



**HAL**  
open science

# L'invisible au service du visible: contribution des métiers de support à IAMGOLD Essakane

Vincent Zoma, Wendgouda Théophile Nikéma

## ► To cite this version:

Vincent Zoma, Wendgouda Théophile Nikéma. L'invisible au service du visible: contribution des métiers de support à IAMGOLD Essakane. GRIN Verlag, 59 p., 2024, 9783389077078. <hal-05138851>

**HAL Id: hal-05138851**

**<https://hal.science/hal-05138851v1>**

Submitted on 2 Jul 2025

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

**Vincent Zoma / Wendgouda Théophile Nikiema**

L'invisible au service du visible.

Contribution des métiers de support à  
IAMGOLD Essakane

**Etude Scientifique**

**Bibliographic information published by the German National Library:**

The German National Library lists this publication in the National Bibliography; detailed bibliographic data are available on the Internet at <http://dnb.dnb.de> .

This book is copyright material and must not be copied, reproduced, transferred, distributed, leased, licensed or publicly performed or used in any way except as specifically permitted in writing by the publishers, as allowed under the terms and conditions under which it was purchased or as strictly permitted by applicable copyright law. Any unauthorized distribution or use of this text may be a direct infringement of the author's and publisher's rights and those responsible may be liable in law accordingly.

**Imprint:**

Copyright © 2024 GRIN Verlag  
ISBN: 9783389077078

**This book at GRIN:**

<https://www.grin.com/document/1508504>

**Vincent Zoma, Wendgouda Théophile Nikiema**

**L'invisible au service du visible. Contribution des  
métiers de support à IAMGOLD Essakane**

## **GRIN - Your knowledge has value**

Since its foundation in 1998, GRIN has specialized in publishing academic texts by students, college teachers and other academics as e-book and printed book. The website [www.grin.com](http://www.grin.com) is an ideal platform for presenting term papers, final papers, scientific essays, dissertations and specialist books.

### **Visit us on the internet:**

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

[http://www.twitter.com/grin\\_com](http://www.twitter.com/grin_com)

**L'invisible au service du visible:  
contribution des métiers de support à  
IAMGOLD Essakane**

**Vincent ZOMA & Wendgouda Théophile NIKIÉMA**

## PRÉSENTATION DES AUTEURS



**Dr Vincent ZOMA** est un enseignant-chercheur au Département de géographie de l'Université Joseph KI-ZERBO. Ses travaux de recherche se concentrent présentement sur des problématiques cruciales telles que le transport et la mobilité, l'intégration régionale, le changement climatique, ainsi que la gestion des ressources naturelles et l'aménagement du territoire. Parallèlement à ses activités académiques, il excelle en tant qu'expert en suivi et évaluation de projets et programmes, contribuant ainsi de manière significative à l'avancement des connaissances et à la mise en œuvre de solutions durables dans la société.



**Wendgouda Théophile NIKIÉMA** est un éminent gestionnaire et coordonnateur des activités au sein de la société minière IAMGOLD ESSAKANE SA, située au Burkina Faso. Fort d'une expertise reconnue dans son domaine, il détient un Master en Leadership ainsi qu'un autre en Gestion des projets et programmes. Son parcours illustre un engagement profond envers l'excellence et le développement durable, faisant de lui un acteur clé dans l'essor de l'industrie minière régionale.

# DÉDICACE

À l'Unique Seigneur de gloire Jésus-Christ

## REMERCIEMENTS

Ce travail n'aurait pu voir le jour sans l'apport précieux de nombreuses personnes à qui nous tenons à exprimer notre profonde gratitude.

Nous adressons nos plus sincères remerciements au Pr Richard SAWADOGO et à son épouse, dont les qualités d'exemplarité et de bienveillance constituent pour nous une source constante d'inspiration et de bénédictions.

Nous témoignons également nos reconnaissances à nos parents respectifs, qui ont consenti d'innombrables sacrifices tout au long de ces années, ainsi qu'aux membres de nos familles pour leur soutien incommensurable et multiforme.

À tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce présent travail, nous leur disons merci.

# SOMMAIRE

PRÉSENTATION DES AUTEURS.....	II
DÉDICACE .....	III
REMERCIEMENTS .....	IV
SIGLES ET ABRÉVIATIONS .....	VI
LISTE DES ILLUSTRATIONS.....	VII
RESUMÉ .....	VIII
ABSTRACT.....	IX
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>10</b>
<b>PRÉMIÈRE PARTIE: CADRE INSTITUTIONNEL ET MÉTHODOLOGIQUE.....</b>	<b>13</b>
1.1. PRÉSENTATION D’IAMGOLD ESSAKANE SA .....	14
1.2. DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE .....	22
<b>DEUXIÈME PARTIE: FONDEMENTS, NÉCESSITÉ DES METIERS DE SUPPORT ET STRATEGIES D’ATTEINTE DES OBJECTIFS DE IAMGOLD ESSAKANE SA.....</b>	<b>26</b>
1.1. FONDEMENTS ET NÉCESSITE DES MÉTIERS DE SUPPORT IAMGOLD ESSAKANE SA .....	27
2.2. FONDEMENTS SOCIO-ÉCONOMIQUES.....	31
2.3. STRATÉGIES D’ATTEINTE DES OBJECTIFS DE IAMGOLD ESSAKANE SA.....	32
<b>TROISIÈME PARTIE: PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS.....</b>	<b>38</b>
3.1 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L’ENQUÊTE .....	39
3.2. AUTRES RÉSULTATS NON NÉGLIGEABLES .....	42
3.3 QUELQUES DÉFIS.....	46
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>49</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>51</b>

## SIGLES ET ABRÉVIATIONS

<b>CEMOB</b>	Compagnie d'Exploitation des Mine d'Or du Burkina
<b>DSI</b>	Direction des Systèmes d'Information
<b>IAMGOLD</b>	International African Mining Gold
<b>JSSE</b>	Journées Santé Sécurité et Environnement
<b>OMC</b>	Organisation mondiale du commerce
<b>OIT</b>	Organisation internationale du Travail
<b>OUA</b>	Organisation de l'Unité Africaine
<b>PDI</b>	Plan de Développement Individuel
<b>PDR</b>	Programme de Développement de la Relève
<b>PIB</b>	Produit Intérieur Brut
<b>SCADD</b>	Stratégie de croissance Accélérée et de développement Durable
<b>UICN/PACO</b>	Union Internationale Pour la Conservation de la Nature / Programme Afrique Centrale Et Occidentale

# LISTE DES ILLUSTRATIONS

## TABLEAUX

Tableau 1 : Transport Aérien XT-ESK.....	39
Tableau 2: Etat physique à l'arrivée sur site avec le bus.....	40
Tableau 3 : Répartition des repas de la cuisine d'IAMGOLD ESSAKANE SA 2022.....	42
Tableau 4: Quantité de linge en Kg traité de IAMGOLD ESSAKANE SA Novembre à décembre 2022.....	43

## FIGURES

Figure 1 : Localisation de la Mine.....	15
Figure 2: Illustration des normes d'IAMGOLD ESSAKANE.....	18
Figure 3: Capacité de travailler immédiatement à l'arrivée par avion.....	40
Figure 4: Relation entre la performance et une meilleure condition de transport .....	41

## RESUMÉ

Le secteur minier au Burkina Faso est en pleine évolution. Pour atteindre leur objectif de production, les compagnies d'exploitation minière comme IAMGOLD ESSAKANE SA s'appuient sur toute leur ressource humaine car les activités des services généraux constituent un recours stratégique dans l'organisation. Le présent ouvrage analyse la contribution des métiers de support dans l'atteinte des objectifs des exploitations minières en générale et celle la mine Essakane en particulier. Ainsi, au plan méthodologique, les méthodes quantitatives ainsi que l'observation directe sur le terrain et la recherche documentaire ont été privilégiées pour la collecte des données. Les travaux de terrain ont concerné d'une part l'impact sur la performance des employés à travers l'amélioration du transport et d'autre part la mise en emphase des activités menées au quotidien pour que la mine fonctionne. Il ressort de l'analyse que 98,90% des employés estiment que la meilleure condition de transport augmente leur performance au travail. Les parties prenantes doivent travailler en synergie d'action dans la valorisation des métiers de support dans l'intérêt de la compagnie.

**Mots clés :** métiers de support, exploitation minière, services généraux, IAMGOLD ESSAKANE SA, Burkina Faso.

## ABSTRACT

The mining sector in Burkina Faso is in full evolution. To achieve their production objective, mining companies such as IAMGOLD ESSAKANE SA rely on all their human resources because the activities of general services constitute a strategic resource in the organization. This work analyzes the contribution of support professions in achieving the objectives of mining operations in general and that of the Essakane mine in particular. Thus, at the methodological level, quantitative methods as well as direct observation in the field and documentary research were favored for data collection. The field work concerned on the one hand the impact on employee performance through the improvement of transport and on the other hand the emphasis on the activities carried out on a daily basis so that the mine operates. The analysis shows that 98.90% of employees believe that better transport conditions increase their performance at work. Stakeholders must work in synergy of action in the promotion of support professions in the interest of the company.

**Keywords** : support trades, mining, general services, IAMGOLD ESSAKANE SA, Burkina Faso.

## INTRODUCTION

L'essor considérable de la demande mondiale en certains minerais depuis la fin du XXe siècle a entraîné la prolifération de grands projets miniers, en particulier concernant des métaux très prisés et de plus en plus rares tels que l'or (M. Deshaies, 2011). De surcroît, l'extraction de ces métaux précieux génère des emplois, contribuant ainsi à la croissance économique des pays concernés.

À l'échelle du continent africain, L. Maréchal (2013) souligne que l'Afrique représente environ 30 % des réserves mondiales de matières premières minérales non énergétiques (telles que la bauxite, le cuivre, le cobalt, la chromite, etc.) et produit près de soixante minerais et métaux. Les statistiques de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) révèlent qu'en 2010, vingt-quatre des cinquante-quatre pays du continent exportaient des produits miniers. C'est dans ce contexte que la demande mondiale pour les matières premières minérales reste soutenue et que l'Afrique demeure une destination privilégiée pour les investissements des compagnies minières. Déjà en 1980, le plan d'action de Lagos, élaboré par l'Organisation de l'Unité Africaine (OUA) pour le développement économique de l'Afrique, identifiait ce secteur comme un pilier essentiel de développement, tout en dressant un diagnostic, encore pertinent aujourd'hui, des difficultés liées à la valorisation de ces ressources (L. Maréchal, 2013).

