

La reconnaissance en sociologie : des identités méprisées à la critique du travail.

Maëlezig Bigi

▶ **To cite this version:**

Maëlezig Bigi. La reconnaissance en sociologie : des identités méprisées à la critique du travail.. 2014. halshs-01128851

HAL Id: halshs-01128851
https://shs.hal.science/halshs-01128851

Preprint submitted on 10 Mar 2015

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.

Les Cahiers du Lise

N° 10 - 2014

La reconnaissance en sociologie : Des identités méprisées à la critique du travail

Maëlezig Bigi

le cnam

http://halshs.archives-ouvertes.fr/LISE-CNRS

Lise UMR 3320

Maëlezig Bigi*

LA RECONNAISSANCE EN SOCIOLOGIE DES IDENTITES MEPRISEES A LA CRITIQUE DU TRAVAIL

Table des matières

Introduction **3**
1. La place de la reconnaissance dans les revues de SHS (1993-2013) **3**
1.1 Une diffusion en trois temps **4**
1.1.1 Les débuts (1993-2006) 6
1.1.2 L'apogée (2007-2010) 8
1.1.3 La stabilisation (2011-2013) 10
1.2 Les revues **12**
1.2.1 Le classement AERES des revues en SHS 12
1.2.2 Les disciplines 14
1.3 Les chantiers **15**
1.3.1 Reconnaissance, critique et justice sociale 17
1.3.2 Le travail entre intégration et changements organisationnels 18
2. Les racines de la reconnaissance : Hegel, Marx et la littérature managériale **18**
2.1 Le conflit des infirmières (1988) **19**
2.2. Hegel et Marx **21**
2.2.1 La reconnaissance au cœur de la « nouvelle théorie critique » 21
2.2.2 Reconnaissance et clinique du travail 25
2.2.3 Sociologie du travail 27
2.3 Management et expertise de la reconnaissance **28**
2.3.1 Management : reconnaissance, implication, performance 28
2.3.2 Syncrétisme gestionnaire et experts de la reconnaissance 31
3. Le retour de la puissance critique du travail ? **34**
3.1 Dévoiler les promesses non tenues (A. Honneth) **35**
3.2 Santé au travail et balance investissement-bénéfices (J. Siegrist) **36**
3.3 Reconnaissance et appropriation (P. Bernoux) **37**
Conclusion **39**
Bibliographie **40**

Figures

Figure 1 - Nombre de publications sur la reconnaissance, en langue française (1993-2013). 5
Figure 2 Nombre de publications sur la reconnaissance, en langue française (1993-2013), en fonction du classement AERES. 13
Figure 3 Projection des mots sur le plan formé par les deux premiers facteurs (1993-2013) 16

* Doctorante au LISE (CNAM/CNRS, UMR 3320), chercheure associée au Centre d'études de l'emploi

LA RECONNAISSANCE EN SOCIOLOGIE : DES IDENTITES MEPRISEES A LA CRITIQUE DU TRAVAIL

Introduction

La reconnaissance est devenue un mot de la sociologie du travail. Malgré des contours flous et un intérêt souvent discuté, les quelques exemples qui suivent nous indiquent que son usage est de plus en plus prégnant. En 2012, paraissait en avril, un ouvrage de synthèse de Haud Guéguen et Guillaume Malochet portant sur les théories de la reconnaissance [Guéguen et Malochet, 2012]. Quelques mois plus tard, en décembre, l'Association française de sociologie organisait un colloque intitulé « Reconnaissance et invisibilisation dans le travail » (à l'initiative des RT 25[1] et 30[2]) à l'université d'Evry. Au printemps 2013, l'ouvrage coordonné par Marc Uhalde et intitulé *Les salariés de l'incertitude. Solidarité, reconnaissance et équilibre de vie au travail* [Uhalde, 2013] présentait es résultats de plusieurs enquêtes de terrain posant la question de la reconnaissance dans le champ du travail.

