



### A LA UNE

P5

Égalité des genres à la GA :  
Perceptions, Réalités et  
Perspectives



**ACTUALITE** P18  
Célébration du 8 mars



**INTERVIEW** Madame Pelagie P14  
OUEDRAOGO, CDPIRD



**ACTUALITE** P20  
Semaine de l'architecture

### LA RÉDACTION

Rédactrice en Chef : Coumbo Welhorè BANDE

Rédacteurs :

Jacques COULIBALY • A. Faridatou GOYOUNHO • G. Gisèle GANON • Y. Moustapha MADIEGA

Bienvenue SIDBEGA • Balkissa Camille ZERBO

Infographiste : Adrien TIENDREBEGO





Générale des Assurances

## Nos valeurs

ECOUTE • CONFIANCE

DYNAMISME

INNOVATION • DISPONIBILITE

## SOMMAIRE

### P3 LE GRAND MOT

**P5 A LA UNE** : Égalité des genres à la GA : Perceptions, Réalités et Perspectives

**P14 INTERVIEW** : Madame Pélagie OUEDRAOGO, (CDPIRDT)

**P16 SUJET DU MOIS** : La Journée Internationale des Droits des Femmes

### P9 RUBRIQUE ASSURANCE :

Responsabilité civile décennale

**P18 ACTUALITE** : Célébration du 8 mars

**P19 ACTUALITE** : Ramadan et Carême chrétien

**P20 ACTUALITE** : Semaine de l'architecture

### P22 RUBRIQUE SANTÉ :

Maladie due à la chaleur

### P26 ANNIVERSAIRE

**P27 QUIZ INTERNE** Groupe GA et VIMSO



# LE GRAND MOT



## *Chères lectrices, chers lecteurs*

***Le mois de mars marque souvent une période charnière de l'année. Entre l'élan des résolutions de début d'année qui se concrétisent et les défis qui se précisent, c'est un moment propice à l'action, à la réflexion et à l'adaptation.***

Dans notre dynamique quotidienne, mars nous rappelle l'importance de l'engagement et de la résilience. C'est un mois où les efforts commencent à porter leurs fruits et où l'on mesure le chemin parcouru depuis le début de l'année. C'est aussi une période où les idées nouvelles émergent, où les stratégies se peaufinent et où les ambitions se renforcent.

Au sein du Groupe GA et VIMSO, ce mois a été marqué par une célébration particulière : celle du 8 mars, Journée Internationale des Droits des Femmes. Cet événement a été une belle occasion de rappeler que le succès collectif repose sur la reconnaissance et l'implication de chacun.

Mais au-delà de cette date symbolique, mars nous invite à regarder vers l'avenir avec ambition et détermination. C'est un mois qui nous rappelle que chaque jour est une opportunité de grandir, d'innover et de bâtir ensemble un environnement plus dynamique et inclusif.

Alors, poursuivons cette belle énergie, relevons les défis avec engagement et continuons à faire de chaque projet une réussite collective.

***Que ce mois de mars soit pour tous un tremplin vers encore plus de succès et d'accomplissement !***

***L'équipe de rédaction***





Générale des Assurances



## ASSURANCE TOUS RISQUES CHANTIERS *Batissez en toute sérénité*

### **Qu'est-ce que c'est ?**

L'assurance tous risques chantiers est un contrat destiné à couvrir les dommages accidentels ou pertes survenant aux biens de l'assuré sur le site des travaux pendant la période des travaux.

### **A qui s'adresse-t-elle ?**

Ce contrat convient à tous les entrepreneurs, les maîtres d'ouvrage.

### **Quels sont les avantages ?**

C'est une garantie qui couvre les dommages à l'ouvrage consécutifs à :

- Un effondrement ;
- Un incendie et explosion ;
- Un vol ;
- Une erreur de conception ;
- Une catastrophes naturelles (inondation tempête ...).

La responsabilité civile y compris RC croisée.

***Vos projets sont audacieux, Nous couvrons vos risques***



# À LA UNE

## Égalité des genres à la GA : Perceptions, Réalités et Perspectives



*Chaque année, le 8 mars marque une occasion privilégiée pour célébrer les avancées en matière d'égalité des sexes et pour réfléchir aux défis qui restent à relever. Au sein de la Générale des Assurances (GA), cette journée est une opportunité de mettre en lumière la place des femmes dans l'entreprise et d'évaluer les progrès réalisés en matière de parité et d'inclusion.*

Dans cette édition de mars 2025, nous avons souhaité donner la parole aux collaborateurs à travers un sondage visant à recueillir leur perception sur la gestion du genre au sein de notre organisation. En parallèle, une analyse des données RH de 2015 à 2025 permet d'illustrer concrètement l'évolution des effectifs féminins, leur accès aux postes à responsabilités et les efforts entrepris pour promouvoir une plus grande équité.

À travers ces deux volets, cet article offre un regard objectif sur les dynamiques de genre à la GA et invite à une réflexion collective sur les leviers d'amélioration à explorer pour un avenir plus inclusif.





## A. Résultats du sondage

Le présent sondage a été fait dans le but de recueillir les avis des salariés sur les actions de l'entreprise concernant l'égalité entre homme et femmes. Ce rapport vise à analyser la situation de l'égalité des genres, en s'appuyant sur les réponses au questionnaire rempli par 41 membres du personnel dont 23 hommes, 17 femmes et une personne qui s'est abstenu de donner son genre que nous avons ignoré. 40 réponses ont donc été prises en compte dans l'analyse.

Cette analyse se fera en deux grandes parties. En premier l'analyse quantitative et ensuite la synthèse des recommandations.

### I. Analyse quantitative

#### 1. Répartition du genre

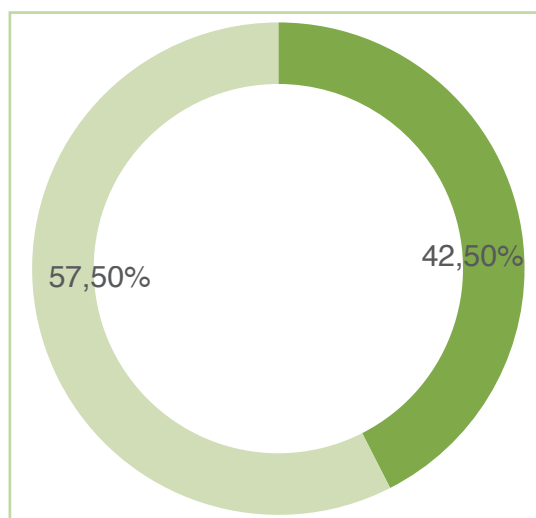


Figure 1 : Répartition du genre

Le graphique ci-dessus illustre la répartition du personnel enquêté. 57,50% des personnes enquêtées sont des hommes contre 42,50 % qui sont des femmes

