

KO/AM
BURKINA FASO

La Patrie ou la Mort, nous Vaincrons

DÉCRET N°2025 ⁰⁵³⁷ /PRES/PM/MEMC/MEF/MFPTPS/
MESFPT/MESRI/MSJE portant réglementation des emplois
locaux et développement des compétences dans le secteur
minier

*Issu du 00469
du 26/04/2025*

LE PRÉSIDENT DU FASO,
CHEF DE L'ÉTAT,
PRÉSIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES,

Qmombian

- Vu la Constitution ; -
- Vu la Charte de la Transition du 14 octobre 2022 et de son modificatif du 25 mai 2024 ; -
- Vu le décret n°2024-1565/PRES du 07 décembre 2024 portant nomination du Premier Ministre ; -
- Vu le décret n°2024-1566/PRES/PM du 08 décembre 2024 portant composition du Gouvernement ; -
- Vu le décret n°2024-1022/PRES/PM du 02 septembre 2024 portant attributions des membres du Gouvernement ; -
- Vu la loi n°017-2024/ALT du 18 juillet 2024 relative au contenu local dans le secteur minier au Burkina Faso ; -
- Vu le Décret n°2024-1675/PRES/PM/MEMC du 31 décembre 2024 portant organisation du Ministère de l'Energie, des Mines et des Carrières ; -
- Sur rapport du Ministre de l'énergie, des mines et des carrières ; -
- Le Conseil des ministres entendu en sa séance du 05 février 2025 ;

DÉCRÈTE

Article 1 : Le présent décret réglemente les emplois locaux et le développement des compétences dans le secteur minier.

Le présent décret détermine :

- la nomenclature des postes et les quotas d'emplois locaux requis suivant le cycle de vie de la mine ;
- le plan de renforcement des capacités pour le transfert de compétences et de technologies prenant en compte l'accueil des apprenants, étudiants ;

- les modalités de contribution des sous-traitants et co-traitants aux programmes nationaux de formation ;
- les modalités de contribution aux programmes nationaux de recherche-développement ;
- le contenu du plan de transfert de technologies et de savoir-faire.

Article 2 : Le présent décret s'applique aux titulaires de titre minier, à leurs fournisseurs et à leurs sous-traitants à l'exception des titulaires d'autorisation d'exploitation artisanale de substances de mine ou de carrière et les autorisations de recherche de substances de carrière.

Article 3 : Au sens du présent décret, on entend par :

- **cycle de vie de la mine :** l'exploration, la faisabilité, la construction, l'exploitation, la réhabilitation et la fermeture des mines et des carrières ;
- **emploi local :** l'emploi généré au niveau national par le secteur minier ;
- **personnel local :** le travailleur de nationalité burkinabè employé dans le secteur minier ;
- **plan de développement de compétences ou plan de formation et de transfert des compétences :** le document élaboré par l'entreprise pour répertorier et structurer les actions de formation projetées pour les salariés nationaux à court, moyen et long termes en vue d'assurer la relève des travailleurs expatriés ;
- **plan de relève :** le système interne de promotion du personnel local pour le remplacement du personnel expatrié ;
- **nomenclature des postes :** le répertoire des emplois et des postes dans le secteur minier ;
- **secteur minier :** le domaine d'activités des mines et des carrières.

Article 4 : Les emplois dans le secteur minier sont réservés prioritairement aux burkinabè ayant les compétences requises.

Article 5 : Les titulaires de titre minier, leurs sous-traitants et co-traitants emploient, à des qualifications égales et sans distinction de sexe, prioritairement des burkinabè ayant les compétences requises pour la conduite des opérations minières.

Tout titulaire de titre minier, leurs sous-traitants et co-traitants sont tenus de respecter leurs obligations en matière sociale et du respect du paiement du salaire minimum légal ou conventionnel dû au salarié.

Il est tenu d'assurer une rémunération équitable des salariés sans discrimination quelle que soit la forme de recrutement.

Article 6 : Tout titulaire de titre minier, ou tout sous-traitant et co-traitant soumet à l'Administration des mines, un plan de développement de compétences du personnel local pour remplacer progressivement le personnel

expatrié.

Article 7 : Les emplois dans les mines comprennent les emplois spécifiques miniers, les emplois transverses et les emplois supports.

Les emplois spécifiques miniers sont les emplois pour lesquels les intéressés ne peuvent travailler que dans une structure minière et de géologie présents à chaque étape du cycle de vie du projet minier.

Les emplois transverses sont les emplois que l'on peut retrouver tout au long du processus du cycle de vie du projet minier.