Cet article vise à restituer les usages, passés et présents, de la notion de reconnaissance en sociologie du travail. En filigrane, l'enjeu de cette restitution est de questionner l'intérêt de la notion par rapport à d'autres telles que celles de domination, d'exploitation ou d'aliénation.

Deux questions nous serviront de guide : à quel(s) phénomène(s) sociaux la promotion de la reconnaissance correspond-elle ? Qu'est-ce que la reconnaissance permet d'apprendre au sujet du travail ?

Nous commencerons par objectiver l'impression, largement partagée par les chercheurs, selon laquelle la reconnaissance est un thème à la mode et relativement nouveau. Ensuite, nous essaierons d'expliquer l'explosion de l'usage de la reconnaissance en SHS en France à partir de la fin des années 1990 en remontant aux courants de pensée qui en sont à l'origine. Enfin, nous montrerons comment la reconnaissance permet, aujourd'hui, de renouveler la critique du travail.

1. La place de la reconnaissance dans les revues de SHS (1993-2013)

A défaut de faire la généalogie de la reconnaissance, nous proposons dans un premier temps de retracer l'histoire de ses usages grâce à un travail d'objectivation. Pour cela, nous avons recensé les articles scientifiques de langue française parlant de reconnaissance, parus en sciences humaines et sociales avant 2014, puis analysé leurs résumés.

[1] Travail, organisation et emploi
[2] Sociologie de la gestion

Cette collecte nous a permis dans un premier temps de mesurer l'évolution de la présence de la thématique de la reconnaissance au cours du temps. L'analyse des résumés nous a également permis de cerner l'évolution des principales thématiques auxquelles elle est associée. Dans un second temps, l'analyse des revues dans lesquelles sont parus ces articles informe la trajectoire du statut de la notion. Enfin, la classification des articles en fonction des sujets qu'ils abordent, toutes périodes confondues, distingue et rend compte de quatre chantiers majeurs qui, aujourd'hui, sont conçus au prisme de la reconnaissance.

Si cette méthode a l'avantage d'objectiver des évolutions qui, sans une démarche systématique, seraient difficilement perceptibles, il faut souligner l'importance des filtres qui ont permis sa mise en œuvre. Premièrement, ne retenir que les articles académiques laisse de côté les publications des acteurs sociaux (presse, syndicats, groupes professionnels, etc.) qui peuvent indiquer l'émergence d'un enjeu dans la société civile. De surcroît, ce filtre exclut, au sein du monde académique, les autres modalités de valorisation scientifique qui témoignent pourtant elles aussi de l'importance d'une notion dans une discipline ou un champ (ouvrages, séminaires, colloques, etc.). Deuxièmement, les critères de sélection des articles[3] excluent des articles qui parleraient uniquement de reconnaissance dans le corps du titre. Troisièmement, l'analyse porte sur des résumés, lesquels ont tendance à accentuer la spécificité des articles, si bien que notre enquête pourrait à son tour renforcer, en partie artificiellement, les distinctions thématiques entre des articles qui seraient sur d'autres points (courants, approches, références, etc...) relativement proches.

1.1 Une diffusion en trois temps

Le recensement des articles de langue française accessibles sur Cairn et Science Direct comportant dans leur titre, leur résumé ou l'un de leur mot-clé, « reconnaissance », a permis de constituer une base de données de 723 notices. Si la méthode de collecte ne permet pas de garantir l'exhaustivité des données, il faut souligner que Cairn et Science Direct rassemblent une bonne partie des revues de sciences humaines et sociales de langue française. Ainsi, ce « coup de sonde » [Bevort et Lallement, 2006] donne une idée du rythme auquel la reconnaissance a pris place dans le champ des SHS davantage qu'elle ne renseigne sur les valeurs absolues.

La lecture de la courbe représentée dans la Figure 1 montre que l'on peut parler d'une véritable apparition de la notion puisqu'avant 1999, pratiquement aucun article ne parle de reconnaissance. En outre, on peut résumer l'évolution de cette courbe en trois temps : une période de croissance rapide jusqu'à 2006, suivie un pic de 2007 à 2010 et d'une stabilisation à partir de 2011.