Depuis les années 1990, on constate un développement significatif du secteur minier en Afrique de l'Ouest, favorisé à la fois par des politiques minières nationales attractives et par un investissement substantiel du secteur privé étranger. Ce développement, encouragé et encadré par les institutions internationales, a permis l'ouverture d'un grand nombre d'exploitations minières et pétrolières, se traduisant par un poids considérable dans le PIB et les recettes d'exportation (IUCN, 2011).

Le Burkina Faso, pays d'Afrique de l'Ouest dépourvu de littoral, ne fait pas exception à ces enjeux. Son économie a connu une reprise notable, atteignant 6,7

% en 2021 contre 1,9 % en 2020. Du point de vue de l'offre, le pays a bénéficié d'un soutien du secteur secondaire (+8,2 % en 2021, contre une expansion de 5,8 % en 2020), en particulier grâce à l'industrie manufacturière et aux mines (Groupe de la Banque Africaine de Développement, 2023). Ce pays, dont l'économie reposait essentiellement sur l'agriculture et l'élevage, a, depuis l'adoption de son nouveau code minier en 2003 (Loi n°031-2003/AN du 8 mai 2003), réorienté sa priorité vers le secteur minier. Actuellement, l'or représente le premier produit d'exportation du Burkina Faso, dépassant ainsi le coton, traditionnellement qualifié d'or blanc. Parmi les grands pays producteurs d'Afrique, le Burkina Faso se classe au quatrième rang, après l'Afrique du Sud, le Ghana et le Mali. En d'autres termes, plusieurs mines d'exploitation artisanale, semi-industrielle et industrielle sont en activité ou en cours de construction. Parmi celles déjà en exploitation, on trouve la mine d'or IAMGOLD ESSAKANE SA.

La gestion moderne et conventionnelle d'une mine d'or de premier plan comme IAMGOLD ESSAKANE SA exige un leadership opérationnel affirmé, une stratégie adéquate et des compétences en ressources humaines avérées. L'amélioration des compétences professionnelles des jeunes et des adultes, dans le but de favoriser leur insertion professionnelle et d'accéder à un revenu décent, constitue un atout pour la promotion de divers métiers. À cet égard, de nombreux métiers de soutien ont été valorisés, parmi lesquels la plomberie, la mécanique, l'électronique, l'électricité, l'informatique et la comptabilité (L. Maréchal, 2013). Ces professions sont de plus en plus sollicitées lors des recrutements de personnel pour les mines.

C'est dans ce contexte que le présent ouvrage s'intéresse à la contribution des métiers de soutien à l'exploitation minière, en particulier à IAMGOLD ESSAKANE SA. L'analyse mettra un accent particulier sur le rôle du secteur du transport dans l'atteinte de performances exceptionnelles. Étant donné que cette mine à ciel ouvert est isolée et éloignée de la capitale (Ouagadougou), où résident la plupart des cadres et de nombreux employés, le secteur du transport représente

le meilleur échantillon de la réalité du soutien évoqué dans cette étude. En effet, les employés effectuent régulièrement des déplacements entre Ouagadougou et le site de la mine.

Le présent ouvrage, qui porte sur l'apport des métiers de soutien à l'exploitation minière, notamment les services généraux de IAMGOLD ESSAKANE SA, s'articule autour de trois parties. La première traite du cadre institutionnel et méthodologique, la deuxième est consacrée aux fondements et à la nécessité des métiers de soutien ainsi qu'aux stratégies visant l'atteinte des objectifs de IAMGOLD ESSAKANE SA, et la troisième présente et analyse les résultats de la recherche.

# **PRÉMIÈRE PARTIE: CADRE INSTITUTIONNEL ET MÉTHODOLOGIQUE**

## **1.1. PRÉSENTATION D’IAMGOLD ESSAKANE SA**

### **1.1.1. Historique et cadre juridique**

Sur le plan historique, l'exploitation de l'or à Essakane remonte à 1984, suite à la découverte du site par des bergers (C. Sanhouidi, 2013). La combinaison de cette découverte avec une période de sécheresse régionale a attiré environ 10 000 orpailleurs dans la zone de concentration du minerai et ses environs. Entre 1989 et 1991, le gouvernement a soutenu plusieurs études afin de déterminer le potentiel du site pour une exploitation industrielle. Cela a conduit, en 1991, à la création de la Compagnie d'Exploitation des Mines d'Or du Burkina (CEMOB), laquelle a organisé l'activité des orpailleurs autour de la production d'environ 400 kg d'or par an, destiné à la CEMOB. En 2000, cette dernière a cessé ses activités et mis fin à sa production. Durant la période 2000-2001, Ranger Minerals a entrepris des activités d'exploration à Essakane en partenariat avec Coronation. En 2002, les sociétés Coronation et Orezone Inc. ont fusionné, et le permis d'exploration a été transféré à cette dernière. Orezone a par la suite formé une coentreprise avec Goldfield Limited pour investir dans des études de préfaisabilité visant à évaluer le potentiel minier du site. Les résultats de ces études ont révélé la viabilité d'une exploitation industrielle rentable du gisement aurifère.

Sur le plan juridique, IAMGOLD Essakane est constituée en tant que société anonyme de droit burkinabé, dotée d'un capital social de 10 000 000 FCFA. Elle a été officiellement créée le 29 avril 2008, sous le numéro de registre de commerce BFOUA2008B1278, et exerce principalement l'activité d'extraction de minerai (NAEMA n°1321). Détendue à 90 % par IAMGOLD et à 10 % par l'État burkinabé, la société a débuté sa production commerciale le 16 juillet 2010, et a été inaugurée officiellement le 7 octobre 2010. L'extension de l'usine, visant à installer une seconde ligne de traitement du minerai, a été achevée fin 2013, prolongeant ainsi la durée de vie de la mine jusqu'en 2026, soit 16 ans

d'exploitation contre 12 ans initialement prévus. Le siège social de la société est situé à Ouagadougou, au 146 Rue 1349, dans le quartier Zogona.

La mine d'Essakane est localisée dans la partie nord-est du Burkina Faso, en Afrique de l'Ouest (figure 1). Elle chevauche les frontières des provinces de l'Oudalan et du Séno, dans la région du Sahel, et se trouve à environ 330 km au nord-est de la capitale, Ouagadougou. La mine est située à 42 km à l'est de la ville de Gorom-Gorom, chef-lieu de la province de l'Oudalan (Essakane IAMGOLD SA, 2023).

**Figure 1 : Localisation de la Mine**

*Note de la rédaction : l'illustration a été retirée pour des raisons de droits d'auteur.*

### **1.1.2. Mission et objectifs**

IAMGOLD Essakane aspire à être une entreprise socialement responsable, dont la mission, à l'instar de toute entité commerciale, consiste à créer de la richesse et à générer des retombées économiques pour les communautés locales, par le biais du développement durable des ressources naturelles.

Pour atteindre cet objectif, la société s'engage à développer une exploitation minière en Afrique de l'Ouest selon une approche progressive incluant les phases d'exploration, de construction et d'exploitation. Elle veille à ce que l'ensemble des employés et partenaires bénéficient des retombées de ce projet tout en respectant rigoureusement ses engagements économiques, sociaux et environnementaux.

### **1.1.3. Politique de développement durable et politique zéro incident**

En matière de **développement durable**, selon M. Aubert (2012), les politiques dédiées à ce domaine, de par leur caractère transversal, contribuent à la réduction des inégalités, au renforcement de la démocratie participative et à la préservation des intérêts des générations futures. À ce titre, elles concrétisent les principes de la démocratie sociale et écologique. Dans cette optique, IAMGOLD Essakane SA a élaboré sa propre politique de développement durable en se fixant les objectifs suivants :

- ✓ **Établir des partenariats durables** avec les communautés concernées par les activités, fondés sur le respect des droits humains, la dignité et la confiance mutuelle, afin de parvenir à des objectifs partagés et à un engagement commun;
- ✓ **Mettre en place des normes d'exploitation** qui respectent ou dépassent les législations en vigueur, les rapports d'impacts environnementaux et sociaux d'IAMGOLD, les plans de gestion environnementale et sociale, les

plans de fermeture ainsi que les protocoles internationaux auxquels IAMGOLD adhère ;

- ✓ **Encourager un leadership responsable** de la part de tous les employés et entrepreneurs, les incitant à s'engager dans une démarche d'amélioration continue en matière de protection environnementale, de prévention de la pollution, de développement communautaire et de performance économique ;
- ✓ **Intégrer la gestion des risques** à tous les niveaux des opérations, en maintenant des plans d'urgence appropriés pour minimiser ou éviter les impacts d'événements imprévus ;
- ✓ **Améliorer continuellement la performance environnementale**, en fixant des objectifs mesurables afin de réduire l'impact des perturbations, des confinements et des déversements ;
- ✓ **Créer des opportunités** pour les communautés locales afin de partager les bénéfices des activités, en développant des projets de substitution productifs et en offrant des perspectives à long terme ;
- ✓ **Intégrer la conservation de la biodiversité** dans toutes les phases des activités, en minimisant les impacts sur celle-ci et en veillant à la restauration des fonctions des écosystèmes perturbés ;
- ✓ **Mettre en œuvre des stratégies de réhabilitation progressive** et des plans de fermeture dotés de financements adéquats pour l'ensemble des sites ;
- ✓ **Adopter de bonnes pratiques de gouvernance** d'entreprise, de transparence et d'équité, et rendre compte annuellement de la performance (IAMGOLD, 2011).

En ce qui concerne la politique de **Zéro Incident** (figure 2), celle-ci constitue la vision directrice de toutes les opérations menées par IAMGOLD Essakane SA. Elle incarne l'engagement de l'entreprise à respecter les normes les plus élevées

en matière de santé et de sécurité, à minimiser son empreinte environnementale, et à collaborer étroitement avec les communautés d'accueil.

