nature, j'aime bien faire les choses. Durant les 07 années d'études pour l'obtention du diplôme Bac+5, je n'ai pas bénéficié de plus de 2 mois de vacances. Pendant presque toutes les vacances, j'ai été en stage.

Comment voyez-vous l'avenir des femmes dans le secteur minier au Burkina Faso ?

L'avenir de la femme dans le secteur minier est plus prometteur parce qu'il y a de plus en plus des femmes à des postes de responsabilité et avec la nouvelle génération, on voit que ce sont des femmes qui sont prêtes. Ce sont des femmes qui ont la rage de réussir, qui mettent tout de leur côté pour atteindre leurs objectifs. Je pense que l'avenir de la femme dans le secteur a de beaux jours.

Qu'est-ce qu'il manque pour que les femmes accèdent à davantage des postes de responsabilité dans l'industrie ?

Ce qui manque de mon point de vue à la femme pour accéder à des postes de responsabilité, c'est peut-être la confiance en soi qui fait que les femmes ne pensent pas à la prochaine étape de leur carrière. Elles sont aussi confrontées à des défis sociaux. Il faut donc des formations en softs skills, des coachings pour améliorer les performances des femmes.

« La géologie s'est imposée à moi », Alice Nadembéga, épouse ITOUA est Chef géologue à Bissa Gold

Alice Nadembéga, épouse ITOUA est titulaire d'une maîtrise en géologie fondamentale et appliquée de l'Université de Ouagadougou (2004). Elle est rentrée dans le secteur par la mine de Youga avec la société Burkina mining compagny (BMC) pour un stage de 3 mois. Elle a dû se mettre en retrait du secteur pendant un temps à cause d'une maternité. Elle a fait son retour dans le secteur dans l'exploration, à High River Gold de 2006 à 2010. Géologue à Essakane de 2010 à 2011, depuis août 2011, elle est à Bissa Gold où elle a occupé tour à tour le poste de superviseur géologue, géologue sénior et Chef géologue depuis avril 2024, coté exploration. Elle raconte son parcours professionnel, justifie son choix pour la géologie.



J'ai une famille, je suis une épouse, je suis une mère. Il a valu aussi s'organiser et trouver le juste milieu.

Pourquoi avoir choisi des études en géologie ?

La géologie s'est imposée à moi. Après mon BAC obtenu en Côte d'Ivoire, je suis rentrée au Burkina Faso pour des études en sciences économiques et de gestion. Je suis arrivée en retard et les inscriptions étaient closes. J'ai été informée d'une possibilité d'inscription qu'en Chimie, Biochimie, Biologie et Géologie (CBBG). Je me suis inscrite malgré les appréhensions.

En deuxième année, j'ai opté pour Biologie-Géologie où il n'y avait pas assez de femmes. On étudiait les roches et c'était une découverte de ce que regorgeait le sous-sol. C'est ainsi que la passion est née.

Quelles sont vos principales responsabilités en tant que Chef géologue ?

La gestion d'une équipe constituée de géologues seniors de divers profils est ma principale responsabilité. Il faut planifier et suivre leurs activités, diffuser les informations, les motiver et les galvaniser afin de pouvoir atteindre l'objectif de la société.

En repensant à vos débuts dans le secteur minier, comment percevez-vous les défis auxquels vous faisiez face à l'époque ?

Nous évoluons dans un milieu où il y a plus d'hommes que de femmes. Pendant mon stage à Youga, les hommes étaient polygames avec des femmes plus âgées que moi. Les hommes me narguaient et ne suivaient pas mes instructions. J'entendais des propos du genre « J'ai 3 femmes comme toi à la maison », « Une femme ne me commande pas ».

A High River Gold, j'étais la seule femme avec des techniciens hommes plus expérimentés sous ma responsabilité. Un technicien m'a dit que le nombre d'années à l'université ne sert à rien parce qu'en tant que technicien, son salaire dépassait le mien. Ce qui était vrai à cause de ses heures supplémentaires. Il a fallu s'armer de courage pour surmonter parce que mon objectif était d'acquérir de l'expérience.

J'ai une famille, je suis une épouse, je suis une mère. Il a fallu aussi s'organiser et trouver le juste milieu.

Comment voyez-vous l'avenir des femmes dans le secteur minier au Burkina Faso ?

D'abord à l'université, nous n'étions que 3 filles dans notre promotion. Lorsque j'entrais dans le secteur, les femmes étaient minimes dans les sociétés minières dominées par les sociétés d'exploration.

Mais aujourd'hui, les filles et les femmes commencent à s'intéresser au secteur. Plusieurs universités privées offrent des formations et j'ai espoir en l'avenir de la femme dans le secteur minier.

Mais les femmes doivent cesser d'avoir peur du lendemain.



