

MAGAZINE SPECIAL - WOMEN IN ARTISANAL GOLD MINING

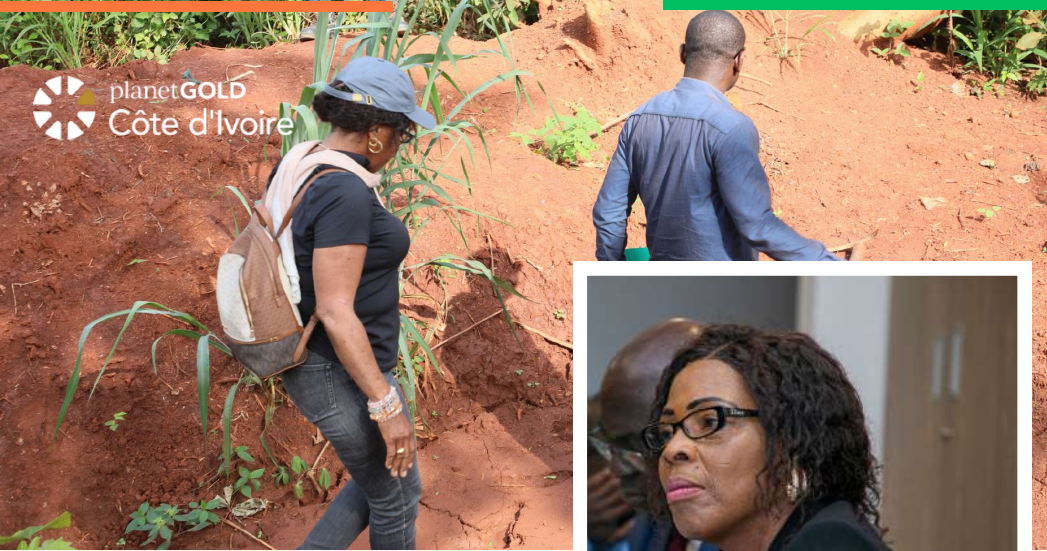
QUAND LE LEADERSHIP FEMININ FAIT BRILLER L'HUMAIN

A la rencontre de celles qui transforment l'artisanat minier en moteur d'espoir et de changement dans les communautés d'EMAPE de l'or

REPORTAGE

Cinq localités, cinq
histoires de courage.

Immersion dans le
parcours des femmes
formées au leadership.



ÉDITO

Sur chaque site minier de Côte d'Ivoire, derrière la poussière et les gestes répétitifs, il y a de braves femmes. Elles qui lavent le minerai, portent les charges, tiennent les foyers et soutiennent les leurs avec dignité. Longtemps, elles ont été les oubliées du récit minier. Aujourd'hui, elles en deviennent les héroïnes silencieuses. Le projet planetGOLD Côte d'Ivoire n'est pas seulement une initiative en faveur de l'environnement. C'est une aventure humaine, où chaque femme formée, chaque voix libérée, chaque leadership affirmé devient une victoire partagée. À travers la formation, la sensibilisation et la valorisation, une certitude s'impose : l'avenir du secteur artisanal passera par les femmes. Leur contribution dépasse la simple production : elles incarnent le changement, extraient la confiance, la solidarité et la transformation. Je leur rends hommage, avec admiration et reconnaissance. Parce qu'à travers elles, c'est tout un secteur qui s'élève. Et parce qu'à travers leur voix, c'est l'Afrique qui se redéfinit.



DR. Kouadio Amenan VI

Point Focal national de la Convention de Minamata sur le Mercure



Les femmes
de l'or :
bâtisseuses
d'un avenir
durable

Introduction : Le Temps des femmes de l'or

L'or le plus précieux n'est pas celui qu'on extrait du sol, mais celui qu'on fait briller en soi.