Le concept de "Zéro Incident" est à la fois un objectif et un parcours. Pour atteindre cet objectif, la mine s'appuie sur divers partenariats, notamment avec les communautés locales, la société civile, et surtout avec son personnel. En synergie avec ses partenaires, IAMGOLD Essakane SA a établi des normes exigeantes en matière de sécurité opérationnelle, de responsabilité environnementale et de sensibilité sociale, y compris dans des contextes géographiques peu familiers avec l'exploitation minière moderne. Construire des alliances solides avec son personnel, ses communautés et les pays hôtes afin de bâtir un avenir sûr, durable et prospère, n'est pas seulement une obligation morale, mais aussi une stratégie commerciale avisée (IAMGOLD, 2023).

## **Figure 2: Illustration des normes d'IAMGOLD ESSAKANE**

*Note de la rédaction : l'illustration a été retirée pour des raisons de droits d'auteur.*

*Source : iamgold.com*

Bien qu'elle s'efforce d'aligner ses activités sur sa vision de "Zéro Incident", la mise en œuvre de ses politiques de Santé, Sécurité et Développement Durable requiert une orientation stratégique et la participation active de tous les employés

sur les sites. Pour soutenir cette vision, l'entreprise a mis en place un cadre de gestion exhaustif, fournissant des directives précises sur divers aspects tels que les relations avec les communautés, la gouvernance environnementale, la gestion des risques et la santé-sécurité. IAMGOLD Essakane SA cherche constamment à favoriser la collaboration entre ses différents sites et les équipes administratives afin de concevoir et de partager les meilleures pratiques.

### **1.1.4 L'organisation IAMGOLD**

IAMGOLD Corporation est une entreprise canadienne de renommée internationale, spécialisée dans l'exploitation aurifère, dont le siège social est situé à Toronto, Ontario, Canada. Fondée en 1990 par Mark Nathanson et William Pugliese, elle est actuellement dirigée par Donald K. Charter. Cotée à la Bourse de Toronto depuis 1996 et à la Bourse de New York depuis 2005, la société se consacre activement à l'exploration et à l'exploitation de gisements aurifères sous le nom d'origine *International African Mining Gold Corporation*.

IAMGOLD Essakane SA représente le plus important investissement minier au Burkina Faso, avec une production annuelle qui contribue à près d'un tiers de la production nationale. En 2018, la mine a enregistré une production de 450 036 onces d'or, contre 431 896 onces en 2017 (Afribone, 2018). Essakane se distingue également comme l'un des principaux employeurs privés du pays, comptant 2 488 employés directs en décembre 2019, dont 97 % sont des ressortissants burkinabés, et 41 % issus de la région du Sahel. La main-d'œuvre féminine représente 11 % du personnel, avec 276 femmes employées. De plus, environ 204 travailleurs journaliers, provenant exclusivement des communautés locales, sont employés chaque mois.

Outre ses activités au Burkina Faso, IAMGOLD Corporation, classée parmi les entreprises de taille intermédiaire, déploie ses opérations dans deux autres grandes régions du globe: l'Amérique du Nord et l'Amérique du Sud. Dans ces zones, la

société développe des districts miniers à fort potentiel, incluant des sites d'exploitation, ainsi que des projets de développement, de construction, de mise en valeur et d'exploration. Les sites en production comprennent la mine Essakane au Burkina Faso et la mine Westwood au Canada. Ce portefeuille stratégique est enrichi par le projet de construction Côté Gold au Canada, ainsi que par divers projets d'exploration en Amérique du Nord et du Sud, à proximité des sites miniers existants.

IAMGOLD Corporation emploie environ 5 000 personnes à travers le monde. L'entreprise s'engage à promouvoir une culture d'exploitation minière responsable, en accord avec sa mission d'assurer une résilience économique tout au long des cycles miniers grâce à une structure de coûts optimisée, une gestion disciplinée des capitaux, et une évaluation rigoureuse des risques. L'innovation et les décisions audacieuses, guidées par des pratiques exemplaires en matière de responsabilité sociale, constituent les fondements de sa stratégie de création de valeur. Sa vision est de générer une valeur partagée avec l'ensemble de ses parties prenantes grâce à une gestion rigoureuse des ressources minérales et au transfert de savoir-faire vers les communautés hôtes.

IAMGOLD Essakane SA se compose de quinze (15) départements: la direction générale, les ressources humaines, la sûreté, la santé et sécurité, la mine, les services généraux, l'environnement, l'informatique, l'approvisionnement, la communication, les projets capitaux, l'exploration, la comptabilité, les relations et le développement communautaire, ainsi que l'amélioration continue.

Dans le cadre de la présente étude, les recherches de terrain ont été menées au sein du département des services généraux, qui constitue un pilier fondamental regroupant un ensemble de fonctions de soutien indispensables à la performance globale des activités de l'entreprise.

### 1.1.5. Département des services généraux

Le département des services généraux, mis en place dès la phase de construction de la mine, regroupe les fonctions de soutien essentielles organisées en quatre services stratégiques:

- ✓ **Administration du camp:** Cet organe central, chargé de définir les objectifs globaux et spécifiques du département, supervise l'ensemble des actions à mener et en contrôle la réalisation. Il dispose de 32 employés répartis entre diverses sections, notamment l'accueil-réception, le contrôle des coûts, les activités sportives et de loisirs, la supérette, l'hygiène, la restauration, l'hébergement, la buanderie, la conciergerie, ainsi que la gestion de la Guest House à Ouagadougou. Il assure également la gestion du protocole et des résidences dans la capitale ;
- ✓ **Entretien du camp:** Ce service, comprenant 115 employés, est responsable de la maintenance du réseau routier, de la construction et de la réparation des ouvrages hydrauliques, ainsi que de l'entretien des infrastructures du camp. Il s'occupe également du réseau d'eau potable du site, du traitement des eaux usées, de l'entretien de la flore locale et de la gestion des projets d'amélioration du cadre de vie ;
- ✓ **Transport:** Doté de 17 employés et de 2 consultants, ce service assure la gestion des navettes internes et externes, le transport aérien du personnel, ainsi que les évacuations sanitaires et le transfert de l'or. Il veille également à l'entretien de l'aéronef de la compagnie ;
- ✓ **Voyages Essakane:** Ce service se charge de l'ensemble des formalités liées aux déplacements internes et internationaux des employés et sous-traitants. Il gère les réservations de vols nationaux et internationaux, garantissant ainsi l'efficacité des missions de déplacement du personnel.

## **1.2. DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE**

### **1.2.1. Recherche documentaire**

La première phase de ce travail s'est fondée sur une recherche documentaire, servant de point de départ pour dresser un état des lieux des connaissances existantes sur le sujet de l'étude. Cette démarche a permis de clarifier le cadre théorique de la recherche et d'orienter les investigations ultérieures. Elle a principalement consisté en la consultation de mémoires et d'autres travaux académiques ayant traité de thématiques similaires, enrichissant ainsi la compréhension théorique des questions abordées.

L'étude a ensuite progressé avec la collecte de données fournies par l'entreprise. Ces informations comprennent, entre autres, des rapports d'activités, des publications internes et des résultats d'enquêtes effectuées en interne.

Ainsi, cette phase de recherche documentaire a accordé une attention particulière à l'examen des documents relatifs aux mécanismes opérationnels des métiers de support, à leurs interactions avec les autres départements, ainsi qu'à leur influence sur l'atteinte des objectifs globaux de l'entreprise.

### **1.2.2. Collecte des données sur le terrain**

La collecte des données sur le terrain, effectuée en 2022, s'est appuyée sur une combinaison méthodologique mêlant observation directe participante et étude quantitative.

L'observation participante a été réalisée au sein du département des services généraux, en particulier dans les domaines du transport ainsi que dans d'autres sous-secteurs tels que la restauration, la buanderie, le nettoyage et la conciergerie. Cette immersion a permis d'identifier les innovations susceptibles d'influer sur la contribution des services généraux aux activités de la mine.

La collecte des données quantitatives a reposé sur un échantillonnage raisonné. Plus spécifiquement, elle s'est concentrée sur le sous-secteur transport du département des services généraux, en mettant l'accent sur l'évolution des modes de transport. Ce choix s'explique par la nécessité pour de nombreux employés d'effectuer régulièrement des trajets entre Ouagadougou et le site minier, situé à environ 330 km de la capitale et à 42 km à l'est de Gorom-Gorom, la plus grande ville à proximité et chef-lieu de la province de l'Oudalan. Le transport est ainsi un enjeu majeur pour l'atteinte des objectifs de la mine, étant donné son rôle crucial, en l'absence de possibilités de travail à distance. Les perceptions et témoignages ont été recueillis par le biais d'un questionnaire, complémentaire aux observations directes sur le terrain. Le recours au questionnaire se justifie par sa pertinence pour une visée descriptive, permettant d'expliquer les liens entre diverses variables et de mettre en lumière des corrélations, voire des relations de causalité (F. Schweye, 2000). B. Gulimwentuga (2015) définit l'échantillonnage comme une méthode représentative de la population étudiée, partageant les caractéristiques de la population-mère. La taille de l'échantillon dépend par ailleurs de la précision des résultats souhaités. Ainsi, pour cette étude, l'univers de l'enquête a été défini en tenant compte de la population cible de la mine ESSAKANE, estimée à environ 2500 employés, afin de construire un échantillon permettant de généraliser les observations à l'ensemble de la population cible. La taille de l'échantillon a été déterminée en appliquant la formule corrigée d'A. Bouchard (cité par B. Gulimwentuga, 2015). Selon cette méthode, lorsqu'une population est inférieure à un million d'individus, on retient un échantillon de 92 personnes avec une marge d'erreur de 10 %. Cette démarche, testée dans le cadre de ce travail, s'est avérée pertinente pour obtenir des résultats fiables et représentatifs.

*NC = Taille de l'échantillon corrigé*

*n = Taille de la population*

*N = Taille de l'échantillon pour l'univers*

*Donc NC égale  $n \times N$  pour notre cas,  $N=2500$ , et  $n = 92$*

$$N + n$$

$$NC = \frac{2500 \times 92}{2500 + 92} \text{ qui vont alors donner } \underline{23000} \text{ qui donne } 88,73 \text{ soit } 89 \text{ employés.}$$

$$2592$$

La collecte des données s'est étendue sur une période de 30 jours allant du 01 au 31 décembre 2022.