#### 2. Connaissance des politiques d'égalité dans l'entreprise en fonction du genre

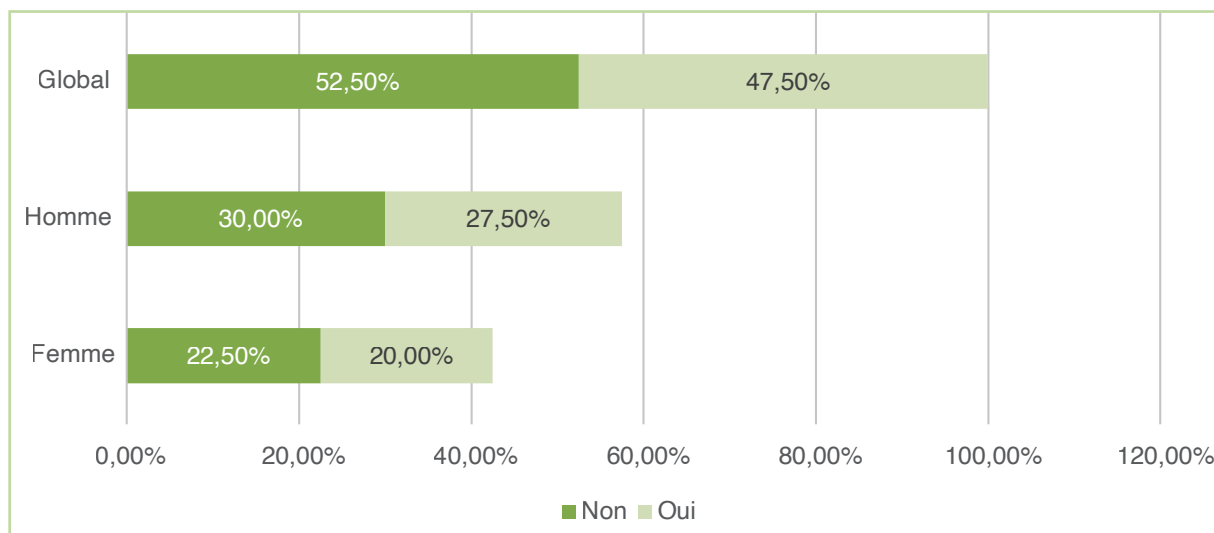
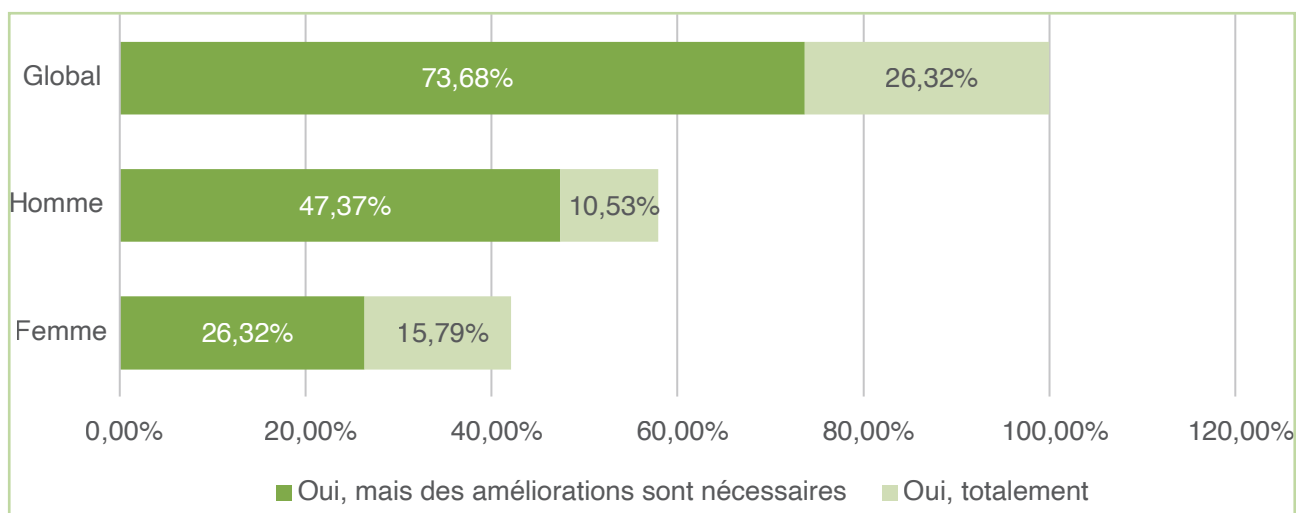


Figure 2 : Répartition du personnel en fonction de leur connaissance du projet d'assurance destiné aux femmes en partenariat avec la SFI

Le graphique ci-dessus révèle que 52,5 % du personnel questionné dit ne pas connaître le projet d'assurance destiné aux femmes en partenariat avec SFI et parmi eux 22,5 % sont des femmes et 30 % des hommes.

47,50% du personnel enquêté dit connaître le projet d'assurance, soit 27,50% d'hommes et 20% de femmes.

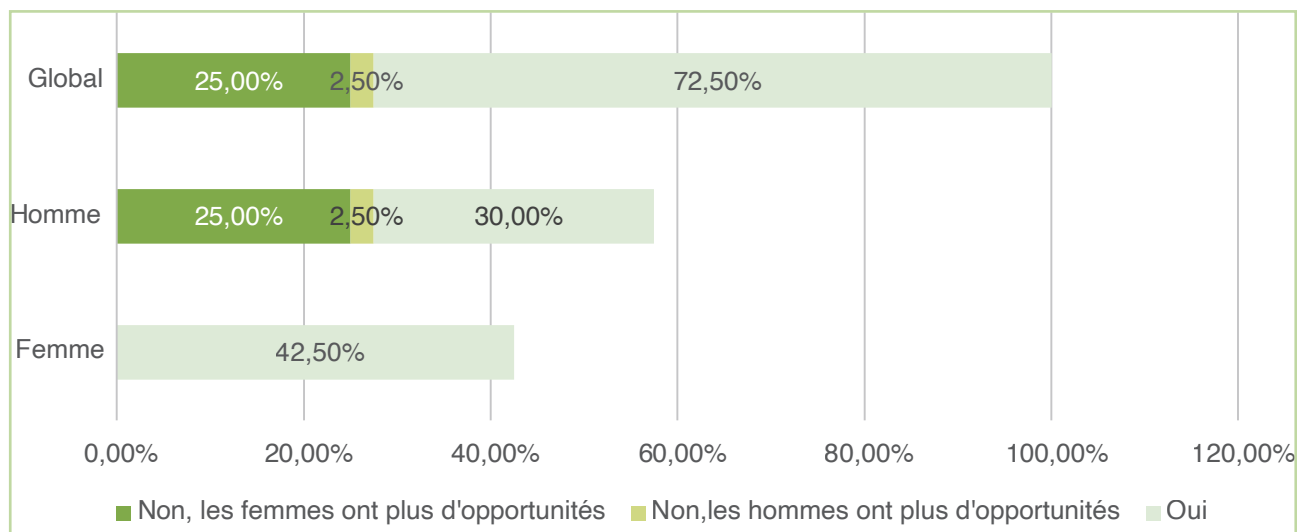


**Figure 3 : Répartition des avis du personnel au courant du projet sur l'utilité du projet d'assurance destiné aux femmes**

Le graphique ci-dessus illustre que 73,68 % du personnel au courant du projet d'assurance est d'avis que des améliorations sont nécessaires, dont 26,37 % de femmes et 47,37 % d'hommes.

