



RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE ET ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL DES SALARIES ISSUS DES VILLAGES RIVERAINS DANS LES ENTREPRISES MINIERES EN COTE D'IVOIRE

[Étapes de traitement de l'article]

Date de soumission : 20-05-2025 / Date de retour d'instruction : 15-06-2025 / Date de publication : 15-07-2025

Théodore BROU

theodore.brou22@inphb.ci

&

Djoa Johnson MANDA

INP-HB

mandadjoa@gmail.com

&

Irafiala TOURE

Université Alassane Ouattara

irafialatoure@gmail.com

Résumé : Dans le contexte du développement minier en Côte d'Ivoire, les salariés issus des villages riverains des sites d'exploitation occupent une position ambivalente, entre inclusion affichée et relégation vécue. Cette étude analyse le rôle de la reconnaissance professionnelle dans la construction ou l'érosion de leur engagement organisationnel. En mobilisant les apports théoriques d'A. Honneth (1995), de J. P. Meyer et N. J. Allen (1991) et de J. P. Brun et N. Dugas (2005), la recherche examine les effets différenciés de trois formes de reconnaissance, existentielle, sociale et financière sur les composantes affective, de continuation et normative de l'engagement organisationnel. La démarche méthodologique adoptée est mixte, combinant un questionnaire administré à 337 travailleurs communautaires sur trois sites miniers (Ity, Tongon, Yaouré), des entretiens semi-directifs, des observations de terrain et une analyse documentaire. Les résultats montrent que la reconnaissance existentielle, fondée sur le respect identitaire et symbolique, constitue le principal levier d'engagement affectif et normatif. La reconnaissance sociale agit comme une variable intermédiaire, renforçant l'implication lorsqu'elle s'accompagne de perspectives d'évolution. La reconnaissance financière, bien que fréquemment revendiquée, n'apparaît pas comme un déterminant significatif d'un engagement durable. Une typologie sociologique identifie quatre profils d'engagement organisationnel : l'engagé enraciné, l'engagé conditionnel, l'engagé résigné et le désengagé silencieux. Cette diversité illustre la pluralité des rapports subjectifs au travail dans le secteur minier ivoirien. L'étude conclut à la nécessité de politiques de gestion des ressources humaines plus équitables et culturellement sensibles, intégrant les dimensions symboliques du travail, afin de soutenir un engagement organisationnel durable dans un contexte marqué par des tensions sociales et identitaires.

Mots-clés : Reconnaissance au travail ; Engagement organisationnel ; Travailleurs communautaires ; Secteur minier.

PROFESSIONAL RECOGNITION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF COMMUNITY WORKERS IN THE MINING INDUSTRY IN CÔTE D'IVOIRE

Abstract : In the context of mining development in Côte d'Ivoire, employees from villages located near mining sites occupy an ambivalent position, torn between formal inclusion and experienced marginalization. This study analyzes the role of professional recognition in shaping or eroding their organizational commitment. Drawing on the theoretical contributions of A. Honneth (1995), J. P. Meyer

and N. J. Allen (1991), and J. P. Brun and N. Dugas (2005), the research examines the differentiated effects of three forms of recognition existential, social, and financial on the affective, continuance, and normative components of organizational commitment. A mixed-methods approach was adopted, combining a survey administered to 337 community workers across three mining sites (Ity, Tongon, Yaouré), semi-structured interviews, field observations, and documentary analysis. Findings reveal that existential recognition, based on respect for identity and symbolic status, is the primary driver of affective and normative commitment. Social recognition operates as an intermediate variable, strengthening involvement when coupled with tangible prospects for advancement. Financial recognition, although frequently demanded, does not emerge as a significant determinant of sustained organizational attachment. A sociological typology identifies four profiles of organizational commitment: the rootedly engaged, the conditionally engaged, the resignedly engaged, and the silently disengaged. This diversity illustrates the plurality of subjective relationships to work in the Ivorian mining sector. The study concludes on the need for more equitable and culturally sensitive human resource policies that integrate the symbolic dimensions of work, to foster sustainable organizational commitment in a context marked by social and identity-based tensions.

Keywords: Workplace recognition; Organizational commitment; Community workers; Mining sector.

Introduction

Au cours des deux dernières décennies, le secteur minier industriel s'est affirmé comme un levier majeur de croissance en Afrique de l'Ouest, en particulier en Côte d'Ivoire. Ce développement extractif, porté par des entreprises multinationales, a profondément transformé les territoires ruraux, générant à la fois des opportunités d'emploi local et de nouveaux déséquilibres socioéconomiques. Selon G. Hilson (2012), l'intégration communautaire est désormais perçue comme une condition essentielle à la légitimité des projets extractifs. Pourtant, cette promesse d'inclusion ne s'accompagne pas toujours d'une reconnaissance effective des populations locales dans l'univers professionnel.

C'est dans ce contexte qu'émerge la figure du travailleur communautaire, recruté dans les villages riverains pour incarner l'engagement sociétal des entreprises. Comme le soulignent J.-P. Gond et J. Igalens (2014), ces dispositifs visent à concilier performance économique et justice sociale par des mécanismes d'emploi ancrés territorialement. Toutefois, les réalités de terrain révèlent une inclusion souvent ambiguë : bien qu'intégrés formellement, ces travailleurs demeurent cantonnés à des fonctions d'exécution, faiblement représentés et symboliquement relégués.

Entre 2010 et 2022, plusieurs sites miniers ivoiriens ont connu des tensions sociales récurrentes. À Ity, une grève de près de 500 travailleurs communautaires a dénoncé les conditions de travail et la faiblesse des salaires (APA News, 2015). À Tongon, un arrêt de travail en 2018 a mis en évidence les inégalités de traitement (Jeune Afrique, 2018). À Yaouré, des correspondances syndicales internes évoquent une relégation statutaire des salariés communautaires malgré leur contrat permanent (PV Syndical, 2022). Ces épisodes traduisent un profond sentiment d'invisibilisation statutaire.

Ce déficit de reconnaissance nourrit un sentiment d'injustice organisationnelle. Comme le rappelle J. Greenberg (1990), la perception d'injustice dans l'allocation des



ressources compromet durablement la motivation des salariés. Dans ce contexte, la reconnaissance apparaît comme un levier central de mobilisation. A. Honneth (1995) affirme qu'elle constitue une condition fondamentale de l'intégration sociale, tandis que P. Brun et C. Dugas (2005) la considèrent comme un moteur essentiel de l'engagement, notamment dans des environnements marqués par de fortes inégalités statutaires.