### 1.2.3. Traitement des données de terrain

À l'issue de la phase de collecte des données, un processus de traitement et d'analyse a été entrepris. Le traitement manuel a permis le dépouillement ainsi que la codification des informations recueillies. À cet égard, la méthode développée par P. Chardon (1981) dans « Méthodes pratiques de dépouillement de questionnaire » a été mise en œuvre. Celle-ci repose sur un cycle méthodologique structuré comme suit :

- ✓ Élaboration de tableaux initiaux : Cette étape a permis de constituer une base de données exploitable, utilisée par la suite pour la création de tableaux spécifiques, de courbes et de graphiques représentatifs, générés à l'aide du logiciel Excel. Parallèlement, un traitement des données a été effectué à l'aide du logiciel Sphinx Plus<sup>2</sup>-V ;
- ✓ Sélection des variables pertinentes: Un choix raisonné des variables a été opéré en fonction des objectifs de l'étude ;
- ✓ Recodification des variables : Certaines variables ont été recodifiées pour affiner l'analyse ;
- ✓ Application de techniques d'analyse factorielle et/ou de classification automatique: ces méthodes ont permis d'identifier les corrélations sous-jacentes et les regroupements pertinents au sein des données ;
- ✓ Réédition des tableaux : Des tableaux révisés ont été produits afin d'explorer plus en détail les classes ainsi constituées et de valider, voire de quantifier, les résultats issus des analyses factorielle et de classification.

Ce processus rigoureux a permis de structurer les données de manière à en faciliter l'interprétation et à dégager des tendances significatives répondant aux objectifs de la recherche.

En somme, la première partie a permis de présenter le cadre institutionnel et méthodologique de l'étude, en mettant l'accent sur IAMGOLD Essakane SA, son historique et son cadre juridique. Fondée en 2008, cette société aurifère constitue un acteur majeur dans l'économie burkinabé, avec une contribution significative à la production nationale. Elle a développé des politiques de développement durable et de sécurité, visant à minimiser les impacts environnementaux tout en créant des opportunités économiques pour les communautés locales. L'organisation de la société repose sur quinze départements, avec une attention particulière portée au département des services généraux, garantissant le soutien logistique et administratif nécessaire à l'efficacité des opérations.

La seconde partie de l'étude s'attachera à appréhender l'importance des métiers de support chez IAMGOLD ESSAKANE SA.

**DEUXIÈME PARTIE: FONDEMENTS,  
NÉCESSITÉ DES METIERS DE SUPPORT ET  
STRATEGIES D'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE  
IAMGOLD ESSAKANE SA**

## **1.1. FONDEMENTS ET NÉCESSITE DES MÉTIERS DE SUPPORT IAMGOLD ESSAKANE SA**

Selon M. Thomas (2019), les métiers de soutien représentent un enjeu fondamental et une source d'interrogation quant à leur avenir, notamment en raison des services qu'ils rendent aux établissements d'une institution. Leur rôle stratégique croissant doit être analysé dans un contexte sectoriel en pleine mutation, influencé par les commandes publiques et les évolutions sociétales. Avant les années 2000, le Burkina Faso se caractérisait par une économie principalement agricole et rurale. Le récent essor du secteur minier a redéfini le paysage de l'emploi, incitant les pouvoirs publics à développer une expertise minière. Cela souligne l'impérieuse nécessité d'accompagner ce secteur avec une ressource humaine qualifiée. En effet, les mines occupent une place centrale dans la Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable, le Gouvernement visant à les ériger en moteur du développement durable. Cette stratégie se fonde sur la promotion de pôles de croissance autour des zones minières, avec le développement des activités connexes, la transformation, et le réinvestissement des recettes minières dans la diversification de la production ainsi que dans le développement des secteurs sociaux, au bénéfice du pays et, plus particulièrement, des zones de production (L. Maréchal, 2013).

Cette vision a favorisé l'émergence et la valorisation de divers métiers liés au secteur minier. Pour assurer l'efficacité de leurs activités, les mines requièrent des infrastructures entretenues, des équipements soumis à une maintenance périodique, ainsi qu'un personnel bénéficiant d'un suivi et d'un encadrement propices à l'amélioration continue. Il est donc essentiel de garantir le bon fonctionnement des opérations minières et de soutenir les équipes sur le terrain au quotidien. Il est également pertinent de disposer d'un personnel qualifié chargé d'apporter le soutien nécessaire. Ces fonctions stratégiques permettent aux

entreprises non seulement de demeurer compétitives, mais également d'accroître leur efficacité. Regroupant en effets différents métiers qui sont indispensables à l'atteinte des objectifs, comme l'affirme A. Lavaury « *On avait pour habitude d'opposer les fonctions supports aux fonctions opérationnelles, supposées être créatrices de valeurs, à l'origine de l'offre et de sa commercialisation. Mais aujourd'hui, les fonctions supports nous démontrent qu'elles contribuent, elles aussi, à la formation de richesse* » (Société Française de Prospective, 2023). Elle soutient en outre que les fonctions de soutien jouent également un rôle essentiel d'accompagnement des projets. Chaque métier doit donc être conscient de la direction que l'entreprise souhaite emprunter afin de l'assister au mieux. Les métiers de soutien au sein d'IAMGOLD ESSAKANE SA sont nombreux et variés, englobant principalement les activités suivantes :

#### ❖ **SYSTÈMES D'INFORMATION (DSI)**

- Gestion des ressources informatiques, tant matérielles que logicielles ;
- Support technique ;
- Élaboration de tableaux de bord et de reporting ;
- Maintenance informatique évolutive, corrective et préventive des outils.

#### ❖ **ACHATS**

- ✓ Pilotage des achats ;
- ✓ Définition de la politique d'achats ;
- ✓ Expression des besoins ;
- ✓ Sourcing ;
- ✓ Négociations tarifaires et contractuelles.

#### ❖ **FINANCE**

#### ❖ **INFIRMERIE**

#### ❖ **SERVICES JURIDIQUES**

- Négociation des contrats d'achat et de vente ;
- Gestion des contentieux.

#### ❖ **RESSOURCES HUMAINES**

- Recrutement ;
- Gestion des relations sociales internes ;
- Gestion des carrières ;
- Professionnalisation ;
- Administration du personnel ;
- Gestion des paies ;
- Formations ;
- Élaboration d'une politique des ressources humaines.

❖ **LOGISTIQUE (Supply Chain)** : Gestion des marchandises (réception, stockage et expédition).

#### ❖ **RELATIONS COMMUNAUTAIRES**

- Engagement communautaire ;
- Développement communautaire.

#### ❖ **SERVICES GÉNÉRAUX**

- Gestion du courrier ;
- Entretien des locaux ;
- Transport terrestre et aérien ;
- Application des normes d'hygiène et de sécurité ;
- Services de restauration.

La mine d'Essakane est située à plus de 340 km de la capitale, dans une région éloignée et peu desservie, où les populations dépendent principalement d'une agriculture de subsistance et ont un accès limité aux services publics.

L'approvisionnement des entreprises locales y représente un défi considérable, car les prestataires peinent souvent à fournir la quantité de biens et de services requis, ainsi qu'à respecter les normes et les délais imposés par la compagnie. Cela inclut des achats de réactifs, explosifs, lubrifiants, pièces de rechange et matériel de broyage. La création d'un service d'achats et de logistique fiable est donc indispensable, chargé de gérer les équipements nécessaires à la construction, à l'exploitation et à la réhabilitation du site minier.

Les acheteurs orchestrent la gestion des requêtes d'achat émanant des différents services d'Essakane, lancent des appels d'offres auprès de divers fournisseurs, analysent les propositions et négocient des accords sur les prix, la quantité et la qualité des produits, ainsi que sur les délais de livraison. Ils assurent également le maintien des stocks nécessaires à la continuité des opérations, en tenant compte des besoins de chaque service. En 2020, les achats de l'entreprise ont atteint 154,7 milliards de FCFA, dont 6,7 milliards ont été réalisés dans la région du Sahel. Entre 2010 et 2017, l'entreprise a ainsi approvisionné plus de 500 entreprises burkinabè pour un montant dépassant 800 milliards de FCFA (D. Isabel, 2018). Selon P. Costa (2016), l'intervention des services généraux au sein d'IAMGOLD ESSAKANE SA est variée et se manifeste à tous les niveaux. Chaque jour, des agents de sécurité, des agents d'entretien et des informaticiens, entre autres, s'efforcent de faciliter les opérations. Pierre-Arthur Costa l'illustre parfaitement bien en ces termes : Ils : « *garantissent quotidiennement le fonctionnement d'une entreprise, assurer une présence avant l'arrivée du premier salarié le matin et le départ du dernier le soir, pouvoir intervenir sur demande sont les missions des Services Généraux.* » *Ils sont comme des sentinelles veillant à résoudre toute anomalie. Son importance est alors plausible dans l'entreprise.*

## 2.2. FONDEMENTS SOCIO-ÉCONOMIQUES

La mine d'Essakane constitue le plus grand investissement privé étranger jamais réalisé au Burkina Faso, s'élevant à 408 milliards de FCFA. IAMGOLD ESSAKANE SA a généré des ressources significatives pour l'État burkinabè, avec près de 433 milliards de FCFA versés au trésor public entre 2010 et 2020 sous forme de redevances, royalties, impôts et taxes. En 2020, environ 64 % des revenus de la mine ont été réinjectés dans l'économie nationale. Par ailleurs, la mine s'approvisionne pour plus de 154,7 milliards de FCFA par an auprès de 500 fournisseurs de biens et services basés au Burkina Faso, lesquels contribuent également au fisc national.

À la fin de l'année 2020, la mine employait 2 480 personnes, dont 97 % de nationaux, 41 % originaires de la région du Sahel, et environ 37 % résidant à moins de 15 km du site. De plus, 282 femmes, représentant 11 % de la main-d'œuvre, travaillent à Essakane. Plus de 100 employés journaliers sont recrutés chaque mois, tous issus des communautés environnantes. En termes de retombées, l'exploitation minière favorise l'emploi et l'employabilité des jeunes, avec environ 2 500 travailleurs engagés, dont 97 % de nationaux.

Le projet « Développer les capacités des jeunes », mené en collaboration avec Plan Burkina et le Gouvernement du Canada (2011-2016), a permis de former 6 400 jeunes. Plus de 500 d'entre eux, provenant des Centres d'Éducation de Base Non-Formelle, ont effectué des stages à la mine. Près de 1 000 jeunes de la région hôte ont été formés dans divers domaines tels que la construction, l'électricité, la mécanique et l'exploitation minière.