26,32 % sont d'avis que le projet sera totalement utile avec parmi eux 10,53 % d'hommes et 15,79 % de femmes.

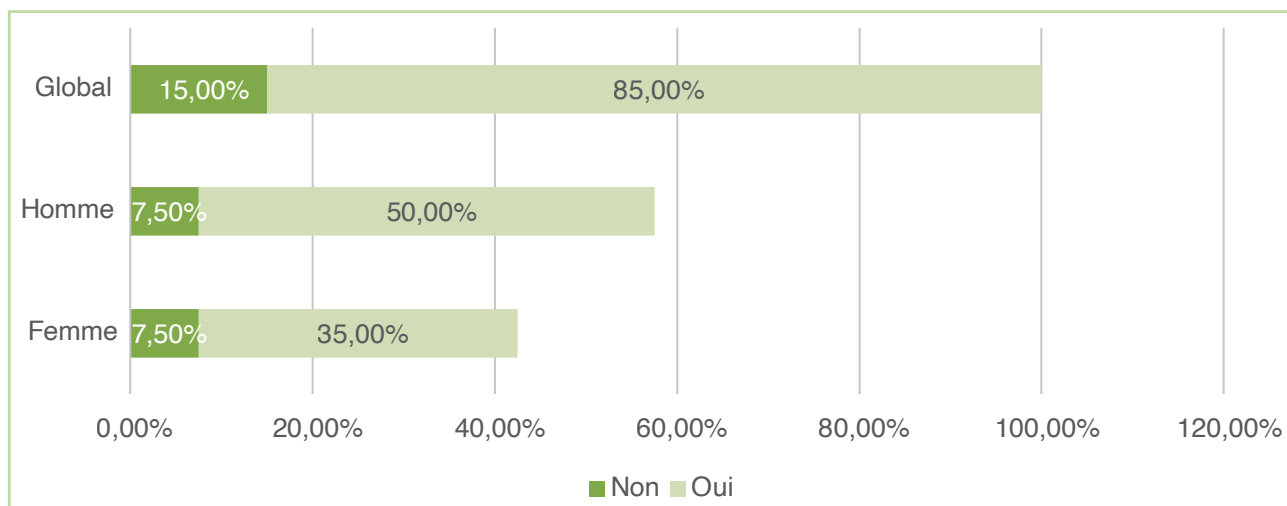
### 3. Égalité des opportunités



**Figure 4 : Répartition des avis du personnel sur l'égalité dans les opportunités de progression dans l'entreprise**

Concernant l'égalité des opportunités, le tableau ci-dessus révèle que 72,50 % du personnel enquêté est d'avis que les opportunités de progression dans l'entreprise sont égales avec parmi eux 30 % hommes et 42,50 % femmes. Toutes les femmes sont donc du même avis.

25 % du personnel enquêté pense que les femmes ont plus d'opportunités et 2,50 % est d'avis que ce sont les hommes qui ont plus d'opportunités.

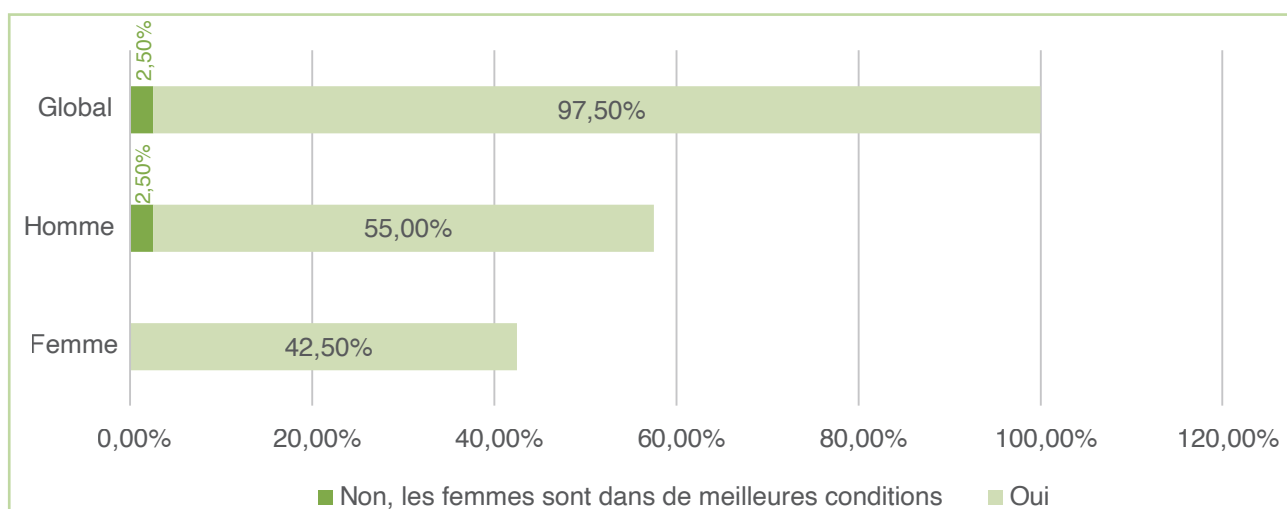


**Figure 5 : Répartition des avis du personnel sur la possibilité des femmes d'accéder à des postes de responsabilité**

Le graphique ci-dessus illustre qu'à la question : « Avez-vous l'impression que les femmes ont suffisamment de possibilités d'accéder à des postes de responsabilité ? » 85 % ont répondu oui, dont 35 % de femmes et 50 % d'hommes.

15 % du personnel questionné pense que les femmes n'ont pas plus d'opportunités, avec 7,05 % d'hommes et 7,05 % de femmes.

#### 4. Conditions de travail



**Figure 6 : Répartition des avis du personnel sur l'égalité des conditions de travail**

Le graphique ci-dessus montre que de manière globale, 97,50 % des personnes questionné ont répondu qu'ils estiment que les conditions de travail sont égales dont 55 % d'hommes et 42,50 % de femmes. Les femmes sont toute du même avis.

2,50 % affirment que les femmes sont dans de meilleures conditions.