Les emplois supports sont les emplois liés au fonctionnement que l'on retrouve d'une structure à l'autre du projet minier.

Article 8 : La nomenclature des métiers et des emplois dans le secteur minier est fixée par décret en Conseil des Ministres.

Les quotas minima d'emplois suivant le cycle de vie de la mine sont les suivants :

Tableau 1 : Quotas minima d'emplois par phase d'activités

PHASE	CATEGORIE	QUOTAS (%)
Exploration	Personnels spécifiques et transverses	
	Ouvriers	100
	Ouvriers spécialisés	100
	Techniciens	100
	Ingénieurs	98
	Personnels de support	
	Personnel d'appui/ soutien	100
	Agents de maîtrise	100
	Cadres moyens administratifs	100
	Cadres supérieurs administratifs	100
Travaux préparatoires d'une mine à ciel ouvert	Personnels spécifiques et transverses	
	Ouvriers	100
	Ouvriers spécialisés	95
	Techniciens	95
	Ingénieurs	90
	Personnels de support	
	Personnel d'appui/ soutien	100
	Agents de maîtrise	100
	Cadres moyens administratifs	100
	Cadres supérieurs administratifs	95
Ouverture de galerie	Personnels spécifiques et transverses	
	Ouvriers	100

PHASE	CATEGORIE	QUOTAS (%)
	Ouvriers spécialisés	70
	Techniciens	70
	Ingénieurs	60
Exploitation à ciel ouvert et traitement	Personnels spécifiques et transverses	
	Ouvriers	100
	Ouvriers spécialisés	100
	Techniciens	Au moins 90 à la date de la première production commerciale et 100 au bout de 24 mois
	Ingénieurs	Au moins 70 au début et au moins 90 au bout de 24 mois
	Personnels de support	
	Personnel d'appui/ soutien	100
	Agents de maîtrise	100
	Cadres moyens administratifs	100
	Cadres supérieurs administratifs	95
Exploitation en mine souterraine	Personnels spécifiques et transverses	
	Ouvriers	100
	Ouvriers spécialisés	Au moins 80 au début et 100 au bout de 24 mois
	Techniciens	Au moins 60 au début et 90 au bout de 24 mois
	Ingénieurs	Au moins 50 au début et au moins 90 au bout de 24 mois
Réhabilitation et fermeture	Personnels spécifiques et transverses	
	Ouvriers	100
	Ouvriers spécialisés	100
	Techniciens	100
	Ingénieurs	95
	Personnels de support	
	Personnel d'appui/soutien	100
	Agents de maîtrise	100
	Cadres moyens administratifs	100
	Cadres supérieurs administratifs	95

Article 9 : En sus du respect des quotas ci-dessus, les postes ci-après sont occupés

par des nationaux :

- le responsable pays;
- le directeur général ;
- le directeur de la chaîne d'approvisionnement ;
- le directeur en charge des ressources humaines ;
- le directeur en charge des relations communautaires ;
- le responsable de sécurité.

A défaut d'un directeur général de nationalité burkinabè, il est fait obligation de nommer un burkinabè au poste de directeur général adjoint.

Article 10 : Tout titulaire de titre minier, tout sous-traitant ou co-traitant est tenu, dès le début de son exercice, de mettre en œuvre le plan de développement de compétence préalablement défini et validé par l'Administration des mines, incluant le plan de relève.

Les sous-traitants ou co-traitants sont tenus de transmettre leur plan dans un délai de 30 jours à partir de la date de signature du contrat de sous-traitance ou de cotraitance.

Le plan de développement des compétences comporte la nomenclature des postes au niveau de chaque mine ou carrière, la programmation détaillée des formations et des remplacements progressifs des expatriés ainsi que le quota d'emplois des travailleurs nationaux.

Un arrêté interministériel des Ministres chargés des mines, du travail et de la formation professionnelle définit le modèle type de plan de formation pour le transfert de compétences aux travailleurs nationaux dans le secteur des mines et des carrières.

Article 11 : Tout titulaire de titre minier, et tout sous-traitant et co-traitant est tenu d'établir et de mettre en œuvre un plan de transfert de compétences et de technologie.

Le plan décrit le mécanisme efficace de transfert, le type de technologie transféré ou de compétence acquise, la durée et le coût prévisionnel du processus.

Le plan doit contenir des offres de stage ou des opportunités d'apprentissage, destinées aux apprenants professionnels et étudiants burkinabè.

Il comporte notamment :

- le nombre de stagiaires ou d'apprenants ;
- les domaines et les types de stage ;
- les critères et modalités de recrutement.