De surcroît, un programme de stages a été établi en partenariat avec des universités et écoles supérieures publiques et privées du Burkina Faso, d'Afrique de l'Ouest, du Maghreb et du Canada. Des bourses académiques ont également été offertes aux deux meilleurs bacheliers du Burkina Faso pour poursuivre leurs études au Canada en 2017 et 2018.

L'exploitation de la mine d'Essakane joue un rôle crucial dans le développement socio-économique du Burkina Faso, particulièrement dans une région où les alternatives de développement local sont limitées. Entre 2010 et 2017, la mine a contribué près de 2,99 milliards de FCFA au bénéfice des quatre communes riveraines (Gorom-Gorom, Falangountou, Markoye et Dori) ainsi qu'au Conseil Régional du Sahel pour la réalisation de leurs projets de développement.

Face à la raréfaction de l'eau dans le Sahel, IAMGOLD, en partenariat avec le gouvernement du Canada et la Fondation One Drop, a initié le projet « Eau et Croissance Économique Durable au Sahel » (ECED-Sahel), avec un budget global d'environ 7,4 milliards de FCFA. La première phase de ce projet s'étend de 2015 à 2019, suivie d'une seconde phase prévue jusqu'en 2025.

### **2.3. STRATÉGIES D'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE IAMGOLD ESSAKANE SA**

L'entreprise IAMGOLD ESSAKANE SA a pour objectif fondamental de générer une valeur partagée avec toutes ses parties prenantes, grâce à une gestion rigoureuse de la ressource minérale et à un transfert de connaissances vers ses communautés d'accueil. Elle aspire à établir un héritage durable pour les générations présentes et futures, tout en minimisant son empreinte écologique. Pour ce faire, elle s'engage à tirer parti des cycles économiques à travers une structure de coûts optimisée, une gestion disciplinée du capital, tout en identifiant et en maîtrisant les risques, et en saisissant toutes les opportunités d'amélioration. Ainsi, l'entreprise crée de la valeur par l'innovation et des décisions commerciales audacieuses, guidées par des pratiques exemplaires en matière de responsabilité sociale.

Pour atteindre ses objectifs, la société s'appuie sur des valeurs solides. Elle recherche l'excellence dans chacune de ses actions, exerce ses activités avec transparence, adopte une attitude respectueuse et valorise la diversité. Son développement repose sur le travail d'équipe, l'apprentissage et l'innovation.

Dans cette dynamique, Essakane a élaboré des stratégies visant à réaliser ses objectifs et à mener à bien sa mission. A. Vas (2020) souligne que la stratégie d'entreprise consiste à définir les finalités et l'orientation à long terme de l'entreprise afin de créer de la valeur pour ses clients et pour l'ensemble de ses parties prenantes, en mobilisant son environnement, ses ressources et compétences spécifiques, permettant ainsi de bâtir un avantage concurrentiel durable. Elle permet de prendre des décisions qui engagent l'entreprise de manière pérenne.

À la lumière de ces éléments, plusieurs stratégies mises en place par ESSAKANE dans divers domaines ont été mises en évidence, dans le but de concrétiser ses ambitions et d'atteindre ses objectifs.

➤ **PDR « programme de développement de la relève »**

Depuis 2012, IAMGOLD ESSAKANE SA s'emploie à former les employés locaux pour qu'ils occupent des postes stratégiques auparavant réservés aux expatriés. Alors que la société civile burkinabè critique de nombreux groupes miniers pour leur tendance à privilégier les expatriés dans les cadres supérieurs, IAMGOLD ESSAKANE SA a mis en place un « programme de développement de la relève » (PDR). L'objectif de ce programme est de transférer les connaissances des employés expatriés vers des nationaux à fort potentiel, afin de leur permettre d'accéder à des fonctions clés au sein de la mine (N. Coulibaly, 2019).

Ce plan comprend une identification systématique des hauts potentiels et a été conçu pour préparer de manière réaliste la prochaine génération de dirigeants. Les agents identifiés comme « hauts potentiels » bénéficient d'un accompagnement spécifique pour assumer des responsabilités accrues. À partir de cette étape, un Plan de Développement Individuel (PDI) est élaboré pour chaque participant, qui

est constamment évalué sur des critères tels que la prise de décision, le leadership, la communication efficace et les progrès réalisés.

Par exemple, ce programme a permis à un agent burkinabè, qui avait rejoint l'entreprise en 2008 en tant qu'assistant des ressources humaines, d'être promu directeur des ressources humaines en janvier 2017. Selon nos entretiens, la direction générale de la société ainsi que les postes de Directeur Pays, de Directeur des Services Généraux, de Directeur des Technologies de l'Information, et de Directeur Santé, Sécurité, Environnement et Réhabilitation sont désormais occupés par des Burkinabè.

À la fin de l'année 2018, plus de 170 employés étaient en développement dans le cadre de ce programme, tandis qu'environ 85 postes d'expatriés demeuraient à pourvoir. À l'issue du PDR, plus de 70 % des postes précédemment occupés par des expatriés devraient être remplacés par des Burkinabè.

### ➤ **La formation**

Selon le rapport de Développement Durable d'IAMGOLD ESSAKANE SA pour la période 2008-2018 (Essakane, 2019b), les employés de la mine bénéficient rapidement d'un programme de formation continue, tant sur le plan professionnel, linguistique que managérial. Un centre de formation, équipé de toutes les commodités nécessaires, a été établi sur le site minier, offrant également des opportunités de formation à l'échelle mondiale. D'après ce même rapport, environ 264 formations ont été dispensées, totalisant 68 013,9 heures de formation, permettant ainsi de renforcer les compétences de 8 977 personnes. En résumé, les formations se répartissent comme suit : 2 % en environnement, 2 % en technologie, 9 % en leadership, 25 % en techniques, et 62 % en santé et sécurité.

## ➤ **La Santé, Sécurité, une culture d'entreprise de la Mine**

Chaque année, 2,78 millions de travailleurs perdent la vie à la suite d'accidents du travail et de maladies professionnelles, dont 2,4 millions de décès sont attribuables aux seules maladies professionnelles. De plus, 374 millions de personnes sont victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles non mortelles, selon des estimations récentes de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les journées de travail perdues représenteraient près de 4 % du PIB mondial, atteignant même 6 % ou plus dans certains pays (P. Hämäläinen et *al.*, 2017).

C'est en Afrique que la proportion de maladies transmissibles liées au travail (plus d'un tiers) et d'accidents du travail (plus de 20 %) est la plus élevée, tandis que celle des cancers (moins de 15 %) est la plus faible (J. Takala et *al.*, 2017). Face à ces chiffres alarmants, la santé, la sécurité et l'environnement occupent une place centrale dans les préoccupations quotidiennes de l'entreprise, considérés comme des éléments essentiels de son processus d'exploitation. L'objectif corporatif « ZÉRO INCIDENT » témoigne de son engagement à atteindre les plus hautes normes en matière de santé humaine, à réduire au minimum son impact environnemental et à collaborer étroitement avec les communautés locales.

Ainsi, par son engagement, IAMGOLD ESSAKANE SA aspire à offrir un environnement de travail exempt d'incidents et de maladies, affirmant que tous les employés et entrepreneurs doivent être protégés des risques professionnels au Burkina Faso. Elle se distingue comme la première société minière du pays à être doublement certifiée ISO 45001-2018 (système de management de la santé et de la sécurité au travail) et ISO 14001 (système de management environnemental). Les programmes mis en place sont orientés vers les comportements et la prévention, visant à éliminer les dangers et à réduire les risques.

IAMGOLD ESSAKANE SA a également adopté une stratégie qui encourage les employés à prendre en main leur sécurité et celle de leurs collègues. La culture de la santé et de la sécurité est ancrée au sein de l'entreprise, incitant les employés à

appliquer ces concepts au sein de leur foyer. Cette volonté se manifeste notamment par l'institutionnalisation annuelle des Journées Santé Sécurité et Environnement (JSSE), qui visent à évaluer les actions de prévention et d'innovation en matière de santé et de sécurité, afin d'en tirer des enseignements pour améliorer la protection des employés.

### ➤ **La communication**

Selon le rapport de développement durable de 2018, IAMGOLD ESSAKANE SA considère la communication comme un levier fondamental pour s'adapter aux évolutions de son environnement et affirmer la visibilité de son identité à l'extérieur. Dans cette optique, une stratégie de communication a été instaurée en 2017 pour renforcer le niveau d'information auprès de ses parties prenantes, comprenant le gouvernement, les collectivités locales, les médias, ainsi que les communautés hôtes et organisations de la société civile. Cette stratégie met en lumière les retombées socioéconomiques, les revenus de l'État et des collectivités locales générés par l'activité minière d'Essakane, ainsi que la contribution de la mine à la croissance du secteur minier.

De plus, plusieurs outils de communication ont été développés, tels que le comité de communication de la mine Essakane (CCME), des rencontres d'information, des commissions sur l'emploi et les nuisances, ainsi que des comités de consultation. Ces initiatives visent à renforcer le dialogue social avec les communautés locales, à établir des relations de confiance durables et à créer un climat de stabilité favorable à l'investissement. Les langues locales sont privilégiées dans toutes les activités de communication, permettant ainsi un dialogue inclusif et l'opportunité pour les riverains d'exprimer leurs préoccupations.

Par ailleurs, pour un suivi et une évaluation efficaces, la mine d'or Essakane réalise chaque année une analyse de ses parties prenantes et élabore un plan d'engagement correspondant. Un mécanisme de gestion des plaintes a également

été établi pour résoudre les différends communautaires, géré par son département des relations communautaires (ESSAKANE IAMGOLD SA, 2019b). Ainsi, les services de support, et plus particulièrement les services généraux, jouent un rôle capital dans le fonctionnement de la mine.

En somme, la deuxième partie souligne l'importance cruciale des métiers de support chez IAMGOLD ESSAKANE SA, en tant que garants de l'efficacité opérationnelle dans un secteur minier en pleine expansion. Ces métiers, allant des systèmes d'information à la logistique, en passant par la gestion des ressources humaines, jouent un rôle stratégique pour accompagner le développement des compétences locales et répondre aux défis socio-économiques du Burkina Faso. L'engagement de l'entreprise se manifeste également par des initiatives de formation, de santé et de sécurité, ainsi que par une communication proactive avec les parties prenantes.