## 5. Harcèlement et respect

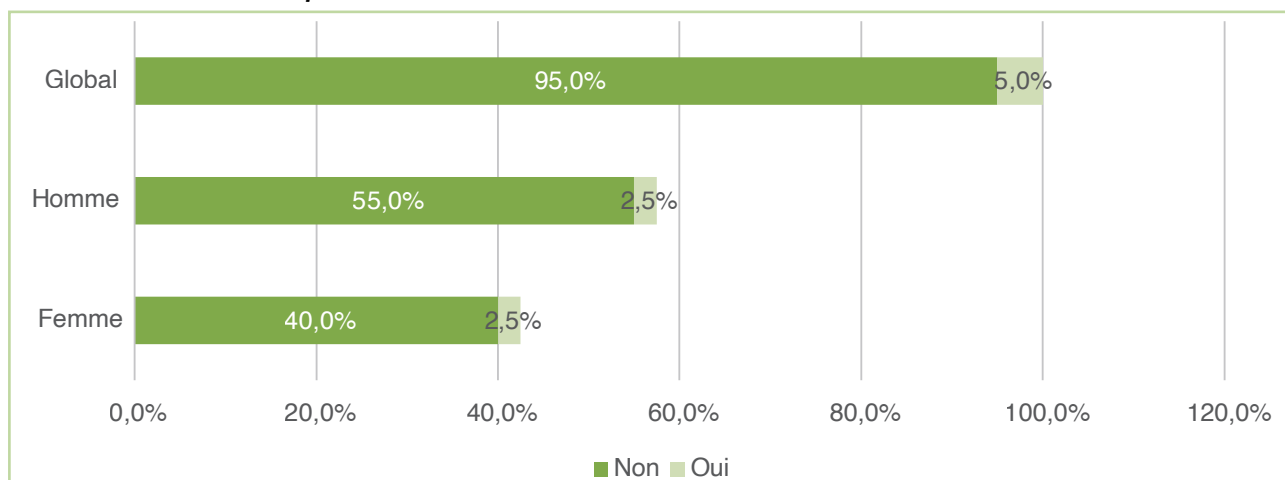


Figure 7 : Répartition du personnel en fonction de la connaissance d'une situation de harcèlement ou d'un comportement inapproprié au travail

Le graphique ci-dessus révèle que 95,09 % du personnel enquêté n'a jamais fait face ou eu connaissance de harcèlement ou de comportements inappropriés dont 40 % chez les femmes et 55 % chez les hommes.

5% du personnel a répondu oui à la question, mais aucun d'entre eux n'a dit si la GA était au courant ou encore comment elle a réagi face à la situation.

## 6. Perception générale et suggestions

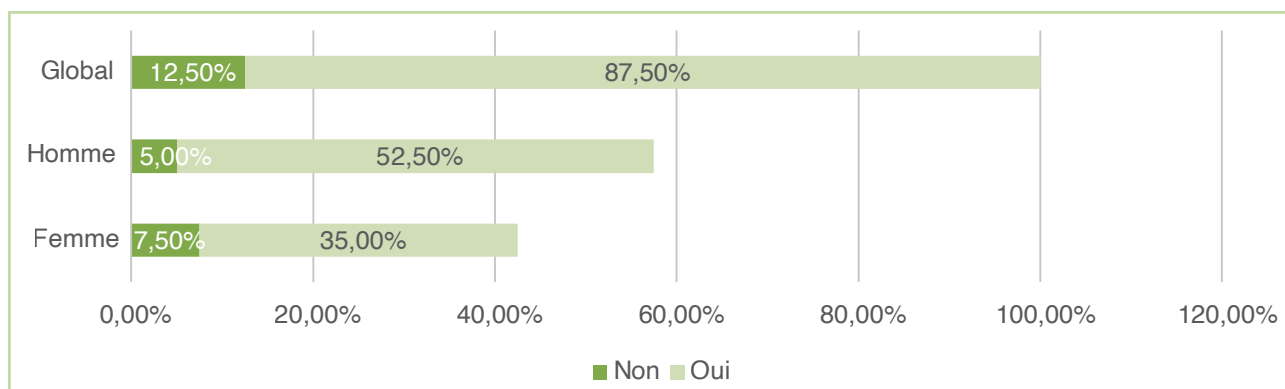


Figure 8 : Répartition du personnel en fonction de la connaissance d'une situation de harcèlement ou d'un comportement inapproprié au travail

Le graphique ci-dessus illustre que 80 % des salariés ayant pris part au questionnaire trouvent que l'entreprise encourage un environnement de travail inclusif pour les hommes et les femmes. Parmi eux se trouvent 52,5 % d'hommes et 35 % de femmes.

12,5 % d'entre eux ont répondu ne sont pas du même avis avec 5 % d'hommes et 7,5 % de femmes.

22 % des personnes enquêtées ont fait des recommandations pour l'amélioration de l'égalité au sein de l'entreprise.



## II. RECOMMANDATIONS

- Proposer des formations d'amélioration de niveau aux femmes et d'autres comme celle du vendredi 14 mars 2025 ;
- Favoriser les femmes dans le choix des bénéficiaires des formations continues ;
- Prioriser le recrutement de certaines postes a des femmes ;
- Porter les choix sur le mérite ;
- Prôner l'égalité salariale pour les postes similaires ;
- Sensibiliser et former pour lutter contre le harcèlement ;
- Travailler à donner plus d'espace aux femmes pour leur intimité ;
- Félicitation à la direction générale pour la promotion des femmes aux postes de responsabilités, elle est sur la bonne lancée ;
- Mettre en place des indicateurs de suivi pour mesurer l'évolution de l'égalité des genres ;
- Encourager les candidatures féminines dans les postes traditionnellement masculin et inversement.



## B. L'évolution du genre à la GA : Une décennie de progrès (2015-2025)

Entre 2015 et 2025, l'entreprise a connu une progression notable, tant en nombre qu'en diversification des postes occupés par les femmes. Retour sur une évolution marquante.

### Une augmentation significative de la présence féminine

En 2015, la GA comptait 10 femmes pour 37 collaborateurs, soit 27% de l'effectif. Dix ans plus tard, elles sont 20 sur 47, représentant ainsi 43% des employés. Cette progression témoigne d'une volonté d'inclusion et d'équité, alignée avec les objectifs de diversité de l'entreprise.

### Des postes plus variés et plus stratégiques

Si en 2015, les femmes occupaient majoritairement des fonctions administratives ou techniques (productrices, assistantes de direction, caissières, standardistes), elles sont aujourd'hui présentes à tous les niveaux hiérarchiques.

### Des promotions remarquables

Le parcours inspirant de plusieurs collaboratrices témoigne des opportunités d'évolution au sein de l'entreprise :



#### Madame Edith KABORE

Entrée à la GA en 2009 comme Productrice/Rédactrice, elle gravit les échelons jusqu'à en devenir la Directrice Générale de sa filiale VIMSO. Son parcours est jalonné de responsabilités stratégiques : Chef de Service Santé, Cheffe des Départements Marketing et Commercial, puis Marketing et Intermédiaires, avant d'accéder à la fonction de Directrice Marketing. En tant qu'Administratrice Générale Adjointe, elle a préparé avec rigueur sa transition vers la Direction Générale. Son ascension exemplaire illustre sa vision sa grande capacité d'adaptation.



#### Madame Mizeta GODOGO

Avec une carrière entamée en 2002 comme Productrice, elle a bâti une solide expertise dans la gestion des sinistres. Après avoir occupé le poste de Rédactrice Sinistres, elle est tour à tour Chef de Service Sinistres, Chef de Département Sinistres, et aujourd'hui Directrice Sinistres. Elle est reconnue pour sa connaissance fine des processus techniques qui contribuent à la satisfaction client.