La maternité aussi fait peur à certaines femmes. Heureusement que ces dernières années, des sociétés font des efforts en faveur des femmes en situation de maternité. Ce qui encourage les femmes à accéder à des postes de responsabilité. Si les sociétés minières pouvaient alléger les conditions des femmes en situation de maternité, elles allaient se surpasser.

Avez-vous rencontré des difficultés en tant que femme et comment vous les avez surmontées ?

J'ai commencé mon stage à Youga en début de grossesse. Deux mois après, le directeur m'a signifié que je ne pourrais pas continuer à la fin du stage.

Il a même dit à un responsable : « Est-ce que c'était le moment pour Alice de tomber enceinte ? ». La maternité peut jouer sur une carrière parce que mes promotionnaires garçons ont été recrutés dans la société après le stage alors que je devais reprendre ma carrière après l'accouchement. Mais je me suis auto-défiée pour atteindre cet objectif.

Les femmes pionnières du secteur minier du Burkina Faso



Aïssata Zonou :
Première femme géologue du Burkina Faso



Aïda Tamboura :
Première femme directrice pays d'une
compagnie minière au Burkina Faso



Maïmouna Guembré :
Première femme métallurgiste du Burkina Faso



Annonciata Thombiano :
Première femme spécialiste en Santé-Sécurité
dans le secteur minier

Ouédraogo Wehamemadou orpailleuse à Koudougou : « J'ai persévéré dans ce milieu grâce aux encouragements de mon mari »

Ouédraogo Wehamemadou est artisan minier (orpailleuse) à Koudougou. Elle a réussi à s'imposer dans ce milieu dominé par les hommes. Pour y arriver, elle a dû surmonter divers obstacles. Elle raconte son parcours et donne des conseils aux autres femmes.



Il n'est pas facile pour une femme d'évoluer dans le secteur de l'exploitation artisanale de l'or. Depuis mon entrée dans le secteur jusqu'à présent, je rencontre toujours des difficultés. Dans ce milieu, les femmes sont qualifiées avec des mots blessants. Mais je savais ce que je voulais. Je ne me suis pas découragée. J'ai persévéré surtout avec les encouragements et le soutien de mon mari.

Avez-vous des conseils à donner aux autres femmes ?

Je propose que les femmes qui évoluent dans ce secteur reçoivent des soutiens multiformes parce qu'elles contribuent également au développement du pays. A l'endroit de mes sœurs orpailleuses, je demande de ne jamais se décourager et de ne jamais baisser les bras. Je les encourage donc à ne pas écouter les stéréotypes qui circulent sur les femmes dans ce secteur. Les femmes peuvent faire tout ce que font les hommes. Nous devons donc lutter parce que celui qui ne lutte pas n'a jamais rien. Nous devons nous battre pour aller de l'avant et faire mieux que les hommes.

A nos frères qui évoluent dans le secteur de l'exploitation artisanale, acceptez-les femmes dans ce secteur comme vos mamans, vos femmes et vos filles.

Comment êtes-vous devenue orpailleuse ?

Je suis rentrée de la Côte d'Ivoire avec mes parents en 2002. Afin de soutenir les parents, j'ai décidé de vendre du jus et ensuite travailler dans des restaurants. Pendant ce temps, j'ai observé que les jeunes

garçons qui travaillaient dans les mines d'or prenaient bien soin de leur famille. J'ai alors tenté ma chance dans ce milieu dominé par des hommes. C'est ainsi que je me suis retrouvée dans l'orpaillage.

Quelles sont les difficultés que rencontrent les femmes orpailleuses dans ce milieu ?

Moné Anaïse Agnès : Première femme propriétaire d'une autorisation d'exploitation artisanale de carrière au Burkina Faso

Moné Anaïse Agnès est membre de l'AFEMIB. Après sa formation en carreleur, elle a ouvert une carrière artisanale pour devenir la première femme détentrice d'une autorisation d'exploitation artisanale au Burkina Faso. Elle parle de son quotidien.



Nous concassons à la main entre 400 et 450 plats, soit environ 18 m³ en 10 jours.

Qu'est-ce qui vous a motivée à ouvrir une carrière de granite ?

Ma motivation est partie de Bamako pendant ma formation en carreleur où les carreaux en granite étaient utilisés lors de mon stage. Mon village à Dabouila regorge de granites. J'ai alors décidé de donner une valeur ajoutée au granite pour produire des pavés, des tables-bancs et des carreaux taillés directement dans le granite.

J'ai d'abord informé à ma famille et ensuite le roi de Tenkodogo qui m'a instruit d'informer le chef de Dabouila de Gourgou afin qu'il m'indique les granites qui se trouvent dans les zones sacrées. J'ai ensuite échangé avec les propriétaires terriens pour avoir leur approbation.