[3] Les articles recensés contiennent le mot reconnaissance dans leur titre, leur résumé ou l'un de leurs mots-clés.

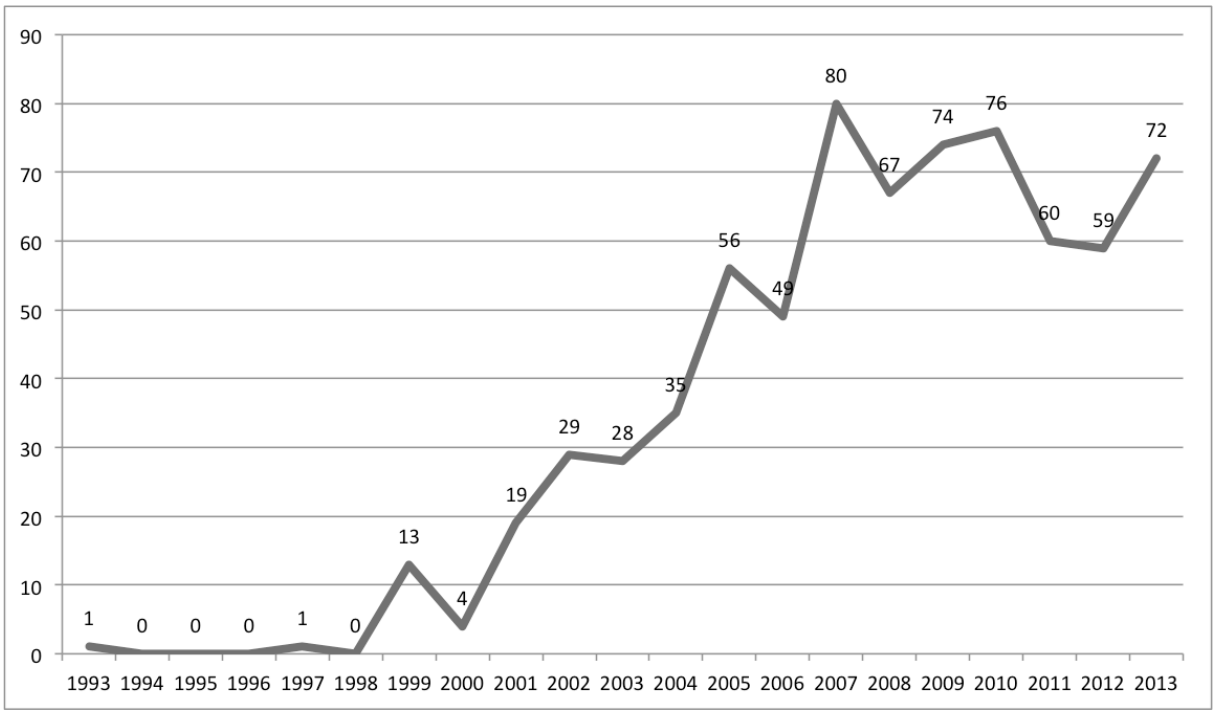


Figure 1 - Nombre de publications sur la reconnaissance, en langue française (1993-2013). Sources: Cairn, Science Direct (avril 2014)

Cette périodisation correspond-elle à une évolution des thématiques abordées ? Reconnaissance et travail sont-ils d'emblée liés ? Pour le savoir, les spécificités thématiques de chaque période ont été dégagées. Les résumés de chacune des références ont été rassemblés en un corpus unique qui a été soumis à une analyse statistique visant à distinguer les mots spécifiques à chaque période. La fonction « spécificités et fac » du logiciel Iramuteq[4] produit un tableau lexical agrégé qui croise les formes actives[5] avec les variables, c'est-à-dire un tableau qui indique la fréquence de chaque mot du corpus pour chaque période. Ce tableau lexical agrégé est comparé avec le tableau d'indépendance dans lequel sont calculés les effectifs théoriques des mots, c'est-à-dire la fréquence qu'aurait eu chaque mot au sein de chaque période s'il n'y avait eu aucun lien entre les mots et les périodes[6].