#### Madame Pelagie OUEDRAOGO

Issue du terrain, elle débute en 2012 comme Techno-commerciale, puis évolue comme Productrice/Rédactrice. Elle gravit les échelons en prenant tour à tour la tête du Service Commercial, puis du Service Production IRDT, avant d'être nommée Cheffe du Département Production IRDT. Son parcours allie expertise produit, sens du client et esprit d'équipe.



### **Madame Habibou BERE**

Arrivée en 1998 comme Secrétaire de Direction, elle a su capitaliser sur son engagement et sa volonté d'apprentissage pour progresser au sein de l'entreprise. Après avoir exercé en tant que Chargée des Recours, elle a poursuivi son évolution professionnelle jusqu'à occuper aujourd'hui le poste de Chef de Service Recours et Sinistres Corporels où elle coordonne des dossiers complexes avec professionnalisme.



### **Madame Cynthia TARPAGA**

Spécialiste santé depuis 2016, elle débute comme Conseillère Santé avant d'occuper les fonctions de Cheffe de Service, puis de Cheffe du Département Santé. Elle se distingue par sa connaissance approfondie des produits de santé, sa rigueur de gestion, et son sens du service client, dans un domaine aussi complexe que sensible.

## **Des postes clés féminisés**

Sur les trois Directeurs de Pool que compte la GA, deux sont des femmes.



### **Madame Ornella SOUBEIGA**

Elle a rejoint la GA en 2020 et s'est rapidement imposée comme une experte de l'actuariat et du pilotage technique. Directrice du Pool Actuariat, Technique, Indemnisations & Commercial, elle a aussi occupé les fonctions de Directrice de l'Actuariat et Contrôle Interne, ainsi que Cheffe des Départements Actuariat/Contrôle de Gestion et Cheffe de Département Production. Elle incarne une génération de femmes tournées vers la modélisation des risques et l'analyse stratégique.



### **Madame Coumbo Welhorè BANDE**

Directrice du Pool Administratif, Capital Humain et Communication, elle a joué un rôle structurant dans l'organisation interne de la GA. Avant d'occuper ce poste, elle a dirigé la Direction des Ressources Humaines et Administratives, le Département des Ressources Humaines et Administratives, puis celui de la Gestion des Ressources Humaines depuis 2019. Elle a su impulser des pratiques managériales modernes et une culture d'entreprise inclusive, marquant durablement les politiques internes de la société.

## **Une politique RH tournée vers l'avenir**

Cette progression n'est pas le fruit du hasard. Elle reflète :

- Un recrutement plus diversifié, avec l'arrivée de nouvelles collaboratrices chaque année ;
- Une meilleure accessibilité aux postes de direction, autrefois majoritairement masculins ;
- Une culture d'entreprise inclusive, favorisant la montée en compétences et la promotion interne.



## Conclusion

Pour conclure, ces avancées témoignent d'un engagement fort en faveur de l'égalité des genres, mais elles rappellent également que l'inclusion est un processus continu, nécessitant écoute et adaptation. Si des disparités de perception existent encore, elles ne doivent pas être un frein, mais plutôt une opportunité d'amélioration.

En plaçant le bien-être de tous au cœur de ses priorités, la GA se donne les moyens de bâtir un environnement de travail où chacun, homme ou femme, trouve sa place et peut évoluer sereinement. À l'horizon 2030, l'enjeu ne sera pas seulement de maintenir le cap, mais d'aller encore plus loin pour faire de l'égalité professionnelle un levier de performance et d'épanouissement collectif.

**A la GA, le talent n'a pas de genre !**



# INTERVIEW

**Madame Pelagie OUEDRAOGO, Chef du Département  
Production Incendie, Risques Divers et Transport (CDPIRDT)**



## **Pouvez-vous présenter votre département à nos lecteurs ?**

Le DPIRDT (Département Production Incendie, Risques Divers et Transport) est animé par quatre vaillantes dames dont trois conseillères ventes chargées de recevoir et de produire les contrats IRDT. Elles sont toutes polyvalentes car elles assurent également la production automobile.

## **Quelles sont les principales missions assignées à votre département ?**

Notre département joue un rôle clé dans la gestion et l'optimisation des activités liées à l'IRDT. Nos principales missions sont les suivantes :

- Coordonner et superviser de la production IRDT des différentes entités. Ainsi que son analyse ;
- Veiller au respect de toutes les normes techniques de tarification et de production ;
- Interroger les réassureurs pour des affaires qui vont au-delà de la capacité de la GA et/ou que les traités ne couvrent pas intégralement ;
- Veiller au suivi de la clientèle.

## **Quels sont les principaux défis auxquels vous êtes confrontés dans votre département ?**

Notre département fait face à plusieurs défis stratégiques qui nécessitent une approche proactive et innovante.

- Veiller à la satisfaction des clients ;
- Trouver des assurances pour les affaires qui ne sont pas couvert par le traité de réassurance afin de répondre au besoin du client ;
- Innover avec de nouveaux produits adaptés aux besoins de la population ;
- Veillez à la croissance du chiffre d'affaires IRDT en particulier car ce sont des produits dont la plus part ne sont pas frappés par l'obligation d'assurance. Il nous revient de convaincre le client en lui démontrant la nécessité de préserver son patrimoine à travers l'assurance.



### **Qu'est-ce qui vous motive le plus dans votre travail en tant que CDPIRDT ?**

Ce qui nous motive le plus dans notre travail, c'est la satisfaction du client est une gratification pour nous. Réussir à décrocher des affaires nous booste à aller de l'avant.

### **Comment s'articule une journée type au sein de votre département ?**

- Nous débutons avec la lecture des mails pour corriger le planning de la journée qui commence avec les urgences nécessaires.
- Nous vérifions l'avancement du travail que nous avons délégués à nos collaboratrices.
- Puis nous suivons notre planning avec le travail programmé.

### **Quels conseils donneriez-vous aux nouveaux employés de la GA pour réussir et exceller dans leur carrière ?**

Il faut accorder une très grande place au professionnalisme et toujours veiller au travail bien fait ; faire passer le bien de la société dans toutes leurs décisions professionnelles car c'est de là que viendra leur propre satisfaction. Personne ne peut vous voler vos compétences, elles vous serviront à la GA ou ailleurs, alors, rester intègre et patient !

### **Quel est votre mot de fin ?**

Nous remercions la Direction Générale pour la promotion des femmes aux postes de responsabilités. Aux femmes, « le succès de chaque femme devrait être une source d'inspiration pour une autre. Soyez fortes, avec beaucoup de bonté et surtout soyez humbles. »  
Serena WILLIAMS.



Une femme qui ose  
est une femme qui  
change le monde.

**Balkissa Camille ZERBO,**  
Chargée d'Affaires





Chaque année, le 8 mars marque la commémoration de la Journée internationale des droits des femmes, une occasion de célébrer les avancées en matière d'égalité tout en rappelant les défis qui persistent. C'est aussi rendre hommage aux femmes du monde entier et à leur rôle dans la société.