Cette dynamique pose les fondations nécessaires à l'analyse des résultats obtenus par l'entreprise, qui sera examinée dans la troisième partie. Celle-ci mettra en lumière les impacts concrets de ces stratégies sur le développement local et l'efficacité opérationnelle d'IAMGOLD ESSAKANE SA.

## **TROISIÈME PARTIE: PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS**

### 3.1 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

À titre de rappel, tel qu'il a été souligné dans la méthodologie, l'étude quantitative réalisée au sein du département des services généraux a principalement porté sur le secteur du transport. En effet, de nombreux employés effectuent régulièrement des déplacements entre Ouagadougou et le site minier, ce qui confère à ce secteur une influence significative sur l'atteinte des objectifs de la mine. Sa pertinence est indéniable, notamment en dehors du contexte du travail à distance.

Ainsi, entre janvier et novembre 2022, la compagnie a enregistré, via l'avion XT-ESK, un total de 42 vols, transportant 8 113 passagers (tableau 1).

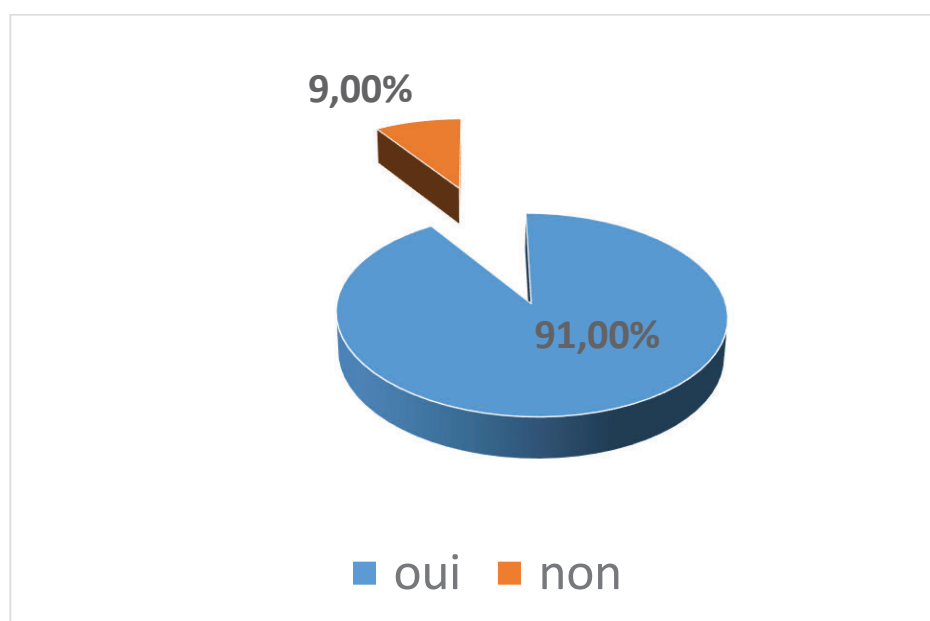
**Tableau 1 : Transport Aérien XT-ESK**

Mois	Nombre de vols	Nombre de passagers
Janvier	42	679
Février	48	796
Mars	43	692
Avril	36	650
Mai	47	711
Juin	48	833
Juillet	46	744
Août	51	851
Septembre	37	648
Octobre	48	747
Novembre	44	762
Total/An	490	8 113

*Source : IAMGOLD ESSAKANE SA (Travaux de terrain)*

D'après les résultats de l'enquête, à la question de savoir s'ils étaient en mesure de commencer à travailler immédiatement après leur arrivée sur le site par avion, comparativement à un trajet en bus, 91 % des répondants ont affirmé être en capacité de le faire, tandis que 9 % des employés ont exprimé un avis contraire (figure 3).

**Figure 3: Capacité de travailler immédiatement à l'arrivée par avion**



*Source : (travaux de terrain 2022)*

Concernant la question de savoir comment les employés se sentent à leur arrivée sur le site en bus, le tableau n°2 présente les résultats obtenus.

**Tableau 2: Etat physique à l'arrivée sur site avec le bus**

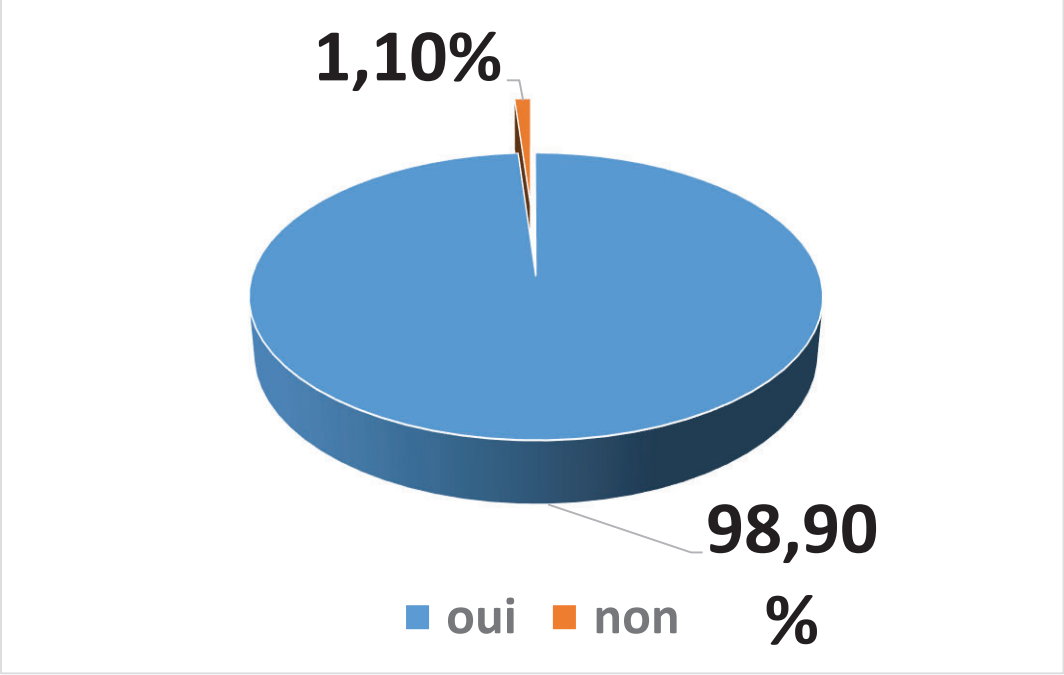
Modalités	Pourcentage
Fatigué	79,80%
Démotivé	3,40%
Anxieux	12,40%
Mal corporel	21,30%
Bien	7,90%
RAS	9,00%
Faim et soif	1,10%
Mal de tête	2,20%

*Source : (travaux de terrain 2022)*

Ainsi, sur cette question à choix multiples, 79,80 % des employés se déclarent fatigués, 3,40 % ressentent une démotivation, 12,40 % éprouvent de l'anxiété, 21,30 % souffrent de douleurs corporelles, 7,90 % se sentent bien, 9 % de l'échantillon adoptent une position neutre, 1,10 % ressentent de la faim et de la soif, et 2,20 % souffrent de maux de tête.

Par ailleurs, les réponses relatives à la question de savoir si une amélioration des conditions de transport pourrait influencer positivement leur performance au travail sont présentées dans la figure 4.

**Figure 4: Relation entre la performance et une meilleure condition de transport**



*Source : (travaux de terrain 2022)*

Sur les 89 employés enquêtés, 98,90% ont répondu oui contre 1,10% qui ont répondu non.

## 3.2. AUTRES RÉSULTATS NON NÉGLIGEABLES

Outre le secteur du transport, d'autres domaines tels que la cuisine, la buanderie, le ménage et la conciergerie, ainsi que diverses innovations influencent la contribution des services généraux dans l'atteinte des objectifs de la mine.

### ❖ La Cuisine

À cet égard, les services généraux, à travers son service de cuisine, sont responsables de la restauration des employés présents sur le site. Ce service emploie en effet 150 personnes qui s'occupent de la planification des menus et de la gestion des stocks. Chaque jour, cette équipe prépare six repas et sert 6 300 plats, ce qui représente environ 2 299 500 plats par an (tableau 3). De plus, elle assure le service au restaurant et se charge de la livraison des repas dans les différentes cantines réparties sur le site.

**Tableau 3 : Répartition des repas de la cuisine d'IAMGOLD ESSAKANE SA 2022**

Répartition des repas de la cuisine 2022			
Mois	Cafétaria Camp	Lunch rooms	Repas livrés
Janvier	46 709	92 560	50 864
Février	46 530	92 796	39 495
Mars	53 125	106 106	50 328
Avril	49 722	87 866	50 059
Mai	44 877	112 439	53 774
Juin	43 647	104 881	42 608
Juillet	45 308	114 010	48 962
Août	45 775	112 612	50 876
Septembre	41 569	102 962	54 825
Octobre	54 145	102 872	57 663
Novembre	53 106	99 692	57 663
Total/An	524 513	1 128 796	557 117

Source : IAMGOLD ESSAKANE SA

### ❖ **Buanderie**

Selon Chabat (1881), ce terme désigne une pièce fermée intégrant une blanchisserie, où s'effectuent le lessivage, ainsi que souvent l'essorage et le savonnage du linge (La langue française, 2023). Sur le site d'IAMGOLD ESSAKANE, la propreté des tenues des employés est assurée. Ainsi, entre janvier et novembre 2022, l'équipe a collecté, traité, réparé et restitué un total de 1 139,52 tonnes de linge et de tenues de travail (tableau 4).

**Tableau 4: Quantité de linge en Kg traité de IAMGOLD ESSAKANE SA Novembre à décembre 2022**

<b>Linge traité dans les buanderies</b>			
<b>Mois</b>	<b>Buanderie Camp</b>	<b>Buanderie Mine</b>	<b>Buanderie Usine</b>
Janvier	40 681	27 769	24 249
Février	38 585	25 764	22 584
Mars	42 093	28 488	25 201
Avril	40 604	27 436	24 086
Mai	41 843	29 100	24 833
Juin	41 428	28 470	23 969
Juillet	42 668	29 084	24 617
Août	42 789	29 578	24 658
Septembre	42 119	29 173	24 277
Octobre	43 069	30 499	24 987
Novembre	41 479	29 389	23 952
<b>Total/An</b>	<b>457 358</b>	<b>314 750</b>	<b>267 413</b>

Source : IAMGOLD ESSAKANE SA

### ❖ **Ménage Concierge**

Il est responsable du nettoyage de l'ensemble des locaux du site, ainsi que de la collecte et du dépôt des déchets. Entre janvier et novembre 2022, le nettoyage, effectué de manière représentative, a concerné 247 494 chambres, 125 250 bureaux, 9 352 salles de réunion, 9 686 restaurants, 10 688 halls, 9 018 vestiaires, 24 048 couloirs, 25 718 toilettes, 19 706 douches, 46 426 lavabos, 23 046 urinoirs et 50 100 WC.