La comparaison entre ces deux tableaux permet de donner à chaque mot et pour chaque période, un score qui indique sa spécificité vis à vis de la période (plus le score

[4] Iramuteq est un logiciel libre et gratuit s'appuyant sur le logiciel de statistiques R, lui aussi libre et gratuit. L'objectif et les fonctionnalités d'Iramuteq sont en bonne partie les mêmes que pour le logiciel d'analyse textuelle Alceste.

[5] Une forme regroupe l'ensemble des conjugaisons ou déclinaisons d'un même mot. Par exemple, la forme « souligner » rassemble les mots « souligne », « souligner », « soulignant », « soulignent », « souligné ». On distingue les formes actives qui comptent dans toutes les analyses des formes supplémentaires qui sont généralement ignorées (les mots « outils » que l'on trouve indifféremment dans tout texte).

[6] Concrètement, pour calculer l'effectif théorique de chaque case, on multiplie le nombre total d'occurrences d'un mot donné par le nombre total de mots dans une période donné et on divise le tout par le nombre total d'occurrences dans le corpus.

est élevé, plus le mot est spécifique)[7]. Les 20 mots les plus spécifiques à chaque période (1993-2006 ; 2007-2010 ; 2011-2013) sont présentés dans le Tableau 1. Grâce au concordancier, on peut accéder aux segments de texte dont sont issues les formes actives et ainsi, à la lecture des résumés, rassembler les articles pour former des thématiques propres à chaque période.

1.1.1 Les débuts (1993-2006)

L'évolution de la courbe représentée dans le graphique 1 montre un démarrage brutal des publications au début des années 2000. Le pic de 1999 s'explique par la parution d'un numéro spécial de la revue *Recherches sociologiques*[8], dont le siège est à Louvain en Belgique. Le numéro 2 du volume XXX, intitulé « Souffrance sociale et attentes de reconnaissance. Autour du travail d'Axel Honneth » rassemble 11 des 13 articles parus en 1999 sur la reconnaissance et constitue les actes d'un colloque qui s'est tenu les 4 et 5 juin 1998 à l'Université catholique de Louvain. Il s'agit, semble-t-il, de la première publication en sociologie de langue française explicitement consacrée à la théorie de la reconnaissance développée par Honneth.

Ceci pourrait s'expliquer par le calendrier de traduction de ses travaux. En effet, la version française de la *Lutte pour la reconnaissance* est paru en 2000 alors que le texte allemand est sorti en 1992 et sa traduction anglaise en 1996. Bien que les références des articles de *Recherches sociologiques* montrent qu'avant 2000, quelques textes d'Honneth comme « La dynamique sociale du mépris. D'où part une théorie critique de la société ? » [Honneth, 1996a] et l'article « reconnaissance » du *Dictionnaire d'éthique et de philosophie morale* [Honneth, 1996b] étaient déjà publiés en français, les auteurs de ce numéro spécial sont avant tout des lecteurs de la *Lutte pour la reconnaissance* en allemand et en anglais. À cette parution il faut ajouter celle, en 2004 chez Stock, des *Parcours de la reconnaissance* de Paul Ricoeur [Ricoeur, 2004], où Charles Taylor et Axel figurent en bonne place.

Pourtant, le Tableau 1 ne fait ni ressortir Axel Honneth ni son vocabulaire. A en croire Estelle Ferrarese, dans son introduction au livre de Nancy Fraser *Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance et redistribution*, en 2005 en France, la problématique de la reconnaissance serait encore « largement ignorée ; l'intérêt qu'elle suscite est encore balbutiant, et il se concentre sur la théorie et l'interprétation non utilitariste des luttes sociales que permet l'idée de reconnaissance, telle qu'Axel Honneth la développe. » [Ferrarese, 2011, p.5] La théorie de la reconnaissance sert alors à montrer que « les luttes sociales n'ont pas (seulement) le pouvoir ou la défense d'intérêts catégoriels pour moteur, mais qu'elles procèdent d'expériences morales, qui découlent du non-respect d'attentes de reconnaissance profondément enracinées en chacun de nous. » [Ferrarese, 2011, p.5]. L'évolution de la courbe des publications suggère que cette analyse de la situation en 2005 vaut encore jusqu'en 2006.