La littérature distingue trois formes principales de reconnaissance. La reconnaissance financière, fondée sur l'équité salariale et la justice distributive, a été conceptualisée par J. S. Adams (1965). La reconnaissance sociale, analysée par F. Dubet (2006) et A. Honneth (1995), renvoie à la valorisation des compétences, au rôle attribué et à l'accès aux opportunités. Enfin, la reconnaissance existentielle, étudiée par N. Fraser (2005) et A. Honneth (1995), est ancrée dans le respect de l'identité communautaire et de la dignité des individus.

Ces dimensions interagissent directement avec l'engagement organisationnel. Le modèle proposé par J. P. Meyer et N. J. Allen (1991) identifie trois composantes fondamentales : l'engagement affectif, défini comme l'attachement émotionnel à l'organisation ; l'engagement volontaire ou de continuation, qui correspond à la volonté de rester pour éviter les coûts liés au départ ; et l'engagement normatif, qui traduit un sentiment d'obligation morale de demeurer dans l'organisation.

Malgré la richesse de ces approches, peu de recherches analysent ces relations dans les contextes extractifs africains, où les questions de reconnaissance professionnelle s'imbriquent avec des enjeux d'appartenance locale, de mémoire sociale et de rapports de pouvoir historiquement ancrés.

C'est dans cette perspective que s'inscrit la présente étude, qui analyse les effets différenciés de la reconnaissance perçue sur l'engagement organisationnel des travailleurs communautaires dans les entreprises minières ivoiriennes. Trois questions guident cette recherche : dans quelle mesure la reconnaissance financière favorise-t-elle l'engagement organisationnel des travailleurs communautaires ? La reconnaissance sociale renforce-t-elle leur engagement organisationnel ? La reconnaissance existentielle, liée à l'identité locale, soutient-elle un engagement organisationnel durable ?

L'hypothèse générale est qu'une reconnaissance perçue comme juste et contextualisée constitue un facteur clé de renforcement de l'engagement organisationnel. Elle se décline en trois objectifs spécifiques : mesurer l'impact de la reconnaissance financière sur l'engagement organisationnel ; évaluer l'effet de la reconnaissance sociale sur cet engagement ; et analyser le rôle de la reconnaissance existentielle dans sa consolidation. Ces objectifs correspondent à trois hypothèses spécifiques : une reconnaissance financière perçue positivement favorise l'engagement organisationnel ; une reconnaissance sociale perçue positivement accroît cet engagement ; et une reconnaissance existentielle élevée favorise un engagement durable.

L'article s'organise autour de trois grandes sections : la présentation de la méthodologie mixte, l'analyse des résultats empiriques et la discussion croisée avec les cadres théoriques mobilisés.

1. Méthodologie

1.1. Terrain d'étude

L'étude repose sur l'analyse comparative de trois sites miniers industriels majeurs de Côte d'Ivoire : Ity, Tongon et Yaouré, choisis pour leur représentativité géographique, leur poids économique et la diversité des contextes locaux. Ces trois terrains permettent de croiser les dimensions territoriale, historique et organisationnelle de l'expérience des travailleurs communautaires.

Située dans le département Zouan-Hounien (région montagneuse du Tonkpi) à l'ouest de la Côte d'Ivoire, la mine d'or d'Ity est l'une des plus anciennes exploitations aurifères industrielles du pays. Elle est actuellement exploitée par Endeavour Mining, après avoir été initialement opérée par la Société des Mines d'Ity (SMI) dès 1991.

La mine d'or de Tongon, localisé dans le département de M'Bengué au nord du pays (région du Poro), est exploité depuis 2011 par le groupe canadien Barrick Gold, via sa filiale Tongon SA. Il se situe dans une zone sahélienne relativement enclavée, à faible densité d'infrastructures, ce qui en fait un terrain pertinent pour l'étude des mécanismes d'inclusion territoriale.

Enfin, la mine d'or de Yaouré, implantée au centre du pays dans le département de Bouaflé (région de la Marahoué), constitue le site le plus récent. Exploitée depuis 2021 par Perseus Mining Côte d'Ivoire, elle s'inscrit dans un environnement à la fois moderne sur le plan technique et ancien sur le plan des relations communautaires.

1.2. Population cible

La population cible regroupe les travailleurs communautaires employés sur les sites miniers d'Ity, Tongon et Yaouré, recrutés prioritairement parmi les habitants des villages riverains conformément aux engagements de contenu local (G. Hilson, 2012 ; J.-P. Gond & J. Igalens, 2014). Ces salariés, occupant majoritairement des fonctions d'exécution ou de soutien technique, présentent une diversité d'âges, de niveaux d'instruction et d'ancienneté. Leur position dans la hiérarchie organisationnelle, souvent éloignée des instances décisionnelles, influence directement leurs attentes en matière de reconnaissance professionnelle et leur rapport à l'engagement organisationnel. L'étude cible ainsi des individus dont le lien à l'entreprise est à la fois contractuel et communautaire, offrant un cadre analytique pertinent pour comprendre l'articulation entre reconnaissance et engagement dans un contexte minier ivoirien.

1.3. Échantillonnage

L'étude repose sur un dispositif d'échantillonnage mixte, combinant un échantillon quantitatif large et un corpus qualitatif diversifié, afin d'assurer la représentativité statistique et la profondeur interprétative des résultats.

Échantillon quantitatif

Un total de 337 travailleurs communautaires a été enquêté sur les sites d'Ity, Tongon et Yaouré, selon la méthode des quotas croisés, assurant une distribution équilibrée selon le site, le sexe, l'ancienneté et la catégorie socioprofessionnelle. À partir de la population totale (2 763 salariés communautaires), la formule de W. G. Cochran (1977)



a permis de déterminer un échantillon théorique de 337 individus, avec une marge d'erreur fixée à 10 % et un niveau de confiance de 95 % selon le calcul suivant :

$$n = z^2 \times N / (z^2 + l^2 (N - 1))$$
$$n = (1,96^2 \times 2763) / ((1,96^2) + 0,1^2 \times (2763 - 1))$$
$$n = (3,8416 \times 2763) / (3,8416 + 27,62)$$
$$n = 337$$

où :

- N= Taille de la population d'étude = 2 763
- n = Taille de l'échantillon
- z = 1,96 (valeur de la loi normale pour un niveau de confiance de 95 %) ;
- l= 0,1 (marge d'erreur tolérée à 10 %).

Cette méthode a permis de fixer un seuil minimal théorique d'environ 337 individus, seuil atteint et respecté dans l'échantillon effectivement enquêté.

Le tableau suivant synthétise la répartition de la population mère et de l'échantillon extrait pour chacun des trois sites miniers étudiés.