Elles s'appellent Fatoumata, Amenan, Augustine ou Pascaline. Elles sont artisanes, présidentes de coopératives, épouses, mères, cheffes de groupe ou simples travailleuses. Leur point commun : elles ont choisi de briller autrement. Dans un secteur minier longtemps dominé par les hommes, ces femmes redéfinissent les règles. Elles ne se contentent plus de participer — elles dirigent, influencent, inspirent. Elles portent haut les valeurs de solidarité, de résilience et de transformation, et prouvent chaque jour que le leadership féminin n'est pas une idée : c'est une réalité en marche. Le projet planetGOLD Côte d'Ivoire les accompagne dans cette évolution. À travers des formations, des rencontres et des échanges, il œuvre pour un or sans mercure et pour un avenir où la voix des femmes compte autant que leur travail. Ce magazine, *Woman in Artisanal Gold Mining*, est né de cette mission. Il retrace un voyage — celui d'une équipe partie à la rencontre des femmes de l'EMAPE, à travers les villes et villages d'implémentation du projet. De Bongouanou à Dabakala, en passant par Ahounienfoutou (N'guessankro-Bongouanou), Pangbankouamekro (Pakouabo-Bouaflé), Abouakakro2 (Bonikro-Djekanou), Bafankaha (Kiemou-Korhogo) et Bidiala bobosso (Dabakala), chaque étape a révélé des visages, des histoires, des convictions.



Ces pages sont un hommage. Un hommage à ces femmes qui, dans la poussière des mines, font naître l'étincelle du changement. Un hommage à leur courage, leur intelligence et leur foi en un avenir plus sûr, plus responsable et plus humain.



Abidjan

Le point de départ d'un engagement

Dimanche 7 septembre 2025, les véhicules du projet planetGOLD Côte d'Ivoire s'élancent depuis Abidjan en direction de l'intérieur du pays. À bord, des visages familiers : ceux de l'équipe communication, du consultant venu de Guinée. Dans les coffres, du matériel de formation, des documents, des caméras.

Mais au-delà des outils, un même objectif unit tout le monde : renforcer le leadership féminin dans le secteur de l'EMAPE (Exploitation Minière Artisanale et à Petite Echelle) de l'or et faire émerger une nouvelle génération de femmes leaders.

Ce voyage n'est pas une simple tournée de sensibilisation. C'est un parcours d'apprentissage, de dialogue et de transformation. À chaque étape, la mission cherche à transmettre un message clair : la femme n'est plus spectatrice de l'EMAPE — elle en devient l'actrice centrale.



Bongouanou

Première étape



agricultrices au champ et commerçant au marché. Leur contribution à l'économie familiale est indéniable, mais leur reconnaissance sociale reste limitée.

Les défis sont multiples. Nombreuses sont analphabètes ou déscolarisées, faute de moyens ou par choix familial. Elles sont peu représentées dans les espaces décisionnels communautaires, encore largement dominés par les hommes. Pourtant, derrière cette réalité se cache une formidable énergie féminine, prête à éclore.

Le lendemain de l'arrivée à Bongouanou, cap est mis sur Ahounienfoutou, un village niché dans la sous-préfecture de N'Guessankro. Ici vivent près de 2 500 habitants, dont la majorité pratique l'agriculture vivrière. L'orpaillage artisanal est devenu une activité de complément, surtout pour les hommes. Les femmes, elles, cumulent les responsabilités : ménagères à l'aube,

C'est précisément là qu'intervient planetGOLD Côte d'Ivoire. À travers des sessions de formation au leadership féminin, à la gouvernance et à la prise de parole en public, le projet sème des graines de changement. Les participantes découvrent des outils concrets pour s'affirmer, se faire entendre et jouer pleinement leur rôle dans la gestion des ressources minières locales. Les discussions sont animées, les regards pétillent : quelque chose est en train de naître à Ahounienfoutou.

Pangbankouamékro



Deuxième étape

Plus loin au centre-ouest de la Côte d'Ivoire, la mission met le cap sur Pangbankouamékro, dans la sous-préfecture de Pakouabo. Avec environ 1 200 habitants, ce village vit principalement de l'agriculture et de l'orpaillage. Ici, les femmes sont les gardiennes silencieuses de la communauté. Dès les premières heures du jour, on les retrouve aux puits, dans les champs ou sur les marchés. Leur présence est partout, sauf là où les décisions se prennent.

Mais au fil des échanges, une figure émerge : la présidente de l'association des femmes, en poste depuis 2009. Jusqu'alors peu considérée comme une leader au sens formel, elle est soudain reconnue par la communauté entière comme une véritable cheffe de file. Ce moment est fort, presque solennel. Le regard des femmes change, celui des hommes aussi.

Les formations dispensées par planetGOLD Côte d'Ivoire servent ici de catalyseur de reconnaissance. Elles permettent aux femmes de prendre conscience de leur pouvoir collectif et de légitimer des leaderships déjà existants, souvent ignorés. À Pangbankouamékro, la graine plantée commence à germer.