À travers le monde, cet événement est l'occasion de mettre en lumière les luttes et les succès des femmes dans tous les domaines. Cependant, quelle est l'origine de cette journée ?

L'origine de cette journée remonte au début du XXe siècle, une époque marquée par des revendications pour de meilleures conditions de travail et le droit de vote des femmes.

En 1910, lors d'une conférence internationale à Copenhague, la militante Clara Zetkin propose l'instauration d'une journée dédiée aux droits des femmes. Quelques années plus tard, en 1917, des ouvrières russes en grève marquent un tournant décisif, contribuant même à la chute du régime tsariste. Ce n'est qu'en 1977 que l'ONU officialise cette journée, en appelant tous les pays à la reconnaître.

### Un Combat Toujours d'Actualité

Le 8 mars ne doit pas être une simple date sur un calendrier, mais un moment de réflexion et d'engagement. Chacun et chacune a un rôle à jouer pour faire évoluer les mentalités et œuvrer pour une société plus égalitaire.

Grâce aux mouvements féministes et aux lois mises en place, de nombreux progrès ont été réalisés :

- Droit de vote et participation politique : Dans la plupart des pays, les femmes ont désormais le droit de vote et peuvent exercer des responsabilités politiques.
- Droits au travail et égalité salariale : Même si des inégalités persistent, des lois favorisent l'égalité des salaires et la lutte contre les discriminations.
- Accès à l'éducation et autonomisation économique : L'éducation des filles s'est largement développée, favorisant leur indépendance financière.
- Lutte contre les violences : Des lois et des campagnes de sensibilisation ont vu le jour pour lutter contre les violences faites aux femmes (harcèlement, violences conjugales, féminicides).

Partout, des associations, des entreprises et des gouvernements organisent des événements pour sensibiliser et agir. Conférences, tables rondes, expositions, formations et témoignages de femmes inspirantes rythment cette journée afin de faire avancer les mentalités et les législations.

La Journée du 8 mars ne se résume pas à une simple date symbolique. Elle doit être le moteur d'un engagement quotidien pour un monde plus juste et inclusif, où les droits des femmes ne sont plus une revendication mais une réalité.





Générale des Assurances

## ASSURANCE

### RESPONSABILITE CIVILE DECENNALE

*Restez  
sereins* **10** *ANS  
après la fin  
des travaux*

#### *Qu'est-ce que c'est ?*

A compter de la date de réception de l'ouvrage, et de ce pendant dix ans, les architectes et entrepreneurs sont responsables de la solidité et de la stabilité des bâtiments qu'ils construisent. Cette obligation est régie par les articles 1792 et 2270 du code Civil. Cette assurance a pour but de couvrir les dommages matériels, les frais occasionnés par la menace d'effondrement de gros ouvrages et nécessaires à la sauvegarde de la construction ainsi que les frais de démolition de déblaiement nécessités par les sinistres garantis.

#### *A qui s'adresse-t-elle ?*

Les architectes, les entrepreneurs désignés pour la conception et la réalisation de la construction, le maître de l'ouvrage.

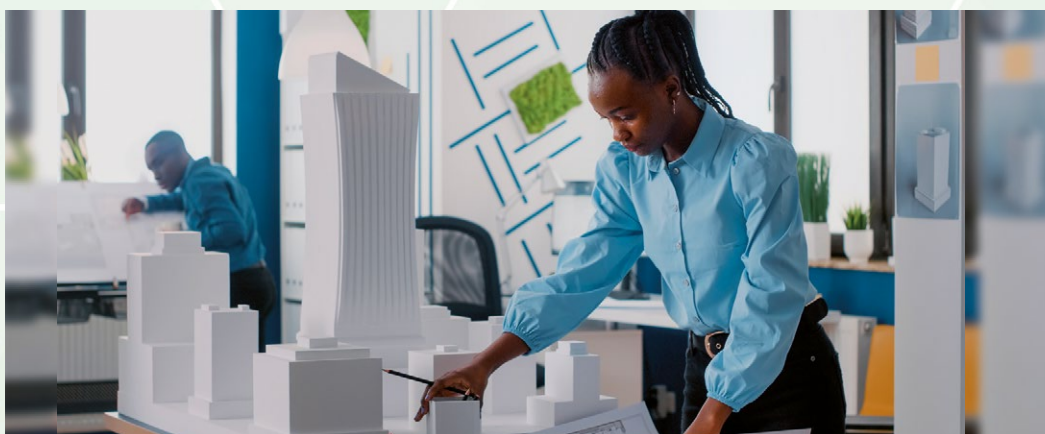
#### *Pourquoi souscrire ?*

- Pour respecter l'obligation légale ;
- Pour préserver son patrimoine des conséquences pécuniaires que pourrait engendrer un sinistre RC Décennale.

#### *Quelles sont les différentes options ?*

- La garantie Défense Recours ;
- L'indemnisation des dommages matériels à la construction trouvant leur origine dans de gros ouvrages de la construction et engageant la responsabilité décennale des assurés telle définie par les articles 172 et 2270 du code civil ;
- L'indemnisation des frais occasionnés par la menace d'effondrement des gros ouvrages et nécessaires à la sauvegarde de la construction ;
- Les frais de démolition et de déblaiement nécessités par les sinistres garantis au titre du présent article.

*Vos projets sont audacieux, nous couvrons vos risques*





# ACTUALITÉ

## Célébration du 8 mars



À l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes, la Générale des Assurances (GA) a organisé une double initiative pour honorer ses collaboratrices et ses clientes. Entre remise de pagens et formation, cette célébration a été un véritable succès.

### Une campagne spéciale pour les clientes et les abonnés de la page Facebook

En parallèle, une campagne a été organisée pour remercier et fidéliser les clientes. Du 5 au 10 mars 2025, les clients ayant souscrit ou renouvelé une assurance automobile ont reçu un pagne du 8 mars en guise de cadeau.

Pour marquer davantage cette célébration, un quiz sur Facebook a permis à 10 abonnés de remporter également un pagne Faso Danfani. L'engagement sur les réseaux sociaux a été au rendez-vous, avec de nombreuses participations.

### Une journée dédiée aux collaboratrices du Groupe GA et VIMSO

Le vendredi 14 mars 2025, les femmes du Groupe GA et VIMSO se sont réunies pour une journée spéciale placée sous le signe du développement personnel.

Les participantes ont assisté à une formation animée par Madame Fatim TOURE, coach professionnelle certifiée, sur le thème « *Gestion du temps, des priorités et du succès au féminin* ».

Cette session a permis aux collaboratrices d'échanger sur les défis du quotidien, d'apprendre des stratégies pour mieux équilibrer vie professionnelle et personnelle, et de renforcer leur confiance en elles. Les discussions ont été riches et inspirantes, laissant aux participantes des outils concrets pour leur développement personnel et professionnel.





# ACTUALITÉ

## Ramadan et le Carême chrétien



En cette période où le Ramadan et le Carême chrétien se déroulent simultanément, les collaborateurs du Groupe FADIMA se sont réunis pour une rupture collective, un moment privilégié de convivialité et de solidarité.