Tableau 1 : Répartition site/population/échantillon

Site minier	Population totale	Échantillon
Ity	894	109
Tongon	1 270	155
Yaouré	599	73
Total	2 763	337

Source : Données issues de l'enquête terrain, 2025

Corpus qualitatif

Le volet qualitatif s'appuie sur 20 entretiens, sélectionnés par méthode raisonnée (D. Paillé & A. Mucchielli, 2012), afin de refléter la diversité des profils et des contextes d'exposition aux tensions sociales. L'échantillon comprend des travailleurs d'exécution, des représentants communautaires, des cadres RH et des figures d'autorité. La saturation thématique a été atteinte au 17^e entretien, selon les critères de G. Guest, A. Bunce & L. Johnson (2006) renforçant ainsi la validité analytique des résultats. Le tableau suivant présente la répartition géographique et statutaire des enquêtés.

Tableau 2 : Répartition géographique et statutaire des enquêtés qualitatifs

Site minier	Travailleurs communautaires	Représentants communautaires	Cadres RH	Autorités	Total
ITY	3	2	1	1 cadre dirigeant	7
TONGON	3	2	1	1 inspecteur du travail	6
YAOURE	3	2	1		7
Total	9	6	3	2	20

Source : Données issues de l'enquête terrain, 2025

1.4. Techniques et outils de collecte des données

Afin de saisir la complexité de la reconnaissance professionnelle et de ses effets sur l'engagement organisationnel des travailleurs communautaires, cette recherche adopte une triangulation méthodologique combinant plusieurs techniques et outils de

collecte des données (J. W. Creswell et V. L. Plano Clark, 2011 ; M. Q. Patton, 2002). Cette approche permet de croiser les regards, de confronter les discours aux pratiques et d'ancrer l'analyse dans une pluralité de sources empiriques.

La première technique mobilisée est l'enquête par questionnaire, qui offre une vision d'ensemble des perceptions et attitudes au sein d'un large échantillon. Le questionnaire a été élaboré à partir des échelles proposées par P. Brun et N. Dugas (2005) ainsi que A. Honneth (1995) pour les dimensions sociale et existentielle de la reconnaissance, par J. S. Adams (1965) pour la dimension financière et par J. P. Meyer et N. J. Allen (1991) pour l'engagement organisationnel. Il comprend seize items organisés autour de ces trois dimensions de la reconnaissance perçue, chacun mesuré à l'aide d'une échelle de Likert en cinq points allant de « Pas du tout d'accord » à « Tout à fait d'accord ». Ce dispositif permet de quantifier l'intensité des perceptions et de comparer les tendances au sein de la population étudiée.

En complément, des entretiens semi-directifs ont été conduits auprès de vingt participants, afin de donner profondeur et nuance aux résultats quantitatifs. Inspirés de l'approche de B. G. Glaser et A. L. Strauss (1967), ces entretiens explorent les expériences vécues de reconnaissance ou de déni, les trajectoires professionnelles et les logiques d'attachement ou de distanciation vis-à-vis de l'organisation. Un guide d'entretien semi-directif a été conçu pour structurer la discussion, tout en laissant place à la libre expression des récits personnels.

L'observation non participante constitue la troisième technique utilisée. S'inscrivant dans les perspectives interactionnistes de E. Goffman (1973), elle permet de capter les signes implicites de reconnaissance ou de relégation à travers les gestes, postures, interactions et répartitions des tâches. Une grille d'observation a été élaborée pour consigner ces indices discrets, souvent absents des discours explicites.

Enfin, une analyse documentaire a été réalisée avec une grille de codage thématique selon la méthode d'analyse de contenu proposée par L. Bardin (2016). À partir d'un corpus composé de rapports de ressources humaines et de chartes relatives aux politiques de responsabilité sociétale et environnementale, elle a permis d'identifier les récurrences sémantiques, les revendications réitérées et les divergences entre normes officielles et pratiques effectives.

En articulant ces quatre techniques et leurs outils respectifs, l'étude saisit simultanément les perceptions déclarées, les discours argumentés, les comportements observés et les cadres institutionnels formels. Cette approche intégrée assure une compréhension fine et contextualisée des mécanismes de reconnaissance au travail et de leur influence sur l'engagement organisationnel des travailleurs communautaires dans les entreprises minières ivoiriennes.

1.5. Méthode d'analyse des données

L'analyse des données s'appuie sur une triangulation interprétative, combinant des traitements quantitatifs, qualitatifs, observationnels et documentaires, dans le but de croiser les résultats et d'enrichir la compréhension des phénomènes étudiés (M. Q. Patton, 2002 ; D. Paillé et A. Mucchielli, 2012). Cette approche permet de mettre en relation les perceptions déclarées, les discours exprimés, les comportements observés



et les normes institutionnelles, afin d'identifier les effets différenciés de la reconnaissance perçue sur l'engagement organisationnel.

L'analyse quantitative a été réalisée à partir des données issues du questionnaire administré auprès de 337 travailleurs communautaires. Les traitements statistiques, effectués avec le logiciel IBM SPSS Statistics version 25, incluent des analyses descriptives pour caractériser l'échantillon, des corrélations de Pearson pour tester les hypothèses H1 à H3, des analyses de variance (ANOVA) et de Kruskal-Wallis pour comparer les groupes, ainsi que des régressions linéaires destinées à estimer la contribution explicative de chaque dimension de la reconnaissance perçue sur les formes d'engagement organisationnel.

En parallèle, l'analyse qualitative s'appuie sur les entretiens semi-directifs, codés et interprétés selon la méthode thématique de V. Braun et V. Clarke (2006). Cette démarche inductive a permis de dégager des régularités discursives, des représentations partagées et des logiques différenciées d'engagement, de retrait ou de résistance silencieuse.

L'analyse observationnelle, inspirée des cadres interactionnistes de E. Goffman (1973) et des lectures critiques de P. Bourdieu (1993), a porté sur les comportements discrets observés lors des immersions sur les sites : silences prolongés, postures physiques, positionnements spatiaux, signes implicites d'inclusion ou de marginalisation. Ces indicateurs ont permis d'identifier des dynamiques relationnelles souvent invisibles dans les données déclaratives.

Enfin, l'analyse documentaire a été conduite selon la méthode d'analyse de contenu de L. Bardin (2016). Le corpus, composé de procès-verbaux syndicaux, de lettres internes, de notes de ressources humaines et de chartes managériales, a été examiné à partir d'une grille thématique fondée sur les trois dimensions de la reconnaissance. Cette lecture a mis en évidence les revendications récurrentes, les évolutions discursives et les écarts entre engagements formels et pratiques réelles.

L'intégration de ces quatre volets d'analyse dans une triangulation interprétative (M. Q. Patton, 2002) permet de valider les hypothèses, d'identifier les tensions implicites et de construire une compréhension située des mécanismes d'engagement organisationnel dans les contextes miniers ivoiriens.