À quelques kilomètres de Djékanou, Abouakakro 2, dans la sous-Préfecture de Bonikro, dévoile un visage singulier. Avec ses quelque 1 800 habitants, le village se distingue par la présence d'une population féminine instruite, organisée et confiante.

Ici, les femmes savent déjà se faire entendre : elles dirigent des associations, participent aux réunions communautaires, et plusieurs d'entre elles ont appris à défendre leurs idées avec aisance.

Les 12 et 13 septembre 2025, plus d'une cinquantaine de participantes se rassemblent pour deux jours de formation sur le leadership, la gouvernance locale et la parole publique.

Les échanges sont intenses, les rires francs, les témoignages inspirants. On ne cherche pas ici à éveiller les consciences — elles le sont déjà.

Le défi, à Abouakakro 2, consiste à canaliser une énergie collective et à renforcer une dynamique féminine déjà bien en marche.

Sous la houlette du projet planetGOLD Côte d'Ivoire, cette jeunesse féminine ambitieuse s'approprie de nouveaux outils pour agir, décider et influencer.

Les discussions sur la gouvernance et la représentativité résonnent avec maturité et conviction.

Certaines femmes évoquent leurs projets de coopératives, d'autres parlent d'éducation ou de développement local. À Abouakakro 2, le leadership féminin n'est plus une idée en construction — c'est une réalité affirmée.

La formation du projet vient simplement structurer une confiance déjà née, et donner à ces femmes les moyens d'enraciner leur voix dans la gouvernance locale.

Abouakakro 2

Troisième étape



Bafanakaha

Quatrième étape

Chaque mot devient un acte de courage, chaque intervention une victoire sur la retenue.

Et puis, une voix se distingue : celle de TUHO Nabounou, une femme à la parole franche et au regard déterminé.

Si j'ai la possibilité de gérer les femmes sans la présence d'un homme, je le ferais, si cela peut nous aider à progresser », déclare-t-elle avec une assurance qui fige un instant la salle.



Le périple se poursuit vers Bafanakaha, situé au nord de la Côte d'Ivoire, dans la sous-préfecture de Kiemou, une localité où la tradition accorde depuis toujours la parole publique aux hommes. Ici, le leadership féminin est discret, presque effacé.

Mais les 15 et 16 septembre 2025, une formation sur le leadership, conduite par le formateur Chérif Camara, vient doucement bousculer les codes établis. Au début, les échanges sont timides. Les femmes se regardent, hésitent à parler, puis, petit à petit, les voix s'élèvent.

Dans le silence qui suit, les sourires apparaissent, les applaudissements éclatent.

Cette phrase, simple et puissante, devient le symbole d'une libération.

Les exercices pratiques se transforment en prises de parole passionnées, les hésitations font place à la confiance.

À Bafanakaha, le changement ne s'est pas fait en un jour — il a commencé par une voix.

Et derrière cette voix, une promesse : celle d'un leadership féminin qui apprend à s'affirmer, à se construire et à se faire entendre.



Retour à Abidjan

Après plusieurs jours sur les routes, la mission prend le chemin du retour vers Abidjan.

Les véhicules avancent lentement, chargés non seulement de matériel, mais surtout de visages, de rires, de récits et de leçons humaines.

Chaque localité visitée a laissé une empreinte.

Chaque rencontre a révélé une part de la force silencieuse qui anime les femmes de l'EMAPE.

Ce périple n'a pas seulement permis de former — il a permis de révéler.

Révéler des femmes souvent invisibles, mais puissantes.

Révéler des voix longtemps étouffées, désormais prêtes à se faire entendre.

Révéler un potentiel collectif qui ne demande qu'à être reconnu.

À travers ces étapes, le projet planetGOLD Côte d'Ivoire a prouvé que l'intégration du genre dans l'exploitation minière artisanale ne se décrète pas — elle se construit.

Patience après patience.

Localité après localité.

Femme après femme.

Et sur le chemin d'Abidjan, une certitude s'impose à tous :

le véritable trésor de cette mission n'était pas dans les sols, mais dans le courage et la lumière de celles qui les travaillent.

BIDIALA BOBOSSO



Dernière escale du périple : Bidiala Bobosso, dans la région de Dabakala.

Ici, la jeunesse féminine domine le paysage.