Ce temps de partage illustre avec force l'importance du vivre-ensemble et des valeurs qui nous rassemblent : la foi, la générosité et la fraternité.







### GA, Assureur Officiel de la 7<sup>ème</sup> édition de la Semaine de l'Architecte (SA)

La Générale des Assurances (GA) a été l'Assureur Officiel de la 7<sup>e</sup> édition de la Semaine de l'Architecte (SA), qui s'est tenue du 20 au 22 mars 2025 à la salle polyvalente du Complexe International de Ouaga 2000.

La Semaine de l'Architecte (SA) est un événement qui met en lumière l'innovation, la créativité et l'excellence dans le domaine de l'architecture et qui réunit les architectes de divers horizons, des professionnels du secteur de la construction et des acteurs de la conception des sites miniers.

Cette collaboration avec la Semaine de l'Architecte s'inscrit dans la volonté de GA de soutenir les initiatives qui valorisent le savoir-faire, la créativité et l'innovation dans les domaines clés du développement.







MICROFINANCE  
**FADIMA**

Chez MIFA,  
nous faisons encore **plus**

**ZERO**

**F CFA**  
de frais d'ouverture  
pour votre compte  
**NOURA**



**NOURA est votre compte d'épargne qui  
fonctionne comme une tontine.**

**Choisissez votre montant à épargner par jour et  
faites vos dépôts en utilisant votre téléphone.**

**Ouvrez gratuitement votre compte NOURA**

APPLICATION

DISPONIBLE SUR  
Google play

Disponible sur  
App Store



02 BP 6037 Ouagadougou 02-Burkina Faso



info@microfinancefadima.com



+226 25 38 50 91 - 61 45 11 11



www.microfinancefadima.com



# RUBRIQUE SANTÉ

## Maladie due à la chaleur



### Qu'est-ce que la maladie due à la chaleur ?

La maladie due à la chaleur ou plus correctement la maladie liée à la chaleur est un terme général pour décrire toute perturbation qui survient dans le corps en raison de la chaleur. Elle est communément appelée chaleur corporelle excessive ou hyperthermie. Au fur et à mesure que la température augmente, divers symptômes apparaîtront à cause de la chaleur. Il existe de nombreuses formes différentes de maladies dues à la chaleur et les symptômes peuvent varier, mais le type le plus extrême, le coup de chaleur, est potentiellement mortel. Chaque année, un coup de chaleur cause la mort de milliers de personnes à travers le monde. Cela est plus probable lorsqu'il y a une vague de chaleur dans un endroit où les gens ne sont pas habitués à faire face à des températures inhabituellement élevées. La mort est plus probable chez les bébés et les personnes âgées.

### Quand parle-t-on de canicule ?

Une canicule est un épisode durant lequel les températures sont anormalement élevées (la température dépendra de chaque région), durant au moins 3 jours consécutifs, et sans que les températures durant la nuit ne baissent significativement. Le corps est alors agressé car il doit sans répit compenser ces fortes chaleurs pour rester à une température saine (entre 37° et 37,5°). Cette compensation se fait notamment au travers de la transpiration qui s'intensifie mais peut du coup provoquer une déshydratation.

Pour les personnes âgées, c'est plutôt l'inverse car physiologiquement, en vieillissant, on transpire moins mais du coup la température du corps augmente dangereusement et peut entraîner un "coup de chaleur", qui dans certains cas est mortel.



#### ZOOM SUR : LE COUP DE CHALEUR

**Les signes d'alerte :** irritabilité, propos incohérents, grande fatigue, peau rouge, chaude et sèche, crampes musculaires, vertiges, nausées, soif intense, fièvre...

**Les 1<sup>ers</sup> gestes de secours :** appeler les secours puis rafraîchir la victime (la mettre à l'ombre, retirer les vêtements superflus, l'asperger d'eau fraîche, lui faire boire de l'eau si elle est consciente).



## Les pathologies directement provoquées par un excès de chaleur :

### • La dermite due à la chaleur

**Symptômes :** éruption cutanée rouge qui provoque des démangeaisons sur des zones recouvertes de vêtements.

**Pourquoi ?** C'est le cocktail chaleur, sueur et frottement des vêtements qui est en cause. Les vêtements synthétiques aggravent les risques, c'est pourquoi il est recommandé, pendant les périodes de grandes chaleurs, de porter des vêtements amples en fibres naturelles (coton, lin).

**Les personnes particulièrement exposées :** les enfants.

**Complications :** une surinfection par staphylocoque est possible.

**Comment réagir ?** Privilégier les atmosphères fraîches (pièces climatisées) et moins humides.

### • L'œdème des extrémités

**Symptômes :** gonflement des chevilles, des pieds et parfois des mains. Lorsque l'on appuie sur la peau, elle marque et peut mettre quelques instants à se retendre.

**Pourquoi ?** Sous l'effet de la chaleur, les vaisseaux sanguins se dilatent et de l'eau peut passer sous la peau. C'est ce que l'on appelle de la rétention d'eau.

**Les personnes particulièrement exposées :** les patients hypertendus ou diabétiques ayant des altérations vasculaires.

**Comment réagir ?**

- › Rester dans une ambiance fraîche (pièce climatisée) est recommandé,
- › Dormir les jambes surélevées,
- › Marcher pour activer le retour veineux,
- › Les diurétiques sont contre-indiqués dans la mesure où ils peuvent entraîner une déshydratation.

### • Les crampes de chaleur

**Symptômes :** spasmes douloureux au niveau des jambes, des bras et de l'abdomen qui surgissent à la fin d'une activité physique intense accompagnés d'une forte sudation.

**Pourquoi ?** La forte sudation, dans le cadre d'une activité physique intense entraîne une perte excessive du sodium et d'autres sels minéraux retenus dans l'eau du corps comme le potassium, le calcium et le magnésium. C'est cette carence qui provoque les spasmes musculaires.

**Les personnes particulièrement exposées :** les sportifs et les personnes (ouvriers, artisans...) travaillant en extérieur.

**Comment réagir ?**

- › Mettre la personne dans un endroit frais,
- › Lui faire boire une boisson de réhydrations (boisson hypotonique ou isotonique, comme celles conçues pour les sportifs, qui sont légèrement sucrées avec des apports en sels minéraux et surtout en sodium),
- › Si les douleurs ne passent pas au bout d'une heure, consultez un médecin. Il sera peut-être nécessaire d'envisager une réhydratation par perfusion.

### • La syncope due à la chaleur

**Symptômes :**

- › Perte de connaissance brève qui fait suite à des efforts physiques ou une station debout prolongée en pleine chaleur.
- › Cette perte de connaissance peut être précédée d'étourdissements, de troubles de la vision et de nausées.

**Pourquoi ?** C'est une chute de tension artérielle qui est en cause et provoque la perte de connaissance.

**Complications :** les principales complications sont, le cas échéant, celles dues à un traumatisme suite à la chute, qui peuvent s'avérer d'autant plus graves que la personne est âgée.