[7] Ici les scores sont calculés à partir de la loi hypergéométrique. Pour plus d'informations sur le calcul du score, on peut se reporter au package « specificites.R » et au projet Textométrie (projet ANR project ANR-06-CORP-029, http ://textometrie.ens-lsh.fr/

[8] Elle est devenue en 2005 la revue de *Recherches sociologiques et anthropologiques*.

1993-2006	2007-2010	2011-2013
spécialité (5,9774)	axel_honneth (5,0474)	don (8,8226)
recensement (5,5062)	paradigme (4,8206)	représentativité (5,7619)
hôpital (4,5705)	maladie (3,7409)	stéréotype (4,8404)
durée (4,2048)	théorie (3,6151)	changement (4,6822)
retraite (4,0385)	sexuel (3,3244)	article (3,5722)
incapacité (4,0385)	parent (3,3244)	engagement (3,5704)
réparation (4,0355)	parental (3,2934)	conseil (3,4558)
racial (3,7915)	passion (3,2934)	gestionnaire (3,4558)
devoir (3,5987)	sociologique (3,0982)	mobilisation (3,2211)
peu (3,5704)	reprise (2,9505)	sexualité (3,1974)
statistique (3,3843)	notion (2,789)	volontaire (3,1974)
catégorie (3,3816)	critique (2,7719)	depuis (2,9303)
mort (3,3379)	vae (2,7297)	secteur (2,8253)
avoir (3,1667)	sociologie (2,7116)	aide (2,7645)
vieillesse (3,0506)	retraité (2,6893)	juge (2,7408)
contrat (3,0506)	traverser (2,6108)	travailleur (2,6819)
migration (2,9913)	société (2,591)	salarié (2,6619)
homme (2,9161)	psychique (2,5156)	public (2,5557)
enseignement (2,8491)	voie (2,409)	livre (2,4299)
âge (2,6775)	thérapeutique (2,3788)	espace (2,4196)
exprimer (2,6775)	contribuer (2,3228)	discrimination (2,391)

Tableau 1 Formes actives spécifiques classées par ordre décroissant d'association aux périodes considérées

C'est peut être ce qui explique la variété des mots les plus représentatifs de la première période malgré la forte empreinte des thématiques de la médecine, de la vieillesse, de la maladie et du handicap. Ainsi, les mots « spécialité », « hôpital », ou un peu plus bas dans le classement « médecine » (2,5925) et « médical » (2,1394) renvoient à des articles portant sur la reconnaissance des spécialités [Balzas et Rosenberg-Steiner, 2005] et des métiers [Schweyer et Metzger, 2005] de l'hôpital, de spécialités médicales en particulier, comme l'anesthésie [Faure, 2005] ou la médecine générale [Bloy, 2005]. A côté de cet univers du médical, on trouve celui de la « vieillesse » et de la « retraite » qui mobilise diversement la reconnaissance. Il peut s'agir de questionner la place de la vieillesse dans nos sociétés [Rosenmayr, 2001 ; Stiker, 2004 ; Johnson, 2001], de la reconnaissance des droits associés à la retraite [Brocas, 2004 ; Palach, 2005] ou encore de la reconnaissance des métiers des exercés en maisons de retraite [Sipos, 2003]. Le mot « incapacité » renvoie quant à lui à de très nombreux articles portant sur la reconnaissance des personnes handicapées [Ville et al., 2003], en général ou pour de groupes spécifiques [Ravaud et Ville, 2003 ; Breitenbach, 2004]. Enfin, quelques articles portent sur la reconnaissance des maladies professionnelles [Bentz et al., 2006 ; Jorland, 2005] comme le cancer [Thébaud-Mony, 2006].