Certaines femmes n'ont jamais fréquenté l'école, d'autres ont été contraintes d'abandonner leurs études faute de moyens.

Mais toutes partagent une même force intérieure : celle de vouloir participer activement à la vie économique et sociale de leur communauté.

Dans cette zone aurifère, l'or n'a pas de genre.

Les femmes ne se limitent plus au lavage du minerai : certaines descendent dans les puits, d'autres manient les outils ou coordonnent les activités sur les sites.

Ce courage, rare ailleurs, témoigne d'un désir profond de reconnaissance et d'autonomie.

Mais toutes partagent une même force intérieure : celle de vouloir participer activement à la vie économique et sociale de leur communauté. Dans cette zone aurifère, l'or n'a pas de genre.

Les femmes ne se limitent plus au lavage du minerai : certaines descendent dans les puits, d'autres manient les outils ou coordonnent les activités sur les sites.

Ce courage, rare ailleurs, témoigne d'un désir profond de reconnaissance et d'autonomie.

Les 17 et 18 septembre 2025, la formation sur le leadership et l'affirmation de soi, conduite par l'équipe du projet planetGOLD Côte d'Ivoire, agit comme un révélateur de potentiel.

Au fil des exercices et des discussions, les voix s'élèvent, les visages s'illuminent, les idées jaillissent.

Les participantes parlent d'avenir, d'entrepreneuriat, d'éducation, de solidarité.

À Bidiala Bobosso, quelque chose a changé.

Le passage du projet planetGOLD Côte d'Ivoire laisse derrière lui une conviction nouvelle :

celle d'une jeunesse féminine audacieuse, décidée à bâtir un avenir où la femme ne subit plus le changement, mais le conduit.

“

*Nous ne
voulons plus
seulement
accompagner.
Nous voulons
construire*





Le genre n'est pas une théorie à appliquer. C'est une réalité à construire, pas à pas, avec et pour les femmes

En tant que Consultant Expert dans le déploiement de la dimension genre et inclusion sociale du projet planetGOLD Guinée, ma mission est simple, mais essentielle : faire en sorte que l'approche genre soit effectivement prise en compte dans toutes les étapes du projet.

Cette mission dépasse les documents et les plans d'action. Elle consiste à aller sur le terrain, à écouter, à comprendre et à créer les conditions pour que les femmes participent pleinement au développement de leur secteur.

Sur le terrain, j'ai pu constater que les défis restent nombreux.

Les normes socioculturelles profondément ancrées continuent de limiter la participation active des femmes.

Elles ont encore du mal à accéder aux ressources, aux formations et surtout aux espaces où se prennent les décisions.

Mais malgré ces contraintes, j'ai vu une chose extraordinaire : leur volonté de s'imposer et de contribuer.

En Guinée, nous avons enregistré des avancées notables.

Nous avons mis en place des comités de gestion des plaintes, renforcé les groupes de discussion communautaires, et formé plusieurs femmes leaders afin de promouvoir leur implication dans les structures locales.

Ces femmes ont compris que leur voix avait de la valeur, et qu'elles pouvaient être des actrices du changement dans leurs communautés.

Mon passage en Côte d'Ivoire, dans le cadre de la mission de renforcement des capacités des femmes de l'EMAPE, a été une expérience profondément inspirante.

Cette coopération entre nos deux pays a permis de partager les expériences, de comparer les approches et d'identifier les bonnes pratiques adaptées à nos réalités.

Nous avons beaucoup à apprendre les uns des autres.

Avec une vision harmonisée et une dynamique régionale, l'égalité de genre dans l'EMAPE peut réellement progresser. Pour l'avenir, je reste convaincu que trois priorités sont essentielles :

institutionnaliser l'approche genre dans les politiques minières, renforcer l'autonomisation économique des femmes,

et consolider la coopération régionale entre nos pays.

Je tiens à remercier le projet planetGOLD Côte d'Ivoire pour la confiance placée en moi.

Cette expérience m'a confirmé une chose : les femmes du secteur minier ne demandent pas la permission de participer — elles le font déjà.

Il nous revient maintenant de leur offrir les moyens et la reconnaissance qu'elles méritent.