A Ouagadougou, j'ai remarqué que le coût pour l'ouverture d'une carrière industrielle était élevé. J'ai alors constitué mon dossier pour l'obtention de la première autorisation d'exploitation artisanale au Burkina Faso le 27 juin 2023.

Comment fonctionne une carrière d'exploitation artisanale de granite au quotidien ?

Après l'extraction du granite, nous passons au concassage. Tout se fait à la main parce que nous n'avons pas de machine.

La carrière fonctionne de 8h à 12h, en fonction de la disponibilité des blocs à concasser. Nous avons présentement 24 femmes concasseuses et 2 hommes extracteurs sur le site. En saison pluvieuse, les femmes retournent à leurs travaux champêtres.

Nous disposons d'une chef d'équipe qui coordonne et vérifie le port des équipements de protection industrielle et le déroulement des activités sur le chantier. Une responsable des femmes concasseuses et un chef de chantier coordonnent l'extraction.

Nous produisons périodiquement, c'est-à-dire chaque 10 jours. Nous concassons à la main entre 400 et 450 plats, soit environ 18 m³ en 10 jours. Le travail d'approvisionnement est manuel et n'est pas rapide. Pour la distribution, nous ne disposons pas de moyens de transport. Les clients viennent sur place avec leurs véhicules pour le chargement.

En tant que membre de l'AFEMIB, comment l'association a contribué à votre développement personnel et professionnel ?

En tant que membre de l'AFEMIB j'ai participé à plusieurs activités dont la SAMAO, la révision des textes sur le secteur minier. J'ai aussi bénéficié de formations sur les violences basées sur le genre. J'ai suivi des sensibilisations sur l'éducation aux risques liés aux dangers des engins explosifs improvisés et sur bien d'autres thèmes. J'ai eu l'opportunité de rencontrer des personnes. J'exprime mes sincères gratitude à l'AFEMIB mais aussi à la direction des carrières, au roi de Tenkodogo.

Fatbintou Cissé : Présidente d'un groupement féminin, sous-traitante en nettoyage à Houndé Gold

Cissé Fatbintou est née et grandie à Ouagadougou. Elle réside actuellement à Houndé et est la présidente du groupement féminin « Rawelgue Boudou ». Elle explique comment les femmes se sont organisées pour être bénéficiaires d'un marché de fourniture de services à la mine de Houndé Gold.

Fatbintou Cissé, résidente à Houndé avec sa famille, est partie d'un constat : « La mine est installée dans notre environnement. Elle a occupé une partie de nos terres cultivables que nos maris exploitaient pour subvenir aux besoins de nos familles. Voyant nos ressources diminuer, nous les femmes, nous nous sommes organisées en groupement et nous avons plaidé auprès de la mine ». Elle informe que grâce à l'intervention de certaines bonnes volontés, le groupement a pu décrocher un marché de nettoyage à la mine. Les rémunérations reçues, bien que modestes, aident les femmes dans les ménages. Une partie de cette rémunération est aussi utilisée pour mobiliser d'autres filles et femmes pour le nettoyage des lieux publics comme le centre de Santé. « Je ne peux pas dire que le travail ne me profite pas ou ne profite pas à ma famille. Mais je prie Dieu pour que les autorités puissent encore nous soutenir. Si j'avais plus de moyens, j'allais mobiliser les femmes et les jeunes filles afin de nettoyer toute la ville de Houndé et la rendre plus propre ».

Elle espère décrocher plus de marchés avec la mine de Houndé Gold mais aussi avec d'autres structures. En 2024, le sous-traitant de Houndé Gold, ATS, dans le cadre de l'autonomisation des femmes de la communauté, a mis en œuvre un projet de formation en teinture au profit du groupement. Fatbintou Cissé a reconnu que la formation initiée par ATS a permis aux femmes de saisir d'autres opportunités. Elles ont introduit la teinture comme une nouvelle activité économique dans la communauté de Koho.



Fatbintou Cissé, présidente du groupement féminin « Rawelgue Boudou » de Houndé

AFEMIB soutient les Activités génératrices de revenus des femmes



Fabrication du soubala aux femmes déplacées internes du site de Bouda



Soutien à l'élevage de poulets



Soutien à l'élevage de petits ruminants



Soutien à la culture maraîchère



Remise de matériel de fabrication de savon à Boudry



Soutien à l'accès aux crédits



Fabrication de savon



Fabrication de Soumbala



Séance de sensibilisation à Guibaré



Remise d'un message de plaidoyer dans le cadre de la campagne 30% sur le Fonds minier de développement local au Maire de Bana, en Octobre 2019



Séance de sensibilisation sur la lutte contre la présence des enfants sur les sites d'orpaillage à Alga