Article 12 : Tout titulaire de titre minier, tout sous-traitant et co-traitant contribue aux programmes nationaux de formation et de recherche-

développement.

La contribution aux programmes nationaux peut se faire :

- par appel à projet ;
- par contribution direct au profit d'organismes publics ou privées nationaux de recherche ;
- par octroi de bourses d'études au niveau national sur les thématiques innovantes en sciences, technologies et en géosciences.

Article 13 : Tout titulaire de titre minier ou d'autorisation, tout sous-traitant ou co-traitant met à la disposition de l'Administration des mines, un rapport annuel de l'état d'exécution des exigences en matière de formation, de transfert de compétences, de promotion du personnel national et du respect des quotas définis à l'article 7 du présent décret.

Article 14 : Le rapport annuel d'exécution du plan de développement des compétences et de relève doit parvenir au ministère en charge des mines au plus tard la fin du mois de février de l'année suivante.

Le rapport annuel d'exécution du plan de formation et de relève est déposé en cinq exemplaires en format papier et format numérique sur une clé USB au ministère en charge des mines.

Article 15 : Les plans de formation et de relève, le rapport annuel d'exécution y relatifs sont validés par le ministère en charge des mines après avis de la Commission nationale de suivi du contenu local dans le secteur minier.

Article 16 : Tout titulaire de titre minier, tout sous-traitant ou co-traitant s'expose au paiement d'une amende administrative comme suit :

- cinq millions (5 000 000) FCFA pour défaut de transmission des plans de formation et de relève et en cas de non-exécution à compter de la date de la première sanction et du montant de dix millions (10 000 000) FCFA par mois ou fraction de mois de retard dans la transmission du plan de formation;
- montant du salaire annuel du personnel expatrié ;
- cinq millions (5 000 000) FCFA pour défaut de transmission du rapport annuel d'exécution du plan de formation et de relève et en cas de non-exécution à compter de la date de la première sanction et dix millions (10 000 000) FCFA par mois ou fraction de mois de retard dans la transmission du rapport.

Les sanctions prévues à l'alinéa premier du présent article sont prises sans préjudice de l'application des autres sanctions prévues par le code minier.

Article 17 : L'Inspection des mines est compétente pour appliquer les amendes administratives prévues par le présent décret.

Elle notifie l'amende au titulaire du titre minier, au sous-traitant ou co-traitant à compter de la date de constatation du non-respect des dispositions du présent décret.

Les amendes administratives sont perçues par les services compétents du trésor Public auprès du ministère en charge des mines.

Article 18 : Les titulaires de titres miniers, ou leurs sous-traitants et co-traitants sont tenus de se conformer aux dispositions du présent décret dans un délai de six mois dès son entrée en vigueur.

Article 19 : Le présent décret abroge le décret n°2023-1307/PRES-TRANS/PM/MEMC/MFPTPS/MEFP du 06 octobre 2023 portant établissement de la nomenclature des postes et les quotas d'emploi locaux suivant le cycle de vie de la mine et toutes dispositions antérieures contraires.

Article 20 : Le Ministre de l'Energie, des Mines et des Carrières, le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection Sociale, le Ministre de l'Economie et des Finances, le Ministre des Sports, de la Jeunesse et de l'Emploi, Le Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret.

Article 21: Le présent décret sera publié au Journal officiel du Faso.

Ouagadougou, le 24 avril 2025



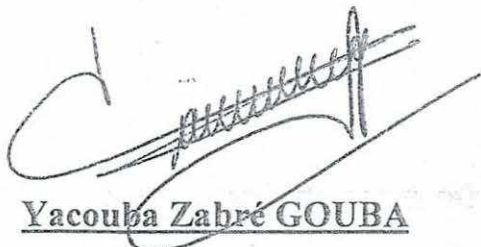
Capitaine Ibrahim TRAORE

Le Premier Ministre



Rimtalba Jean Emmanuel OUEDRAOGO

Le Ministre de l'Energie, des
Mines et des Carrières



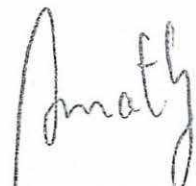
Yacouba Zahré GOUBA

Le Ministre de l'Economie et des Finances



Aboubakar NACANABO

Le Ministre de la Fonction Publique,
du Travail et de la Protection Sociale



Mathias TRAORE

Le Ministre de l'Enseignement Supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation



Adjima THIOMBIANO

Le Ministre des Sports, de la Jeunesse et de l'Emploi



Anuuyirtole Roland SOMDA