Je crois que le leadership féminin, ce n'est pas seulement une question de formation. C'est une question de reconnaissance, de confiance et de valorisation de ce qui existe déjà





KOUADJA Kra Ehouabolet Sonia,
Docteure en Ornithologie, biologiste de
la conservation,
Chargée de Programme de gestion
durable des Ressources naturelles à
Initiative pour le Développement
Communautaire et la Conservation de
la Forêt (IDEF).

Qui est Sonia KOUADJA

Je suis Mlle KOUADJA Kra Ehouabolet Sonia, Docteure en Ornithologie, biologiste de la conservation, et chargée de programme de gestion durable des ressources naturelles au sein de l'Association Initiative pour le Développement Communautaire et la Conservation de la Forêt (IDEF).

Je suis également point focal du changement climatique de l'organisation et j'ai été désignée point focal du projet planetGOLD Côte d'Ivoire au sein du comité de pilotage.

En quoi la voix des femmes au sein du Comité de Pilotage fait-elle une différence dans la conduite du projet ?

C'est pour moi un véritable honneur de faire partie du comité de pilotage du projet planetGOLD Côte d'Ivoire. En tant que femme, je considère que la représentativité féminine améliore la qualité des décisions de plusieurs manières. Nous pouvons noter :

- **La Diversité des perspectives** : La présence de femmes au sein du comité permet d'enrichir les analyses et les discussions grâce à des vécus et des priorités souvent

différents de ceux des hommes. Cette complémentarité favorise des décisions plus équilibrées.

- **La Meilleure compréhension des besoins locaux** : Du fait de leurs rôles communautaires, les femmes possèdent une connaissance fine des dynamiques locales, des chaînes de valeur et des impacts sur les ménages. Cette expertise contribue à des choix plus pertinents et mieux adaptés aux réalités du terrain.
- **L'Évaluation plus complète des risques** : Une équipe diversifiée anticipe mieux les conséquences imprévues et conçoit des mesures d'atténuation plus efficaces, grâce à la pluralité des points de vue.
- **L'Acceptabilité et confiance accrues** : Les décisions issues d'un processus inclusif sont perçues comme plus équitables et légitimes. Cela favorise l'adhésion des communautés, en particulier des femmes, piliers des familles au niveau local.
- **Le Renforcement de la gouvernance** : La participation féminine encourage une culture de transparence, de clarification des rôles et de traçabilité dans les choix effectués, contribuant ainsi à une meilleure gouvernance globale du projet.

Selon vous, quels obstacles restent à surmonter pour que les femmes prennent pleinement leur place dans les EMAPE ?

La femme a pleinement sa place dans le secteur de l'Exploitation Minière Artisanale et à Petite Échelle (EMAPE). Cependant, plusieurs obstacles freinent encore sa participation effective.

Tout d'abord, les stéréotypes socioculturels constituent une barrière importante. Dans de nombreuses communautés, les attentes culturelles attribuent des rôles bien définis aux hommes et aux femmes, considérant souvent l'activité minière comme un domaine exclusivement masculin.

“

Être leader, c'est aussi créer un environnement où chacun se sent capable de contribuer

Cette perception limite la reconnaissance et l'intégration des femmes dans le secteur.

Ensuite, les inégalités dans l'accès aux postes de responsabilité sont également marquées. Sur le terrain comme dans les structures organisationnelles, les hommes sont souvent privilégiés, que ce soit pour des tâches spécifiques ou pour

l'occupation de fonctions décisionnelles, au détriment des femmes.

Les conditions de travail représentent un autre frein majeur. Les activités les plus exigeantes physiquement sont généralement attribuées aux hommes, tandis que les femmes sont affectées à des tâches considérées comme moins pénibles. Toutefois, ces tâches peuvent perturber leur vie privée et familiale, notamment en raison de la charge de travail cumulée.

A cela s'ajoutent les questions de harcèlement et de violences (physiques, psychologiques ou sexuelles), aussi bien sur les sites miniers que dans les structures organisationnelles.

Ces situations, combinées au manque de sécurité, dissuadent de nombreuses femmes de s'impliquer pleinement dans le secteur.

On relève également le manque de réseaux de femmes solides, de mentorat et de sponsoring, ce qui réduit leur visibilité et leur capacité d'influence au sein des organisations minières.

J'encourage vivement toutes les femmes qui aspirent à des postes de leadership dans les domaines techniques ou environnementaux à se former continuellement pour devenir à la fois expertes et leaders. Il est essentiel de développer des compétences solides, mais aussi de cultiver la capacité à définir une vision claire, à aligner les objectifs et à communiquer de manière inspirante.