2. Présentation des résultats

2.1. Analyse des résultats quantitatifs

2.1.1. Profil sociodémographique des enquêtés

Le tableau suivant présente la répartition sociodémographique selon le genre, la catégorie socio-professionnelle et l'ancienneté.

Tableau 3 : Profil sociodémographique des répondants

Variables	Modalités	Effectifs	Pourcentage (%)
Genre	Masculin	296	87,84 %
	Féminin	41	12,16 %
Catégorie socio-professionnelle	Ouvriers et employés	260	77,15 %
	Agents de maîtrise	54	16,03 %
	Cadres et ingénieurs	23	6,82 %
Ancienneté dans l'entreprise	Moins d'1 an	38	11,27 %
	Entre 1 et 3 ans	181	53,72 %
	Entre 4 et 8 ans	89	26,41 %
	Plus de 8 ans	29	8,60 %

Source : Données issues de SPSS, 2025

Les données brutes indiquent une majorité masculine, une forte concentration dans les catégories d'exécution et une prévalence de parcours professionnels courts (entre 1 et 3 ans).

2.1.2. Statistiques descriptives

L'analyse descriptive des réponses obtenues permet de calculer les moyennes (M) et les écarts-types (ÉT) des différentes dimensions mesurées. Le tableau suivant présente les résultats bruts.

Tableau 4. Statistiques descriptives des principales variables

Dimensions mesurées	Moyenne (M)	Écart-type (ÉT)
Reconnaissance existentielle	2,95	0,83
Reconnaissance sociale	2,67	0,89
Reconnaissance financière	2,25	0,91
Engagement projectif	2,12	0,83
Engagement volontaire	1,98	0,77
Engagement affectif	1,78	0,75

Source : Données issues de SPSS, 2025

2.1.3. Corrélations entre reconnaissance professionnelle et engagement organisationnel

L'analyse des corrélations de Pearson a été réalisée afin d'évaluer les liens statistiques entre les trois dimensions de la reconnaissance perçue (existentielle, sociale, financière) et les trois formes de l'engagement organisationnel (affectif, projectif, continuation). Les résultats bruts sont présentés dans le tableau suivant.

**Tableau 5 : Corrélations de Pearson entre reconnaissance et Engagement**

Reconnaissance perçue	Engagement affectif	Engagement projectif	Engagement volontaire	Significativité (p)
Reconnaissance existentielle	r = 0,275	r = 0,386	r = 0,504	p < 0,01 (hautement significatif)
Reconnaissance sociale	r = 0,290	r = 0,265	r = ns	p < 0,01 (modérément significatif)
Reconnaissance financière	r = ns	r = ns	r = ns	p > 0,05 (non significatif)

Source : Données issues de SPSS, 2025

2.1.4. Comparaisons intergroupes sur les perceptions de reconnaissance professionnelle et d'engagement organisationnel

L'analyse des moyennes comparées a été réalisée afin d'objectiver les variations des perceptions de reconnaissance et de engagement organisationnel selon quatre variables sociodémographiques : le site minier, le sexe, l'ancienneté dans l'entreprise et la catégorie socio-professionnelle. Les moyennes arithmétiques observées pour chaque sous-groupe sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 6. Comparaisons intergroupes

Variable socio démo.	Modalités	Rec. Exist.	Rec. Soc.	Rec. Fin.	Eng. affective	Eng. Proj.	Eng. Vol.
Site minier	ITY	2,09	2,14	2,17	1,73	2,07	1,91
	Tongon	1,51	1,87	1,75	1,51	1,88	1,69
	Yaouré	2,41	2,99	2,88	2,09	2,47	2,34
Sexe	Homme	1,81	2,09	2,05	1,78	2,09	1,98
	Femme	2,52	3,00	2,72	2,04	2,29	2,50
Ancienneté	Moins d'1 an	1,87	2,17	2,18	1,84	2,06	2,13
	1 à 3 ans	2,08	2,41	1,74	1,91	2,22	2,01
Catégorie professionnelle	Ouvriers et employés	1,71	1,95	1,80	1,61	1,89	1,77
	Agents de maîtrise et techniciens	2,42	2,87	2,97	2,11	2,31	2,35
	Cadres et ingénieurs	2,59	3,32	3,77	2,55	2,60	2,59

Source : Données issues de SPSS, 2025

2.1.5. Régressions explicatives de la reconnaissance et de l'engagement

Des régressions linéaires multiples ont été effectuées afin d'évaluer l'effet prédictif de chaque dimension de reconnaissance perçue (existentielle, sociale, financière) sur les formes d'engagement organisationnel (affectif, projectif). Les coefficients standardisés (β) et les niveaux de significativité statistique (p-value) sont présentés dans le tableau suivant.

Tableau 7 : Régressions linéaires explicatives

Forme d'engagement (Variable dépendante)	Reconnaissance perçue (Variable explicative)	Coefficient β	Significativité (p- value)
Engagement affectif	Reconnaissance existentielle	$\beta = 0,135$	$p = 0,070$ (marginal)
	Reconnaissance sociale	$\beta = 0,147$	$p = 0,033$ (significatif)
	Reconnaissance financière	$\beta = 0,058$	$p = 0,352$ (non significatif)
Engagement projectif	Reconnaissance existentielle	$\beta = 0,416$	$p < 0,001$ (hautement significatif)
	Reconnaissance sociale	$\beta = ns$	$p > 0,05$
	Reconnaissance financière	$\beta = ns$	$p > 0,05$

Source : Données issues de SPSS, 2025

2.2. Analyse des résultats qualitatifs

2.2.1. Présentation des résultats des entretiens semi-directifs

L'analyse des entretiens semi-directifs réalisés auprès de travailleurs communautaires révèle des perceptions différenciées de la reconnaissance professionnelle, étroitement liées à des formes contrastées d'engagement organisationnel. Trois dimensions majeures de reconnaissance structurent les récits : existentielle, sociale et financière, auxquelles s'ajoute un axe transversal, la mobilité silencieuse, indicateur de désengagement latent.

La reconnaissance existentielle, fondée sur le respect identitaire et territorial, favorise un ancrage affectif durable, mais reste ambivalente lorsque les marques de respect sont perçues comme formelles ou instrumentalisées. La reconnaissance sociale, quant à elle, repose sur la valorisation statutaire et l'accès à la promotion : elle conditionne un engagement projectif, souvent freiné par l'absence de perspectives. En revanche, la reconnaissance financière, bien que centrale dans les discours, est jugée insuffisante pour susciter un véritable attachement : elle alimente un engagement stratégique, marquée par la résignation. Enfin, les propos exprimant une intention de départ à moyen terme révèlent une mobilité silencieuse, reflet d'une désaffiliation progressive, non revendiquée, mais clairement envisagée. L'ensemble de ces éléments est synthétisé dans le tableau ci-dessous.