Bien que plus discrets, les mots « migration », « étranger », « racial », « catégorie » et « statistique » sont présents dans des contributions ayant en commun de traiter de l'intégration des minorités ethniques, de l'ethnicité [Jacobs et Rea, 2005] ou de la multiracialité [Morning, 2005] ou au contraire de leur exclusion par le racisme [Poli,

2005]. « Racial » et « statistique » vont souvent de pair pour traiter des catégories statistiques de race, envisagées comme outils de discrimination ou au contraire, de reconnaissance [Morning et Sabbagh, 2005 ; Simon, 2005], par exemple dans le cas des catégories du recensement russes, ukrainiennes, biélorusses, kazakhs et baltes [Arel, 2002]. Dans le même registre, le mot « étranger » (2,2102) renvoie à des travaux portant sur l'intégration des non nationaux, en Allemagne [Conte, 2002] ou en France via la reconnaissance du « sang versé » [Lochak, 2003] et à l'inégalité du traitement qui leur est fait [Pinto, 2001]. Le mot « migration » est utilisé dans des articles traitant de l'impact des migrations sur la reconnaissance sociale, pour les migrants intracontinentaux en Chine [Roulleau-Berger et Shi, 2004] ou les jeunes femmes rurales au Mali [Lesclingand, 2004]. Enfin, les mots « réparation » et « transitionnel » sont présents dans des articles visant à comprendre le rôle des réparations et la pertinence de la justice transitionnelle dans la reconnaissance des torts causés à des groupes victimes de violations des droits de l'homme [Appiah, 2004 ; Buford et Van der Merwe, 2004].

Les travaux qui portent sur les femmes (2,4063) en tant que groupe dominé sont un peu moins nombreux mais suffisamment présents pour être signalés. Il peut s'agir de la place des femmes dans la société, avec des articles réfléchissant à des moyens de mettre en œuvre l'égalité de genre [Lewis, 2006] ou d'autres, à travers la question des femmes, s'interrogeant sur les tensions entre universalisme et particularisme dans le cadre du multiculturalisme [Guiné, 2005]. D'autre articles posent la question de la place des femmes sur le marché de l'emploi, notamment par l'examen de la justice avec laquelle sont reconnues les compétences professionnelles, souvent naturalisées pour les femmes [Gadrey, 2005] et plus généralement celle de la reconnaissance sociale du travail des femmes par le biais de l'acquisition d'un statut professionnel [Zarca, 1993].

Signalons également des travaux thématiquement très variés qui ont en commun d'utiliser la demande de reconnaissance pour comprendre et expliquer les mouvements sociaux. Sont ainsi analysés le mouvement berbère marocain pour la reconnaissance culturelle, linguistique et politique de leur identité [Pouessel, 2006] et le mouvement pour la reconnaissance de la culture régionale bretonne [Postic, 2003]. Dans une perspective plus heuristique, Andre Rea montre qu'il faut tenir compte du « déni de reconnaissance des groupes stigmatisés » pour comprendre le phénomène des émeutes urbaines [Rea, 2006].

Enfin plusieurs contributions s'intéressent aux processus de reconnaissance ou de non reconnaissance des disciplines comme la gérontologie [Johnson, 2001] ou l'ethnographie dans le champ de l'éducation [Payet, 2005]. Il s'agit aussi, de manière plus locale, de groupes ou de courants disciplinaires, comme dans l'article de Louis Pinto qui étudie l'impact du manque de reconnaissance académique des philosophes qui ont importé en France l'œuvre de Husserl sur cette importation [Pinto, 2002], ou dans celui de Geneviève Cresson qui montre qu'un des enjeux des affrontements autour de la question de la médiation conjugale en contexte violent est « la reconnaissance de travaux fondés sur une pratique et une analyse féministes » [Cresson, 2002].

1.1.2 L'apogée (2007-2010)

À partir de 2007, les théories de la reconnaissance, et en particulier celle de Honneth, forment le centre des interrogations. On trouve en effet dans le Tableau 1 le vocabulaire

de la « nouvelle théorie critique » : « Axel Honneth », « paradigme », « sociologique », « théorie », « critique » et un peu plus bas « mépris » (2,1223).