### ❖ Quelques innovations

- Construction d'un bâtiment comprenant des toilettes pour hommes et femmes, ainsi que des vestiaires pour hommes et femmes.
- Établissement d'un magasin.
- Construction d'un bâtiment abritant une cuisine annexe, un couloir reliant celle-ci à la cuisine principale, une plonge interne, une salle de découpe, une salle de décongélation et une boucherie.
- Projet d'automatisation de la gestion des plats servis en cuisine.
- Projet d'installation de cubitainers pour la distribution d'huile en cuisine.
- Refondation de la plateforme de gestion des demandes de maintenance et des projets du département.

Selon la définition fournie par l'AFNOR (NF X 60-010), la maintenance est l'ensemble de tout ce qui permet de maintenir ou de rétablir un système en état de fonctionnement, ou un ensemble d'actions visant à maintenir ou à rétablir un bien dans un état spécifié, capable d'assurer un service déterminé. Le département souhaite mettre un accent particulier sur ces deux notions, afin de démontrer son efficacité et son efficacité dans le traitement des demandes de support.

Le projet KILOS EN OR, initié en octobre 2022, est un programme sportif intensif et de suivi nutritionnel, visant à promouvoir la perte de poids ainsi que le bien-être physique et mental des employés de la structure IAM GOLD ESSAKANE SA. « *Pratiquer du sport sur son lieu de travail est devenu une tendance. Plus que jamais, ce que l'on désigne communément sous le terme de "sport en entreprise" apparaît comme un antidote pour concilier performance et santé au travail* » (J. Pierre, 2015).

Ce projet vise à accompagner un nombre restreint de personnes (30 participants) par l'intermédiaire de nutritionnistes, afin de leur permettre d'atteindre des objectifs précis : la perte de poids et le soulagement de certaines douleurs (genoux, chevilles, dos, épaules, etc.).

Pour la mise en œuvre de ce programme, une prise de contact a été effectuée avec les bénéficiaires par les coachs, les nutritionnistes et les médecins présents sur le site. Cette démarche a permis de définir clairement les objectifs individuels et d'établir un certificat d'aptitude sportive. Par la suite, afin d'optimiser le suivi sportif et nutritionnel, un groupe WhatsApp a été créé, permettant à chaque participant de partager ses repas sous forme d'images et de vidéos des trois repas journaliers. Les coachs, nutritionnistes et médecins du site en assurent l'administration.

### ❖ **Projet relocalisation des employés à Ouagadougou**

À la suite de l'attaque survenue dans la matinée du vendredi 29 octobre 2021, perpétrée par des hommes armés non identifiés contre un convoi de la société sur l'axe Dori-Essakane, les services généraux d'IAMGOLD ESSAKANE SA, en collaboration avec le département des ressources humaines, ont entrepris une opération de relocalisation d'un certain nombre d'employés vers Ouagadougou. L'aménagement de cinq bureaux administratifs supplémentaires à Ouagadougou a permis d'accueillir plus de 100 employés. Cette initiative renforce l'idée selon laquelle les services généraux disposent d'une capacité significative à surmonter les obstacles, facilitant ainsi aux opérateurs le maintien du rythme de production de la mine.

### 3.3 QUELQUES DÉFIS

Selon J. Esteve (2014), le défi se définit comme un aspect à affronter d'un point de vue stratégique, résultant de l'impact des événements sur la structure de production, sociale et spatiale de l'entreprise. Ainsi, les défis auxquels font face les services généraux sont pleinement pris en compte par la compagnie. En tant que département de soutien aux activités opérationnelles, les services généraux se trouvent au cœur de ces défis et doivent trouver des moyens d'accompagner l'entreprise dans la surmontée des enjeux communs.

#### ❖ La sécurité

Pour le secteur minier, l'année écoulée a été marquée par de nombreux défis en matière de sécurité. L'insécurité a atteint un paroxysme, comme en témoigne le drame survenu dans la mine de Boungou en novembre 2020, qui a fait 38 victimes, illustrant la sensibilité de l'environnement sécuritaire et son impact sur l'attractivité des investisseurs nationaux et internationaux (L'Economiste du Faso, 2020).

Le bien-être des employés constitue une priorité essentielle pour garantir la productivité de la mine. Le défi majeur réside dans le transport des employés vers le site minier. Les services généraux doivent donc veiller à maintenir le transport aérien des employés, tout en assurant le transport du matériel, de la nourriture et du carburant indispensables au bon fonctionnement de la mine.

#### ❖ Le développement durable

Le développement durable est au cœur de la stratégie et des priorités de la mine. À IAMGOLD Essakane, les politiques adoptées prennent en considération trois volets: social, environnemental et économique. Elles s'articulent autour de quatre axes majeurs du plan de développement du territoire de la mine Essakane :

- Engagement communautaire responsable ;
- Investissement communautaire participatif ;

- Protection de l'environnement ;
- Mise en œuvre d'une démarche responsable à travers des exemples concrets (ESSAKANE IAMGOLD SA, 2019c).

La mine Essakane a signé une convention minière avec l'État burkinabè en 2008, ce qui constitue un atout majeur pour le développement économique et social, grâce à sa contribution significative aux recettes de l'État, à ses investissements communautaires, à la formation professionnelle, ainsi qu'à la protection de l'environnement et à la création d'opportunités d'affaires.

En une décennie d'exploitation, la mine d'or Essakane a généré d'importantes retombées à divers niveaux. Essakane est l'un des plus grands employeurs privés du pays, avec environ 2 500 employés, dont 96 % sont des nationaux. Les différentes contributions de la mine aux communautés s'étendent des domaines de l'éducation et de la santé à l'accès à l'eau potable, la sécurité alimentaire, les infrastructures, ainsi que l'électrification.

La contribution directe au budget de l'État a atteint 283 milliards de FCFA entre 2010 et 2017. De plus, 55 % du chiffre d'affaires de la mine a été réinjecté dans l'économie nationale en 2017. L'exploitation minière a également favorisé le développement du commerce général, ainsi que des services tels que le transport vers le site, la sécurité par le biais des sociétés de gardiennage, et la fourniture de restauration. Les achats nationaux de la mine représentent plus de 110 milliards de FCFA par an, réalisés auprès de 500 prestataires de biens et services, représentant 66 % de ses achats. Dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises, les communes affectées ont bénéficié, entre 2014 et 2017, de plus d'un milliard huit cent millions de FCFA pour la mise en œuvre de leurs plans de développement (ESSAKANE IAMGOLD SA, 2019c).

Ainsi donc, les résultats de l'enquête menée auprès des services généraux de IAMGOLD Essakane SA mettent en lumière l'impact crucial de ces métiers de support sur l'exploitation minière. En se concentrant sur le secteur du transport, il

est établi que la compagnie a effectué 490 vols aériens en 2022, transportant plus de 8 100 passagers, ce qui a permis à 91 % des employés d'être opérationnels dès leur arrivée sur le site. En revanche, les trajets en bus entraînent fatigue et mal-être, avec 79,80 % des employés se déclarant fatigués à l'arrivée.

En parallèle, les services de cuisine, de buanderie et de ménage jouent un rôle essentiel dans la vie quotidienne des employés, assurant ainsi leur bien-être. Par exemple, la cuisine prépare quotidiennement environ 6 300 repas, tandis que la buanderie gère plus de 1 139 tonnes de linge par an, garantissant propreté et confort.

Les défis rencontrés par les services généraux, notamment en matière de sécurité et de développement durable, sont également significatifs. L'insécurité croissante affecte non seulement la sécurité des employés, mais aussi l'attractivité de la mine pour les investisseurs. Par ailleurs, la stratégie de développement durable de IAMGOLD Essakane, axée sur des engagements sociaux et environnementaux, témoigne de son impact positif sur les communautés locales, avec une contribution de 283 milliards de FCFA au budget de l'État entre 2010 et 2017.

Les métiers de support, et particulièrement les services généraux, sont indispensables non seulement pour le fonctionnement efficace de la mine, mais aussi pour le bien-être des employés et le développement durable des communautés environnantes.

## CONCLUSION

Les métiers de soutien revêtent une importance cruciale dans le bon fonctionnement des organisations. Leur savoir-faire et leur engagement garantissent une assistance efficace à tous les niveaux, tant au sein des entreprises que des institutions. En agissant dans l'ombre, ces professionnels contribuent à la stabilité et à l'épanouissement des activités essentielles.

La présente étude souligne que, de manière générale, les métiers de soutien sont d'une importance capitale pour le secteur minier, permettant aux acteurs de se concentrer sur leurs objectifs de production. En examinant plus particulièrement le secteur du transport, il a été mis en évidence le rôle prépondérant que ces métiers jouent dans le fonctionnement des entreprises. En raison des enjeux de résilience liés à la situation sécuritaire du pays, les multiples innovations et réformes ont favorisé l'amélioration des transports, privilégiant le transport aérien au détriment du terrestre. Cette évolution a eu des retombées positives sur la santé mentale et physique des employés. L'étude révèle une optimisation des temps de trajet entre Ouagadougou et le site grâce à l'utilisation de l'avion. Il a été établi que cette avancée représente une amélioration majeure, d'autant plus que la mobilité, entendue comme les déplacements, est devenue une composante essentielle de l'activité et de la performance économique des entreprises.

La mine IAMGOLD ESSAKANE SA a enregistré d'excellents résultats au premier trimestre 2022, représentant la production trimestrielle la plus élevée à ce jour, surpassant de 14 % celle du dernier trimestre 2021. Maryse Belanger, présidente du Conseil d'administration, a souligné que ces résultats étaient principalement attribuables aux solides performances opérationnelles de la mine. Conscients de l'importance d'un équilibre entre les métiers de soutien et les métiers opérationnels, ainsi que de la nécessité de trouver des solutions efficaces pour répondre aux défis de la demande, IAMGOLD ESSAKANE SA a produit 60,58 % de l'or d'IAMGOLD CORPORATION en 2022, et ce, malgré les

difficultés d'approvisionnement dues à l'insécurité au Burkina Faso. La mine a bénéficié de teneurs plus élevées de 1,35 gramme d'or par tonne au quatrième trimestre, avec un taux de récupération de 89 %.