En tant qu'agente d'appui aux coopératives, quel regard portes-tu sur la place actuelle des femmes dans la gouvernance des structures minières artisanales ?

La place des femmes dans la gouvernance des structures minières artisanales reste marginale, mais il existe des initiatives émergentes pour renforcer leur leadership et leur autonomisation.

En tant qu'Agente d'appui aux coopératives, mon regard sur la place actuelle des femmes dans la gouvernance des structures minières artisanales est à la fois critique et porteur d'espoir :

- Une présence encore limitée dans les sphères décisionnelles :
 - Les femmes sont largement sous-représentées dans les postes de direction des coopératives minières artisanales, souvent cantonnées à des rôles subalternes ou informels ;
 - Les normes sociales, les stéréotypes de genre, le manque d'accès à la terre, à l'information, aux formations techniques très souvent réservées aux hommes, au manque de financement et une quasi-absence des femmes détentrices de permis d'exploitation freinent leur participation active à la gouvernance.

Ces formations visent à outiller les femmes pour qu'elles intègrent les organes de décision des coopératives et revendiquer leur place dans la chaîne de valeur minière.

Malgré ces efforts, les femmes font toujours face à des discriminations systémiques.

Ces formations visent à outiller les femmes pour qu'elles intègrent les organes de décision des coopératives et revendiquer leur place dans la chaîne de valeur minière.

Malgré ces efforts, les femmes font toujours face à des discriminations systémiques.



Celine Koffi
Agente d'Appui aux coopératives minières
ONG IMPACT

En tant qu'Agente d'appui, je recommanderais de :

- Encourager la mise en place de quotas de représentation féminine dans les organes des coopératives.
- Renforcer les capacités des femmes par des formations ciblées en gouvernance, gestion et plaidoyer.
- Créer ou renforcer les appuis au niveau des réseaux de femmes minières pour favoriser le mentorat, le partage d'expériences et la solidarité.

La gouvernance inclusive dans les structures minières artisanales est un levier puissant pour le développement durable. Il est donc nécessaire d'accompagner les femmes à déconstruire les barrières culturelles et à promouvoir une gouvernance équitable et transformative.

Selon toi, quelles qualités ou valeurs distinguent le leadership féminin dans le secteur de l'EMAPE ?

Le leadership féminin dans le secteur de l'EMAPE (Exploitation Minière Artisanale et à Petite Échelle) se distingue par sa forte orientation vers la collaboration, la résilience, et l'éthique sociale :

- Les femmes leaders dans l'EMAPE sont souvent reconnues pour leur capacité à comprendre les besoins des communautés locales, à gérer les conflits avec sensibilité, et à favoriser un climat de travail respectueux.
- Elles privilégient une communication ouverte et participative, ce qui renforce la cohésion des équipes et facilite la résolution collective des problèmes.
- Résilience face aux défis : dans un secteur souvent marqué par des conditions difficiles et des obstacles socio-économiques, les femmes font preuve d'une grande ténacité et d'une capacité à s'adapter rapidement.

En tant que femme engagée dans le secteur minier, quel moment de ton parcours t'a le plus appris sur ta propre capacité à diriger ?

Je dirai deux moments marquants qui m'ont profondément révélée en tant que leader :

- C'est lorsque j'ai été chargée d'apporter un appui à la gouvernance et la traçabilité de trois coopératives minières dans le grand nord de la Côte d'Ivoire sur des sites d'exploration reculés, avec des conditions logistiques et humaines très complexes. C'était un projet à risque, avec des enjeux environnementaux importants, et j'étais la seule femme dans une équipe majoritairement masculine.

- Lorsque j'ai eu la charge de coordonner et de superviser une équipe de plus de 50 personnes au centre de la Côte d'Ivoire, dans une zone avec des conditions très difficiles de travail. Ce que j'ai appris à travers ces moments :

- La confiance ne se décrète pas, elle se construit. J'ai dû gagner le respect du Chef de projet, mes collègues et collaborateurs non pas par la force, mais par la compétence, l'écoute et la constance ;
- Diriger, c'est aussi savoir déléguer et valoriser les expertises. En reconnaissant les talents de chacun, j'ai pu créer une dynamique de collaboration qui a dépassé mes attentes à moi et celles du reste de l'équipe et même au-delà de l'environnement proche de travail ;
- La résilience est une compétence clé. Face aux imprévus (météo extrême, tensions internes), j'ai appris à garder mon calme, à prendre des décisions rapides et à rester alignée avec nos objectifs.