Tableau 8 : Synthèse thématique des entretiens semi-directifs

Type de reconnaissance	Contenu perçu et Verbatims	Effet principal sur l'engagement	Forme d'engagement associée
Reconnaissance existentielle	« Je travaille pour que mon village soit fier » (INT010) « Je me sens lié à la mine, elle est ici, chez nous » (INT003)	Renforce l'ancrage affectif et le sentiment d'appartenance	Engagement affectif



Reconnaissance sociale	« Je suis prêt à rester, mais pas sans évolution » (INT012) « Ils nous parlent comme des gens » (INT001)	Favorise l'engagement sous condition de progression	Engagement projectif
Reconnaissance financière	« Le salaire ne me motive pas » (INT004) « Je reste parce que je n'ai pas d'autres choix » (INT007)	Présence contrainte sans attachement réel	Engagement stratégique et loyauté contrainte
Mobilité silencieuse	« Dès que j'ai une autre opportunité, je pars » (INT006)	Retrait progressif et distanciation affective	Désaffiliation non revendiquée

Source : Données qualitatives issues des entretiens semi-directifs (2025)

2.2.2. Résultats de l'observation non participante

Les observations réalisées sur les sites étudiées révèlent des formes discrètes mais récurrentes de relégation statutaire des travailleurs communautaires. Ces signes se traduisent par l'absence de salutations, le silence lors des briefings, la ségrégation dans les espaces collectifs et la non-mention dans les félicitations publiques. À cela s'ajoutent des postures de retrait et un refus de prise de parole, même sollicitée, suggérant un effacement symbolique difficilement perceptible en dehors de l'observation directe. Ces éléments sont synthétisés dans le tableau ci-après.

Tableau 9 : Résultats de l'observation non participante

Type de signe observé	Contexte d'apparition
Absence de salutations, silence des ouvriers	Briefings matinaux, arrivées des cadres sur site
Ségrégation spatiale dans les réfectoires	Espaces de restauration, pauses collectives
Non-citation des travailleurs communautaires	Réunions d'équipe, bilans mensuels, félicitations publiques
Comportements de retrait (silence, départ discret)	Réunions, moments de coordination, échanges informels
Non-prise de parole malgré sollicitation	Briefings, sessions d'équipe ouvertes

Source : Données issues de l'observation non participante, enquête terrain (2025)

2.2.3. Résultats issus de l'analyse documentaire

L'analyse des documents collectés met en lumière des revendications récurrentes liées aux trois dimensions de la reconnaissance. La reconnaissance existentielle est fragilisée par une invisibilisation symbolique persistante, la reconnaissance sociale par un manque de valorisation des trajectoires locales et la reconnaissance financière par des inégalités perçues dans les primes. Ces tensions traduisent un engagement incertain, minée par le sentiment d'un déni institutionnel. Des formes de retrait discret et de silence statutaire y apparaissent comme des signes de désengagement progressif. Le tableau suivant synthétise ces constats.

Tableau 10 : Résultats issus de l'analyse documentaire

Dimension de reconnaissance	Manifestations dans les documents	Effet constaté sur l'engagement
Reconnaissance existentielle	Absence de mention publique, invisibilisation dans les discours ou cérémonies	Sentiment de relégation ; perte de légitimité
Reconnaissance sociale	Non-prise en compte de l'ancienneté, des compétences acquises localement	Frustration professionnelle ; loyauté instable
Reconnaissance financière	Retards de primes, disparités salariales entre catégories (expatriés, locaux)	Contestation économique ; attachement affaibli

Source : analyse documentaire, enquête terrain (2025)

2.3. Triangulation des résultats et convergences empiriques

L'analyse intégrée des données issues des volets quantitatif, qualitatif, observationnel et documentaire met en évidence des convergences fortes autour des liens entre reconnaissance perçue et engagement organisationnel des travailleurs communautaires.

La reconnaissance existentielle ressort comme la dimension la plus valorisée dans les discours et confirmée par les indicateurs quantitatifs. Elle se manifeste dans l'attachement aux valeurs locales et le besoin de respect identitaire, mais reste fragilisée par une faible visibilité institutionnelle et un manque de formalisation dans les pratiques organisationnelles.

La reconnaissance sociale présente un caractère ambivalent. Les données qualitatives révèlent des attentes claires en matière de promotion et de valorisation des compétences, mais celles-ci ne se traduisent pas systématiquement par une reconnaissance effective, générant parfois frustration et engagement conditionnel.

Quant à la reconnaissance financière, bien qu'elle occupe une place centrale dans les revendications syndicales et dans les discussions informelles, elle se révèle être un moteur limité d'engagement durable. Les résultats suggèrent qu'elle constitue davantage une condition de base qu'un facteur déterminant d'ancrage organisationnel.

Ces tendances se reflètent dans les postures organisationnelles observées : de la loyauté contrainte, où la présence s'explique par l'absence d'alternatives, jusqu'à la désaffiliation silencieuse, marquée par un retrait discret mais progressif vis-à-vis de l'entreprise.

Le tableau suivant synthétise ces convergences empiriques en croisant les apports des différents dispositifs de collecte et en illustrant les interactions entre formes de reconnaissance et types d'engagement observés.



Tableau 11 : Convergences empiriques entre formes de reconnaissance perçue et types d'engagement organisationnel

Forme de reconnaissance	Résultats quantitatifs	Résultats qualitatifs	Résultats observationnels	Résultats documentaires	Type d'engagement associé
Reconnaissance existentielle	Corrélations fortes avec engagement affectif et normatif ; prédicteur significatif en régression	Discours valorisant le respect de l'identité locale et de la dignité ; sentiment d'appartenance renforcé	Comportements positifs : implication volontaire, participation active	Chartes RSE mentionnant l'intégration locale, mais faible traduction opérationnelle	Engagement affectif durable et engagement normatif
Reconnaissance sociale	Corrélations modérées avec engagement affectif ; impact conditionnel	Attentes fortes de promotion et d'opportunités, frustrations en cas d'absence de perspectives	Participation sélective, comportements oscillant entre implication et retrait	Procès-verbaux syndicaux évoquant le manque de reconnaissance professionnelle	Engagement affectif conditionnel ou projectif
Reconnaissance financière	Corrélations faibles ou non significatives	Requêtes récurrentes sur salaires, perçus comme insuffisants	Présence physique maintenue malgré démotivation	Revendications salariales fréquentes dans lettres syndicales	Engagement de continuation (loyauté contrainte)

Source : Données issues de l'étude mixte, traitement croisé (2025)

3. Discussion

3.1. Synthèse des résultats

L'étude met en évidence l'impact différencié des trois formes de reconnaissance perçue existentielle, sociale et financière sur l'engagement organisationnel des travailleurs communautaires dans les entreprises minières ivoiriennes. L'hypothèse générale est globalement confirmée : une reconnaissance perçue comme juste et adaptée aux identités locales constitue un levier d'engagement durable, bien que ses effets varient selon la dimension considérée.