Cela s'explique en partie par la profusion d'articles et de numéros spéciaux de revues consacrés à la reconnaissance en tant que notion. Le numéro spécial de la *Revue du Mauss*, intitulé « La quête de reconnaissance. Nouveau phénomène social total », paru en 2007 est exemplaire à cet égard puisque l'on s'y demande si la reconnaissance est bel et bien le langage dans lequel les luttes sociales s'expriment actuellement et par lequel il faut les analyser. L'ouvrage s'intéresse également à la place de la reconnaissance dans l'identité de la sociologie en tant que discipline, faisant l'hypothèse suivante : « l'étude des luttes de reconnaissance n'est-elle pas l'objet par excellence non reconnu de la sociologie, celui qui fonde son identité disciplinaire » [Caillé, 2007]. La revue *Idées économiques et sociales* publie elle aussi, un dossier consacré à la reconnaissance qui vise à en cerner les contours en revenant sur la « genèse d'un concept philosophique » [Guéguen, 2007] et à en analyser les implications en termes de mépris social [Renault, 2007], de dignité au travail [Bec, 2007], de mobilisations collectives [Malochet, 2007] ou encore de formes de l'échange [Lallement, 2007]. La même année, la revue *Travailler* publie un dossier consacré à la reconnaissance, réunissant des contributions théoriques consacrées aux liens entre travail et reconnaissance. En 2008, la revue *Esprit* publie un numéro dont le dossier central, intitulé « Face aux nouvelles indignations : quelle pensée critique? », interroge le rôle de la reconnaissance dans la critique sociale, en particulier au sein de l'école de Francfort.

La diversité des applications possibles est bien résumée dans l'ouvrage collectif paru en 2008 aux presses du Septentrion, *La reconnaissance à l'épreuve. Explorations socio-anthropologiques*. Ses chapitres, outre les contributions théoriques, portent par exemple sur les fonctionnaires [Payet, 2008], les pratiques médicales [Leanza, 2008], la prison [Rostaing, 2008], les organisations humanitaires [Saillant, 2008], le statut de réfugié [Belkis et Franguiadakis, 2008], l'habitat indigne [Pichon, 2008], les Punks [Renault et Zeindedi-Henri, 2008], l'itinérance [Roy, 2008], l'immigration maghrébine [Boubeker, 2008], le voile islamique [Belbhari, 2008], les sans-papiers [Tetu, 2008], la vulnérabilité [Garcia-Sanchez, 2008], les identités ethniques [Meintel, 2008]. Tout en mobilisant les mêmes références théoriques, d'autres travaux portent plus spécifiquement sur les liens entre reconnaissance et intégration sociale, à l'image du recueil *Reconnaissance, identité et intégration sociale*, paru en 2009 aux presses universitaires de Paris Ouest, qui fait suite à un colloque pluridisciplinaire qui s'est tenu en mai 2007 autour de ces questions [Lazzeri et Nour, 2009].

Parallèlement, d'autres champs d'investigation mobilisent la reconnaissance, sans pour autant s'appuyer sur les théories philosophiques de la reconnaissance. La présence des mots « thérapeutique » , « maladie » et « psychique » signale l'émergence d'un ensemble conséquent de travaux portant sur la reconnaissance des maladies professionnelles et des handicaps, dans la continuité de travaux appartenant à la période précédente. La multiplication des articles portant sur la reconnaissance des maladies professionnelles est en partie liée à la publication du numéro 2-3 de la *Revue française des affaires sociales* intitulé « Santé et travail. Connaissances et reconnaissances. » On y trouve par exemple un article décrivant la procédure de reconnaissance d'une maladie en maladie professionnelle [Ménal, 2008]. Plusieurs auteurs y envisagent la reconnaissance de la maladie professionnelle comme