Ces moments m'ont prouvé que le leadership ne dépend pas du genre, mais de la capacité à inspirer, à fédérer et à agir avec intégrité. Et surtout, cela m'a donné la certitude que ma voix compte — et qu'elle peut porter loin.



DIABY Massandjé
Chargée d'Etude au CGPP

Vous avez pris part à toute la mission aux côtés de l'équipe planetGOLD Côte d'Ivoire. Quelles sont vos impressions sur cette expérience ?

J'ai été agréablement surprise par le niveau d'organisation et de préparation de l'équipe sur le terrain. Tout était planifié avec rigueur : la logistique, les formations, les échanges. Le formateur a su adapter son approche aux réalités de chaque région, ce qui a facilité l'assimilation des contenus et suscité un **réel engagement des participantes.**

Au fil des étapes, vous avez rencontré des femmes aux réalités diverses. Qu'est-ce qui vous a le plus marquée dans leurs témoignages et leur engagement dans le secteur minier artisanal

Ce qui m'a le plus marquée, c'est de constater à quel point le secteur minier reste fortement dominé par les hommes. Malgré leur implication et leur engagement, les femmes peinent encore à occuper des positions de leadership dans le domaine de l'orpaillage. C'est pourquoi cette formation est arrivée à point nommé. Elle a véritablement permis de renforcer leurs capacités, de les outiller pour qu'elles ne soient plus en marge, que ce soit dans le secteur minier ou dans d'autres domaines de décision.

En tant que Représentante de Madame le Point Focal de la Convention de Minamata, Coordinatrice Nationale du projet, comment percevez vous l'importance de l'intégration du genre dans la lutte contre l'utilisation du mercure et la promotion d'une exploitation minière responsable ?

En tant que représentante de Madame le Point Focal de la Convention de Minamata, je suis convaincue que l'intégration du genre joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'utilisation du mercure et la promotion d'une exploitation minière artisanale et à petite échelle responsable. La femme, du fait de sa nature protectrice et son rôle central au sein des communautés, est particulièrement apte à interpellier, à alerter et à sensibiliser son entourage aux effets nocifs du mercure à condition, bien sûr, qu'elle soit bien formée et informée. Son implication active devient alors un véritable levier de changement durable. C'est pourquoi l'inclusion du genre n'est pas simplement souhaitable, elle est nécessaire : la femme est une actrice clé dans cette lutte et dans la construction d'un secteur minier plus responsable. Pour conclure, je tiens à exprimer ma gratitude envers le Docteur VI, Point Focal de la Convention de Minamata en Côte d'Ivoire, pour m'avoir accordée la possibilité de prendre part à cette mission. Merci également à toute l'équipe du projet planetGOLD Côte d'Ivoire qui associe constamment le Ministère de l'Environnement, du Développement Durable et de la Transition Écologique à ses différentes activités. C'est une marque de considération et de respect pour l'institution en charge la tutelle du projet dans le pays.



GUE Lou Saty Chimelle,
Assistante à la Communication et
Chargée de la Relation Presse
CASE

Prendre part à la mission dédiée au leadership féminin fut une expérience profondément marquante. Au-delà d'une simple immersion, c'était une véritable leçon de courage, de détermination et de résilience observée chez ces femmes qui, dans l'ombre des sites miniers, dans les localités, œuvrent chaque jour à transformer leur réalité.

En tant que communicante, mettre en lumière ces femmes battantes et inspirantes est une responsabilité à assurer avec fierté. Elles sont la preuve vivante que la place de la femme ne se limite pas à l'observation, mais qu'elle s'impose aussi dans l'action, la gestion et la transformation du secteur minier artisanal et à petite échelle.

Le projet planetGOLD Côte d'Ivoire mérite d'être salué pour sa vision inclusive, qui accorde à la femme une place importante dans la transition vers une exploitation minière responsable et sans mercure.

L'inclusion du genre dans l'EMAPE n'est pas une faveur : c'est une nécessité pour garantir une croissance équilibrée, équitable et durable. Les femmes possèdent un sens aigu de la gestion, de la préservation et de la cohésion communautaire, autant de qualités essentielles à la réussite du secteur. À toutes ces femmes encore hésitantes, je lance un appel : le train du changement est déjà en marche. Prenez place, affirmez-vous et laissez briller le leadership qui sommeille en vous. Votre voix, votre engagement et votre savoir-faire sont indispensables à la construction d'un avenir minier plus juste et plus humain.