Premièrement, la reconnaissance existentielle apparaît comme le facteur le plus déterminant. Elle présente des corrélations significatives avec l'engagement volontaire et projectif ($r = 0,504$ et $r = 0,386$) et se confirme comme prédicteur fort dans les analyses de régression ($\beta = 0,416$; $p < 0,001$). Les données qualitatives soulignent que l'attachement au territoire et l'ancrage communautaire se renforcent lorsque ces dimensions sont explicitement reconnues dans les pratiques organisationnelles.

Deuxièmement, la reconnaissance sociale produit un effet conditionnel. Elle est significativement associée à l'engagement affectif ($\beta = 0,147$; $p = 0,033$), mais son influence dépend de la perception d'opportunités concrètes d'évolution. Les entretiens révèlent un paradoxe : malgré un investissement constant dans le travail, l'absence de perspectives de progression génère frustration et désengagement latent.

En revanche, la reconnaissance financière ne montre aucun effet significatif sur les formes d'engagement organisationnel. Les résultats statistiques ($r = ns$; $\beta = ns$) et les témoignages convergent pour l'identifier comme une condition minimale de justice, nécessaire mais insuffisante pour susciter un attachement durable.

Enfin, les analyses intergroupes mettent en lumière des variations selon le site minier, le genre, l'ancienneté et le statut professionnel. Ces écarts confirment que la reconnaissance perçue est socialement différenciée et que ses effets sur l'engagement organisationnel sont asymétriques, reflétant des rapports de pouvoir et des hiérarchies internes persistantes.

3.2. Interprétation des résultats à la lumière des écrits mobilisés

Les résultats de cette étude confirment que l'engagement organisationnel des travailleurs communautaires dans les entreprises minières ivoiriennes est intimement lié à la manière dont ils perçoivent la reconnaissance professionnelle qui leur est accordée. Trois dimensions distinctes se dégagent, chacune exerçant une influence différenciée sur les composantes de cet engagement, telles que définies par J. P. Meyer et N. J. Allen (1991).

La reconnaissance financière, telle que conceptualisée par J. S. Adams (1965) dans sa théorie de l'équité, repose sur l'idée que les individus évaluent la justice distributive en comparant leurs apports et leurs récompenses à ceux de leurs pairs. Dans le contexte étudié, cette forme de reconnaissance apparaît davantage comme une condition minimale que comme un moteur d'engagement. Bien qu'elle occupe une place importante dans les revendications exprimées, son influence sur l'attachement affectif ou la volonté de rester dans l'organisation reste faible. Les données suggèrent que, lorsqu'elle est jugée insuffisante, elle nourrit un sentiment d'injustice et conduit à un engagement de continuation, où la présence dans l'entreprise est motivée par l'absence d'alternatives plutôt que par une réelle adhésion.

La reconnaissance sociale, telle que décrite par F. Dubet (2006) et A. Honneth (1995), renvoie à la valorisation des compétences, à la reconnaissance du rôle joué dans l'organisation et à l'accès aux opportunités. Les résultats montrent qu'elle peut stimuler l'engagement affectif, mais de manière conditionnelle. Lorsque les travailleurs perçoivent un réel intérêt pour leur contribution et entrevoient des perspectives concrètes d'évolution, leur implication se renforce. En revanche, lorsque cette reconnaissance reste ponctuelle ou superficielle, elle engendre un engagement instable, susceptible de s'effriter face à des signes de stagnation ou d'exclusion implicite. Cette dynamique confirme l'importance des interactions organisationnelles et rejoint les analyses de F. Dubet (2006) sur les compromis que les acteurs établissent entre attentes personnelles, contraintes structurelles et expériences relationnelles.

La reconnaissance existentielle, telle qu'analysée par N. Fraser (2005) et A. Honneth (1995), apparaît comme la dimension la plus déterminante pour soutenir un engagement durable. Elle repose sur le respect de l'identité communautaire et de la dignité des individus, en intégrant les valeurs, l'histoire et le statut des communautés locales dans la vie professionnelle. Les résultats mettent en évidence son lien fort avec l'engagement affectif et, dans certains cas, avec l'engagement normatif, lorsque les



travailleurs développent un sentiment d'obligation morale envers une organisation qui respecte et valorise leur identité. Les témoignages recueillis montrent combien la reconnaissance de la singularité culturelle et symbolique favorise l'ancrage émotionnel et la loyauté volontaire.

L'ensemble de ces observations corrobore le modèle de J. P. Meyer et N. J. Allen (1991), qui distingue trois composantes fondamentales de l'engagement organisationnel : l'engagement affectif, renforcé principalement par la reconnaissance existentielle et, dans une moindre mesure, par la reconnaissance sociale ; l'engagement de continuation, souvent lié à une reconnaissance financière insuffisante et à la crainte des coûts liés au départ ; et l'engagement normatif, nourri par la valorisation identitaire et l'adhésion aux valeurs partagées.

Ainsi, dans les contextes miniers marqués par des tensions identitaires et statutaires, l'engagement organisationnel ne peut se construire uniquement sur des incitations matérielles. Il repose avant tout sur la reconnaissance des dimensions humaines, symboliques et communautaires du travail, véritables leviers d'une implication durable. Les données qualitatives indiquent par ailleurs que les expériences de reconnaissance ou de non-reconnaissance se traduisent en postures distinctes vis-à-vis de l'entreprise. Cette observation rejoint les analyses de A. Honneth (1995) et N. Fraser (2005), selon lesquelles la reconnaissance partielle ou absente produit des formes différenciées d'intégration ou de retrait.

Ces constats conduisent à l'identification de profils sociologiques distincts d'engagement organisationnel, présentés dans la section suivante sous la forme d'une typologie. Celle-ci illustre comment la reconnaissance professionnelle façonne les trajectoires et les attitudes des travailleurs communautaires dans les entreprises minières ivoiriennes, en rendant visibles les logiques subjectives et les stratégies d'ancrage ou de distanciation dans l'organisation.