**Comment réagir :**

- › Allonger immédiatement la personne pour faire remonter sa tension
- › Puis l'installer dans un endroit frais et la faire boire.

### • L'épuisement dû à la chaleur

**Symptômes :**

- › Faiblesse musculaire, fatigue,
- › Maux de tête,
- › Nausées, vomissements,
- › Vertiges,
- › Augmentation du rythme cardiaque,
- › Baisse de la tension,
- › Troubles du sommeil,
- › Modification du comportement,
- › Possiblement augmentation de la température du corps entre 38° et 40° (mais chez les personnes âgées, elle n'a pas toujours lieu),
- › Tous ces signes ne surviennent pas forcément brutalement.



**Pourquoi ?** Là encore, c'est la transpiration importante, du fait de la chaleur, qui provoque une perte excessive d'eau et des sels qu'elle contient.

### Comment réagir ?

- › Placer la personne au repos dans un endroit frais et aéré.
- › Maintenir le corps de la personne souffrante légèrement mouillé à l'aide d'un linge humide et frais et ventiler si possible la personne avec un ventilateur.
- › La réhydrater avec de l'eau, alterner avec des jus de fruits et des boissons énergétiques
- › Proposer des repas légers et fractionnés pour recharger l'organisme en sels minéraux
- › Consulter un médecin si les symptômes persistent après une heure ou deux.

### • **Le coup de chaleur**

Bien que le nom semble assez générique, le «coup de chaleur» est une pathologie due à la chaleur avec des symptômes bien précis et très graves qui peuvent s'avérer mortels.

### Symptômes :

- › Température corporelle supérieure à 40°,
- › Peau chaude, rouge et sèche
- › Confusion, délire
- › Convulsions voire coma
- › Nausées, vomissements, diarrhées
- › Chute de tension artérielle

**Pourquoi ?** Dans le cas du coup de chaleur, le corps est totalement dépassé et ne remplit même plus ses fonctions de sudation pour se refroidir. Ainsi

### LES BONS REFLEXES A ADOPTER

- Buvez régulièrement (un verre d'eau fraîche toutes les 20 min) ;
- Prenez des repas légers et fractionnés ;
- Évitez les aliments trop riches et à forte teneur en caféine (sodas, café).

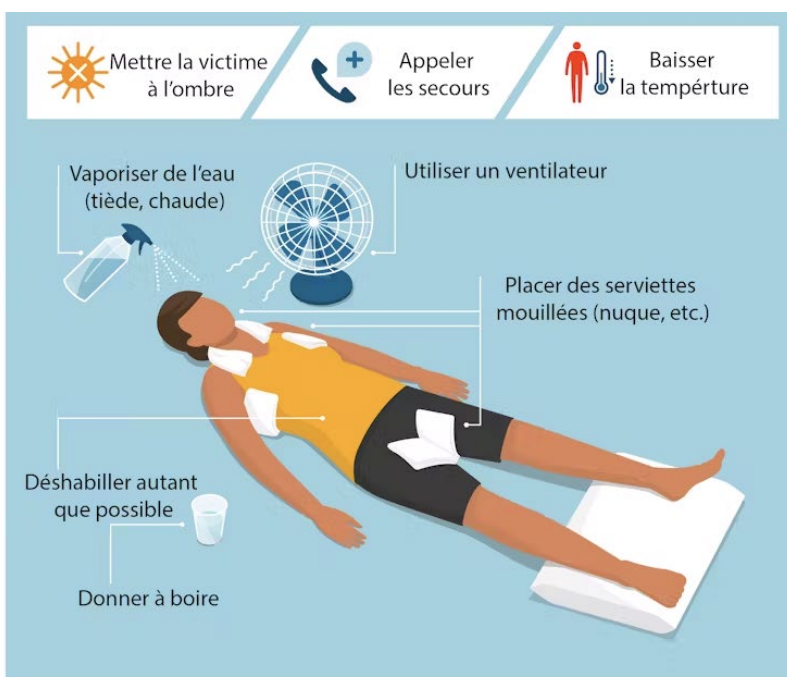
par rapport aux autres pathologies où le patient est en nage, ici la peau du malade peut être tout à fait sèche.

### Comment réagir ?

- › Appeler le 15 sans tarder, le coup de chaleur est un cas d'urgence,
- › Placer le patient à l'ombre, dans un endroit frais et aéré voire ventilé si possible,
- › Lui retirer ses vêtements,
- › En attendant les secours, rafraîchir le patient avec un bain ou une douche froide, ou encore passer un linge frais et humide sur tout le corps.
- › Si vous devez partir aux urgences par vos propres moyens, prenez le temps de rafraîchir la voiture avec la climatisation.

### Symptômes possibles :

- Vertiges,
- Maux de tête,
- Température levée,
- Pas de transpiration,
- Rougeur,
- Respiration rapide,
- Pouls rapide,
- Nausées,
- Crampes,
- Perte de conscience.





# Assurance SÉSAME RETRAITE



*Pour vivre une  
retraite paisible*



Immeuble Espace Fadima, Avenue du  
Président Aboubacar Sangoulé LAMIZANA,  
01 BP 6275 Ouagadougou 01



+226 25 31 77 75



+226 77 33 81 11



[www.ga.bf](http://www.ga.bf)



@GAassurances





*Un employé engagé est une personne extraordinaire. C'est ce que vous êtes et nous sommes heureux d'avoir des personnes comme vous à la GA. Nous vous souhaitons un joyeux anniversaire !*

**28 mars**

**DIAO/LOMPO S. Inès,**  
Caissière

# QUIZ INTERNE GROUPE GA & VIMSO

*Tendance du Quizz Interne Groupe GA & VIMSO*



RANG	NOM PRENOM (S)	POINTS
1ère	TARPAGA Cynthia	10/10
2e	OUEDRAOGO Ruth	8/10
2e ex	ROAMBA Firmin	8/10
2e ex	MANLY Alpha	8/10
2e ex	COULIBALY M Jonathan	8/10
2e ex	ZERBO Camille	8/10
2e ex	LANKOANDE Zénabou	8/10
2e ex	BALKOULGA Jacques	8/10
9e	BILGO Yilyassé	6/10
9e ex	OUEDRAOGO Justin	6/10
9e ex	SIDBEGA Bienvenue	6/10
12e	KABRE Razackou	5/10
12e ex	SORE Dina	5/10
12e ex	COULIBALY Soumaïla	5/10
12e ex	SANA Cheick	5/10

**Félicitations à tous!**

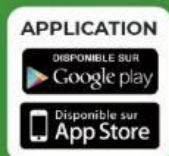




“

**Être femme, c'est  
oser, créer,  
impacter.  
Aujourd'hui plus  
que jamais, nous  
sommes  
inarrêtables.**

**G. Gisèle GANON,**  
Chef de Service  
Administratif, Capital  
Humain & Communication



☎ 25 31 77 75

✉ info@ga.bf

☎ 77 20 20 91

🌐 www.ga.bf



Générale des Assurances

**On vous croit, on vous suit**