Vive planetGOLD Côte d'Ivoire, vive la femme minière ivoirienne et vive les bonnes pratiques dans l'EMAPE !



Artur Kouamé, coordonnateur du projet planetGOLD Côte d'Ivoire - CASE

Au terme de cette mission, nous avons pu mesurer l'ampleur du potentiel féminin dans le secteur de l'exploitation minière artisanale et à petite échelle.

Les femmes que nous avons rencontrées ont démontré une envie sincère d'apprendre, de se positionner et d'exercer un rôle de leadership dans leurs communautés.

Initialement, nous visions la formation de 250 participantes ; au final, ce sont 348 femmes qui ont pris part à ces sessions, animées par une énergie remarquable et une volonté manifeste de changer les choses.

Elles ont compris que leur place n'est plus seulement dans l'exécution, mais dans la décision et la direction.

Ces formations sur le leadership et la prise de parole publique ont permis de libérer des voix longtemps restées en retrait.

Elles ont aidé les femmes à se redécouvrir, à affirmer leurs capacités et à oser envisager des fonctions plus stratégiques dans la gouvernance minière locale.

Nous avons vu naître des ambitions fortes : devenir présidente de coopérative, membre actif d'un comité de gestion, ou encore initiatrice d'un projet minier responsable.

Ces rêves ne sont plus des utopies, mais des objectifs concrets, portés par des femmes qui ont désormais les outils pour y parvenir.

Notre mission ne s'arrête pas là.

Nous allons poursuivre cet accompagnement en veillant à ce que l'inclusion du genre demeure un pilier dans la gouvernance communautaire et la durabilité du secteur minier.

Les femmes jouent un rôle central dans la transformation de l'EMAPE : elles apportent la stabilité, la cohésion et la responsabilité.

En les formant et en les valorisant, nous ne faisons pas que renforcer leurs compétences — nous bâtissons les fondations d'un secteur minier plus équitable, plus humain et véritablement durable.

La dimension genre et l'inclusion sociale sont la base du succès d'un projet communautaire. Cette mission a prouvé qu'il est possible de transformer le secteur minier en donnant aux femmes la place qu'elles méritent. »



*Chérif Mambo Akho, assistant Projet
Chargé de formalisation
projet planetGOLD Côte d'Ivoire
CASE*

Que pensais-tu du genre, et ce que la mission t'a appris de ce que cela est réellement ?

Le genre a toujours été perçu, par la majorité des hommes, comme une simple distinction entre deux êtres : la femme et l'homme, selon leur sexe. Ma compréhension du concept de genre ne différerait donc pas vraiment de cette vision, jusqu'à ce qu'une mission me permette d'en découvrir une toute autre dimension.

En effet, c'est à la suite de la mission sur le genre organisée par le projet planetGOLD Côte d'Ivoire que j'ai pu mieux comprendre ce concept. J'ai désormais appris que : Le genre correspond à ce qui est social, c'est-à-dire les aptitudes, comportements, rôles et valeurs que développent les hommes et les femmes et qui leur permettent d'exercer diverses activités selon la culture et la société. Le sexe, quant à lui, désigne ce qui est biologique, c'est une donnée innée et immuable, avec laquelle on naît et qui ne peut être modifiée.

Quels conseils peux-tu donner aux artisans miniers qui limitent la place de la femme dans ce secteur ?

Je conseillerais aux artisans miniers de changer leur regard sur la femme et de comprendre qu'elle est un acteur clé du développement du secteur minier artisanal.

La femme n'est pas seulement un soutien, mais une partenaire capable de contribuer efficacement à toutes les étapes de la chaîne de valeur minière, de l'extraction à la commercialisation, en passant par la gestion environnementale. Donc, limiter la participation des femmes, c'est se priver de compétences, d'idées et d'un potentiel humain précieux. Je les encourage donc à : Promouvoir l'égalité des chances dans l'accès aux formations et aux responsabilités ; Valoriser les compétences féminines dans les activités minières et créer un environnement de travail inclusif et respectueux, où femmes et hommes collaborent sur un pied d'égalité.