3.3. Typologie sociologique des formes d'engagement organisationnel

L'analyse qualitative approfondie met en évidence que l'engagement organisationnel des travailleurs communautaires ne relève pas d'une dynamique uniforme. Il se construit à travers des expériences différenciées de reconnaissance ou de non-reconnaissance, lesquelles façonnent des attitudes distinctes vis-à-vis de l'entreprise. Cette observation rejoint les travaux de A. Honneth (1995) sur la reconnaissance comme condition de l'intégration sociale, de N. Fraser (2005) sur la justice de reconnaissance et de F. Dubet (2006) sur la pluralité des logiques d'action.

À partir de l'analyse inductive des récits d'entretiens, complétée par les données d'observation et documentaires, quatre profils sociologiques d'engagement organisationnel émergent. Ces profils illustrent comment les formes de reconnaissance financière, sociale et existentielle interagissent avec les composantes affectives, de continuation et normative définies par J. P. Meyer et N. J. Allen (1991).

Le travailleur engagé enraciné exprime un attachement affectif profond, nourri par la reconnaissance existentielle et par la valorisation de son identité communautaire. Ce profil traduit une loyauté volontaire, portée par le sentiment d'appartenance et de visibilité symbolique.

Le travailleur engagé conditionnel reste impliqué tant qu'il perçoit des perspectives d'évolution statutaire ou professionnelle. Sa posture est principalement façonnée par la reconnaissance sociale et se rapproche d'une forme d'engagement projectif, orienté vers l'avenir mais dépendant des opportunités concrètes.

Le travailleur engagé résigné manifeste une présence contrainte, motivée par l'absence d'alternatives plutôt que par l'adhésion. Ce profil se rattache à une reconnaissance essentiellement financière, perçue comme minimale et correspond à un engagement de continuation marqué par une loyauté passive.

Enfin, le travailleur désengagé silencieux adopte une posture de retrait affectif et stratégique. L'absence globale de reconnaissance, cumulée à un déficit de perspectives, alimente un désengagement latent et une intention différée de départ.

Ces profils, présentés dans le tableau ci-dessous, permettent de comprendre que l'engagement organisationnel ne se mesure pas uniquement à travers la présence physique ou l'ancienneté, mais s'inscrit dans un rapport dynamique entre conditions de travail, reconnaissance perçue et identités locales.

Tableau 12 : Typologie sociologique des formes d'engagement

Profil identifié	Caractéristiques principales	Forme de reconnaissance associée	Logique d'engagement
Engagé enraciné	Attachement affectif au site, sentiment d'appartenance, visibilité symbolique	Reconnaissance existentielle	Engagement affectif
Engagé conditionnel	Engagement sous réserve d'évolution statutaire, attente de reconnaissance sociale	Reconnaissance sociale	Engagement projectif (conditionnel)
Engagé résigné	Présence contrainte, faible expression, sentiment d'impuissance	Reconnaissance financière minimale	Engagement de continuation (loyauté passive)
Désengagé silencieux	Retrait affectif, absence de perspectives, stratégie de départ différé	Absence globale de reconnaissance	Engagement instable / désengagement latent

Source : Données issues de l'analyse qualitative (2025)

3.4. Contribution scientifique de l'article

Cette recherche apporte plusieurs contributions à la compréhension de l'engagement organisationnel dans les contextes miniers africains, en particulier en Côte d'Ivoire. Elle enrichit d'abord les travaux sur la reconnaissance au travail, en démontrant empiriquement que les dimensions financière, sociale et existentielle, telles que définies respectivement par J. S. Adams (1965), F. Dubet (2006) et A. Honneth (1995), n'exercent pas une influence homogène sur les composantes affective, de continuation et normative du modèle de J. P. Meyer et N. J. Allen (1991).

En s'appuyant sur une approche méthodologique mixte (questionnaires, entretiens, observations et analyse documentaire), suivant les recommandations de J. W. Creswell



et V. L. Plano Clark (2011) et de M. Q. Patton (2002), l'étude croise données quantitatives et qualitatives pour proposer une analyse fine et contextualisée des perceptions de reconnaissance. Ce dispositif permet de dépasser les approches purement statistiques ou uniquement ethnographiques, en articulant mesures objectives et récits subjectifs.

Sur le plan théorique, l'article introduit la reconnaissance existentielle comme levier central d'engagement dans les environnements extractifs, mettant en lumière le rôle des identités locales et des symboliques communautaires dans l'engagement organisationnel. Cette dimension, souvent marginalisée dans les études managériales, se révèle ici déterminante, confirmant l'importance d'une approche ancrée dans les réalités socioculturelles (N. Fraser, 2005 ; A. Honneth, 1995).

Enfin, la proposition d'une typologie sociologique des formes d'engagement organisationnel constitue un apport original. Inspirée par les approches interactionnistes de E. Goffman (1973) et les analyses de F. Dubet (2006) sur les logiques d'action, cette typologie permet de relier directement les expériences de reconnaissance aux postures organisationnelles observées, offrant ainsi un outil analytique transférable à d'autres contextes sectoriels ou géographiques.

3.5. Apports pratiques et recommandations

Au-delà de ses contributions théoriques, cette étude fournit des enseignements opérationnels pour la gestion des travailleurs communautaires dans les entreprises minières ivoiriennes. Les résultats confirment que l'engagement organisationnel ne peut reposer uniquement sur les leviers financiers. Si la reconnaissance salariale demeure nécessaire pour garantir un socle minimal d'équité, elle doit impérativement être complétée par des formes de reconnaissance sociale et existentielle.

Sur le plan managérial, il est recommandé d'intégrer explicitement les identités et valeurs communautaires dans les politiques de ressources humaines. Cela implique de reconnaître publiquement le rôle des travailleurs issus des communautés locales, de valoriser leurs savoirs spécifiques et d'instaurer des espaces de dialogue favorisant leur participation aux décisions qui les concernent.

La reconnaissance sociale devrait être renforcée par des dispositifs clairs de progression professionnelle, afin de réduire le sentiment de stagnation mis en évidence dans l'étude. Les observations et entretiens montrent que la mise en place de parcours de carrière adaptés, accompagnés de formations ciblées, peut transformer un engagement conditionnel en engagement affectif durable.

Enfin, il est essentiel que les directions minières adoptent une approche de gestion différenciée, tenant compte de la diversité des profils identifiés dans la typologie sociologique élaborée. Cela suppose d'ajuster les pratiques de reconnaissance aux logiques d'engagement propres à chaque groupe, qu'il s'agisse de consolider la loyauté des engagés enracinés, de stimuler l'adhésion des engagés conditionnels, de réactiver la motivation des engagés résignés ou de prévenir le désengagement latent des profils silencieux.