Il a été également constaté la dynamique d'amélioration continue au sein du département des services généraux, où des innovations ont été mises en œuvre pour offrir un soutien plus efficace aux opérations. Les résultats obtenus montrent que la disponibilité et l'état d'esprit des employés sont positivement influencés : en arrivant plus tôt et moins fatigués sur le site, ils se révèlent plus concentrés sur leurs objectifs et témoignent d'un sentiment de satisfaction qui renforce leur engagement face aux tâches à accomplir.

## BIBLIOGRAPHIE

**Afribone, 2008**, Compagnie minière au Mali : IAMGOLD, le Canada en or, <https://www.afribone.com/compagnie-miniére-au-mali-iamgold-le-canada-en-or/>, Consulté le 12/02/2023.

**Aubert Marie-Hélène, 2012**, « Une politique de développement durable pour demain », *L'Économie politique*, 2012/2 (n° 54), p. 12-25. DOI : 10.3917/leco.054.0012. URL: <https://www.cairn.info/revue-l-economie-politique-2012-2-page-12> .

**Costa Pierre-Arthur, 2016**, De l'importance des Services Généraux dans votre organisation, en ligne, <https://leblogrh.net/2016/05/de-limportance-des-services-generaux-dans-votre-organisation/>, en ligne, Consulté le 20/02/2023.

**Coulibaly Nadoun, 2019**, Stratégie RH : comment Iamgold fait monter les cadres burkinabè, In Jeune Afrique, 30 janvier, <https://www.jeuneafrique.com/emploi-formation/723426/strategie-rh-comment-iamgold-fait-monter-les-cadres-burkinabe/>, Consulté le 13/12/2022.

**Deshaies Michel, 2011**, « Grands projets d'exploitation minière et stratégie des firmes pour se rendre environnementalement acceptables », in *Firmes et géopolitiques*, 15/3, en ligne, <https://journals.openedition.org/espacepolitique/2113>, Consulté le 22/02/2023.

**ESSAKANE IAMGOLD SA, 2019a**, Le procédé, <https://www.iamgoldessakane.com/le-procede/> , consulté le 15/02/2023.

**ESSAKANE IAMGOLD SA, 2019b**, Rapport de développement durable 2018, [https://iamgoldessakane.com/wpcontent/uploads/2019/09/1833\\_ESS\\_RAPPORT\\_RSE\\_2018\\_FR\\_v7.pdf](https://iamgoldessakane.com/wpcontent/uploads/2019/09/1833_ESS_RAPPORT_RSE_2018_FR_v7.pdf), consulté le 13/01/2023.

**ESSAKANE IAMGOLD SA, 2019c**, Le Rapport 2008- 2018 est une synthèse illustrée des actions menées en la matière durant la dernière décennie., <https://www.iamgoldessakane.com/parution-du-rapport-de->

developpement-durable-2008-2018-essakane-celebre-une-decennie-doree%2F&usg=AOvVaw09tuYEH5RbbCBLToaPKE8d, consulté le 02/02/2023.

**ESSAKANE IAMGOLD SA, 2023a**, Mine d'or Essakane, Burkina Faso, <https://www.iamgold.com/French/exploitations/essakane/default.aspx>, consulté le 03/2023.

**ESSAKANE IAMGOLD SA, 2023b**, Parution du rapport de développement durable 2008-2018, <https://www.iamgoldessakane.com/parution-du-rapport-de-developpement-durable-2008-2018/>, consulté le 02/02/2023.

**Esteve Josep Maria Pascual, 2014**, *L'analyse FDP : Faits, Défis et Projets dans la planification stratégique territoriale*, 8 pages.

**Groupe de la Banque africaine de développement, 2023**, Perspectives économiques au Burkina Faso, En ligne, <https://www.afdb.org/fr/countries/west-africa/burkina-faso/burkina-faso-economic-outlook>, consulté le 25/02/2023.

**Gulimwentuga Bisimwa Joël, 2015**, Analyse critique des mécanismes de gestion et résolution des conflits intercommunautaires dans la plaine de Ruzizi, mémoire, inédit. 34 pages.

**Hämäläinen Päivi, Takala Jukka & Kiat Tan Boon, 2017**, Global Estimates of Occupational Accidents and Workrelated Illnesses 2017 (XXIe Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail, Singapour, Workplace Safety and Health Institute). Finland, 21 pages.

**IAMGOLD, 2011**, Politique de développement durable, [https://s1.q4cdn.com/060001837/files/doc\\_downloads/hhs\\_fr/Politique%20de%20d%c3%a9veloppement%20durable.pdf](https://s1.q4cdn.com/060001837/files/doc_downloads/hhs_fr/Politique%20de%20d%c3%a9veloppement%20durable.pdf), consulté le 13/02/2023.

**IAMGOLD, 2023**, Vision zéro incident, <https://hss.iamgold.com/French/ssd-chez-img/vision-zero-incident/politiques/default.aspx>, consulté 13/02/2023.

**Isabel Denis, 2018**, Expérience du Développement minier durable au Burkina: cas de la mine d'Essakane. <https://www.inter-reseaux.org/wp-content/uploads/Communication-6-IamGold-Essakane.pdf>, 13/02/2023.

**L’Economiste du Faso, 2020**, Secteur minier et défis sécuritaires : Le président de la Chambre des mines fait le point, <https://www.leconomistedufaso.com/2020/02/24/secteur-minier-et-defis-securitaires-le-president-de-la-chambre-des-mines-fait-le-point/>, consulté le 04/02/2023.

**La langue française 2023**, Buanderie, <https://www.lalanguefrancaise.com/dictionnaire/definition/buanderie>, consulté le 13/01/2023.

**Maréchal Louis, 2013**, "Le secteur minier est-il porteur de développement en Afrique ?" *In Politique étrangère* /2 (Été), pp. 85-98.

**Pierre Julien, 2015**, *Le sport en entreprise*, Paris, Économica, 208 pages.

**Sanhoudi Carol, 2013**, Evaluation pratique RSE liées à la gestion des relations avec les communautés : Cas de IAMGOLD ESSAKANE, Mémoire de fin d’études, CESAG, 136 pages.

**Schweye François-Xavier, 2000**, L'enquête par questionnaire. Des contextes d'usage variable, *In CURAPP, Les méthodes au concret*, PUF, pp.60-80, en ligne, [https://extra.u-picardie.fr/outilscurapp/medias/revues/44/francois\\_xavier\\_schw.pdf\\_4a0bdf50454f4/francois\\_xavier\\_schw.pdf](https://extra.u-picardie.fr/outilscurapp/medias/revues/44/francois_xavier_schw.pdf_4a0bdf50454f4/francois_xavier_schw.pdf), consulté le 12/01/2023.

**Société Française de Prospective, 2023**, Inverser le regard sur les fonctions-support L’intelligence collective de l’entreprise, <https://www.societefrancaisedeprospective.fr/inverser-le-regard-sur-les-fonctions-support-lintelligence-collective-de-lentreprise/>, consulté le 13/01/2023.

**Takala Jukka, Hämäläinen Päivi, Nenonen Noora, Takahashi Ken, Chimed-Ochir Odgerel & Rantanen Jorma, 2017**, « Comparative Analysis of the Burden of Injury and Illness at Work in Selected Countries and Regions », *In Central European Journal of Occupational and Environmental Medicine* ; 23 (1-2), pp.7-31.

**Thomas Marie-Lise, 2019, *Fonctions supports, fonctions ressources : au service des équipes de direction ou l'inverse ?*** in Manuel de direction en action sociale et médico-sociale, pp.329-340.

**Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN), 2011, *Évolution du secteur minier en Afrique de l'Ouest : quel impact sur le secteur de la conservation ?*** Ouagadougou, 83 pages.

**Vas Alain, 2020, *Stratégie d'entreprise*, Dunod, 272, pages.**

# TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉSENTATION DES AUTEURS</b> .....	II
<b>DÉDICACE</b> .....	III
<b>REMERCIEMENTS</b> .....	IV
<b>SOMMAIRE</b> .....	V
<b>SIGLES ET ABRÉVIATIONS</b> .....	VI
<b>LISTE DES ILLUSTRATIONS</b> .....	VII
<b>RESUMÉ</b> .....	VIII
<b>ABSTRACT</b> .....	IX
<b>INTRODUCTION</b> .....	10
<b>PRÉMIÈRE PARTIE: CADRE INSTITUTIONNEL ET MÉTHODOLOGIQUE</b> .....	13
<b>1.1. PRÉSENTATION D’IAMGOLD ESSAKANE SA</b> .....	14
1.1.1. Historique et cadre juridique.....	14
1.1.2. Mission et objectifs.....	16
1.1.3. Politique de développement durable et politique zéro incident .....	16
1.1.4 L’organisation IAMGOLD .....	19
1.1.5. Département des services généraux.....	21
<b>1.2. DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE</b> .....	22
1.2.1. Recherche documentaire.....	22
1.2.2. Collecte des données sur le terrain .....	22
1.2.3. Traitement des données de terrain .....	24
<b>DEUXIÈME PARTIE: FONDEMENTS, NÉCESSITÉ DES METIERS DE SUPPORT ET STRATEGIES D’ATTEINTE DES OBJECTIFS DE IAMGOLD ESSAKANE SA</b> .....	26
<b>1.1. FONDEMENTS ET NÉCESSITE DES MÉTIERS DE SUPPORT IAMGOLD ESSAKANE SA</b> .....	27
<b>2.2. FONDEMENTS SOCIO-ÉCONOMIQUES</b> .....	31
<b>2.3. STRATÉGIES D’ATTEINTE DES OBJECTIFS DE IAMGOLD ESSAKANE SA</b> .....	32
<b>TROISIÈME PARTIE: PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS</b> .....	38
<b>3.1 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L’ENQUÊTE</b> .....	39
<b>3.2. AUTRES RÉSULTATS NON NÉGLIGEABLES</b> .....	42
<b>3.3 QUELQUES DÉFIS</b> .....	46
<b>CONCLUSION</b> .....	49
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	51