3.6. Limites de l'étude

Cette recherche présente trois limites principales. Sur le plan méthodologique, l'échantillon qualitatif reste restreint ($n = 20$) et comporte un déséquilibre de genre, ce qui réduit la portée des analyses comparatives entre hommes et femmes. De plus, bien que la combinaison d'outils quantitatifs et qualitatifs telle que préconisée par J. W. Creswell et V. L. Plano Clark (2011) ait permis une triangulation solide, l'absence d'une observation longitudinale limite la compréhension des évolutions de l'engagement sur le long terme.

Sur le plan conceptuel, l'étude ne propose pas une analyse approfondie des dispositifs concrets de gestion des ressources humaines, tels que les politiques de formation, les systèmes de primes ou les procédures d'évaluation. Ce manque freine l'articulation complète entre les perceptions de reconnaissance et les pratiques organisationnelles réelles.

Enfin, concernant la portée des résultats, la typologie sociologique proposée est construite à partir d'un contexte spécifique celui des entreprises minières opérant en Côte d'Ivoire et nécessite une validation externe avant toute généralisation. Comme le rappellent M. Q. Patton (2002) et D. Paillé et A. Mucchielli (2012), les résultats issus d'analyses qualitatives contextualisées doivent être considérés comme transférables plutôt que strictement généralisables, leur pertinence dépendant de la proximité des contextes d'application.

Conclusion

Cette étude avait pour objectif d'analyser les effets différenciés de la reconnaissance professionnelle perçue sur l'engagement organisationnel des travailleurs communautaires dans les entreprises minières ivoiriennes. En mobilisant une méthodologie mixte, combinant données quantitatives et qualitatives, l'analyse a permis de mettre en évidence que la reconnaissance, loin d'être un simple geste symbolique, constitue un levier central dans la construction ou l'érosion du lien organisationnel.

Les résultats montrent que la reconnaissance existentielle, telle que conceptualisée par N. Fraser (2005) et A. Honneth (1995), se révèle être la plus déterminante pour soutenir un engagement durable. En intégrant le respect de l'identité communautaire et la dignité dans les pratiques managériales, elle favorise un attachement affectif fort et, dans certains cas, un engagement normatif fondé sur un sentiment d'obligation morale. La reconnaissance sociale, décrite par F. Dubet (2006) et A. Honneth (1995), agit comme un moteur intermédiaire : elle renforce l'engagement affectif lorsqu'elle s'accompagne d'opportunités concrètes d'évolution, mais peut se révéler instable si elle demeure ponctuelle ou superficielle. Enfin, la reconnaissance financière, conceptualisée par J. S. Adams (1965), apparaît davantage comme une condition minimale que comme un facteur d'engagement durable. Lorsqu'elle est perçue comme insuffisante ou inéquitable, elle tend à enfermer les travailleurs dans un engagement de continuation, motivé par la contrainte plutôt que par l'adhésion volontaire.



L'articulation de ces formes de reconnaissance avec les trois composantes de l'engagement organisationnel affectif, de continuation et normatif décrites par J. P. Meyer et N. J. Allen (1991), met en évidence que la construction de l'attachement à l'entreprise repose sur un équilibre fragile entre dimensions matérielles, sociales et symboliques. Les données qualitatives ont également permis d'identifier une typologie sociologique de profils d'engagement, reflétant des postures variées allant de l'ancrage affectif au désengagement silencieux et confirmant que les expériences de reconnaissance influencent directement les trajectoires organisationnelles.

Sur le plan scientifique, cette recherche contribue à enrichir les travaux sur la reconnaissance professionnelle en contexte minier africain, en articulant les apports de la psychologie organisationnelle, de la sociologie du travail et des théories de la justice organisationnelle. Elle démontre que, dans des environnements marqués par des tensions identitaires et statutaires, la reconnaissance existentielle et sociale joue un rôle plus structurant que la seule reconnaissance financière.

Sur le plan pratique, les résultats suggèrent que les entreprises minières qui souhaitent fidéliser durablement leurs travailleurs communautaires devraient investir dans des politiques de reconnaissance qui dépassent la seule dimension salariale. Il s'agit notamment de valoriser les identités locales, d'offrir des perspectives réelles d'évolution et de renforcer la visibilité et la représentation de ces travailleurs dans la gouvernance interne.

Enfin, il convient de souligner les limites de cette recherche. La taille de l'échantillon qualitatif et le déséquilibre de genre restreignent la portée des analyses sexuées. L'absence d'analyse approfondie des dispositifs RH formels limite l'articulation entre perceptions et pratiques institutionnelles. De plus, la typologie proposée repose sur un contexte spécifique et nécessite une validation dans d'autres environnements organisationnels pour en confirmer la transférabilité (M. Q. Patton, 2002 ; D. Paillé & A. Mucchielli, 2012).

En définitive, cette étude met en lumière que l'engagement organisationnel des travailleurs communautaires ne peut se construire sur les seules incitations financières. C'est dans la reconnaissance intégrale de la personne dans ses compétences, son rôle et son identité que réside la clé d'un engagement durable et mutuellement bénéfique, capable de renforcer à la fois la performance économique et la cohésion sociale dans les territoires miniers.

Références bibliographiques

- J. S. Adams (1965). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267 299). Academic Press.
- L. Bardin (2001). *L'analyse de contenu* (11^e éd.). Presses Universitaires de France.
- P. Bernoux (1985). *La sociologie des organisations*. Seuil.
- V. Braun & V. Clarke (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77 101.
- J. P. Brun & N. Dugas (2005). L'impact de la reconnaissance au travail sur la santé mentale des travailleurs. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 60(2), 285 306.
- J. W. Creswell & V. L. Plano Clark (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2^e éd.). Sage Publications.
- F. Dubet (2006). *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*. Seuil.
- N. Fraser (2005). Repenser la reconnaissance. In A. Honneth & N. Fraser, *Redistribution ou reconnaissance ?* (pp. 15 104). La Découverte.
- T. Garvin, T. K. McGee, K. E. Smoyer-Tomic & E. A. Aubynn (2009). Community company relations in gold mining in Ghana. *Journal of Environmental Management*, 90(1), 571 586.
- J.-P. Gond & J. Igalens (2014). *La responsabilité sociétale des entreprises*. Presses Universitaires de France.
- J. Greenberg (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399 432.
- G. Guest, A. Bunce & L. Johnson (2006). How many interviews are enough? *Field Methods*, 18(1), 59 82.
- G. Hilson (2012). Corporate social responsibility in the extractive industries: Experiences from developing countries. *Resources Policy*, 37(2), 131 137.
- A. Honneth (1995). *La lutte pour la reconnaissance*. Cerf.
- J. P. Meyer & N. J. Allen (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61 89.
- M. Q. Patton (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3^e éd.). Sage Publications.
- D. Paillé & A. Mucchielli (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (3^e éd.). Armand Colin.