l'aboutissement d'une lutte entre acteurs aux intérêts antagonistes. Ainsi, examinant le rôle des dynamiques transnationales dans la reconnaissance médico-légale de la silicose, Paul-André Rosental conclue que ce cas « révèle par excellence le caractère 'négocié' des maladies professionnelles » [Rosental, 2008]. Nicolas Hatzfeld retrace l'histoire de la reconnaissance des affections périarticulaires comme maladies professionnelles, résultat de longues négociations avec le ministère du travail [Hatzfeld, 2008] alors que l'étude des mobilisations autour du saturnisme montre comment la quête de reconnaissance d'une pathologique professionnelle peut donner lieu à des luttes sociales fondées sur la revendication d'un « droit à la santé et à sa protection » [Pitti, 2010]. La reconnaissance des cancers professionnels fait l'objet de plusieurs études qui concluent à leur « sous-reconnaissance » [Platel, 2009] et aux « difficultés d'une quête de reconnaissance en maladie professionnelle dans la réglementation française » [Boujasson, 2009]. Cette « sous-reconnaissance » des accidents et maladies professionnelles est tenue comme un obstacle à la santé au travail [Barnay et al., 2010].

Dans la continuité des travaux portant sur la reconnaissance des handicaps de la période précédente, plusieurs articles portent sur la reconnaissance des handicaps psychiques. Qu'il s'agisse d'étudier l'impact de l'invisibilité du handicap sur sa reconnaissance par les autres et, *in fine*, sur la stigmatisation et la marginalisation des personnes handicapées [Lovell et al., 2009], d'étudier les conséquences de la loi de 2005 sur la reconnaissance et la prise en charge des handicaps psychiques [Voléry, 2009] ou la prise en compte du handicap psychique dans l'entreprise [Le Roy-Hatala, 2009].

On trouve enfin des objets plus éclatés qui sont analysés au prisme de la reconnaissance. C'est le cas de la VAE (validation des acquis d'expérience), crée en 2002, au sujet de laquelle des auteurs se demandent si elle est un moyen de reconnaissance du travail [Bureau et Tuchszirer, 2010], dans le secteur des services [Brochier, 2007] par exemple. Certains y voient « l'aboutissement [du] parcours de reconnaissance » de la « formation expérientielle » [Lochard, 2007].

Les mots « parental » , « parent », et, un peu plus bas dans le tableau, « filiation » (2,0448) renvoient à tout un ensemble de travaux qui s'interrogent sur la reconnaissance sociale, juridique et institutionnelle des rôles issus des reconfigurations de la norme familiale, comme les nouvelles formes de paternité [Martial, 2009] liées à la normalisation du divorce, la reconnaissance du statut de beau-parent [Rebourg, 2010] ou de parent social [Callus, 2010] dans le cadre des recompositions familiales ou des familles homoparentales [Borrillo, 2007]. Pour finir, le mot « sexuel » est présent dans des articles qui étudient la reconnaissance du droit à avoir une sexualité libre et choisie, pour les femmes [Amsellem-Mainguy, 2009] et les patients en institution [Dupras, 2007] par exemple.

1.1.3 La stabilisation (2011-2013)

Comparées au pic des années 2007-2010, les dernières années étudiées se caractérisent par une légère décrue – le nombre de publications se maintenant toutefois au-dessus du niveau atteint au milieu des années 2000 – et par un éclatement des champs lexicaux auxquels appartiennent les mots associés à la période.

La présence du mot « don » s'explique par la forte mobilisation dont il fait l'objet, en lien avec la reconnaissance, dans la *Revue du MAUSS* d'un côté et les revues de gestion de

l'autre. Ainsi, parmi les articles parus dans la *Revue du Mauss*, trois font partie du numéro intitulé « Que donnent les femmes ? » Alain Caillé s'y demande pourquoi le don, « au lieu de valoir aux femmes la reconnaissance que le don appelle et qu'il assure aux hommes […] ne procure aux femmes que déni et subordination » [Caillé, 2012]. D'autres auteurs questionnent la reconnaissance de la femme comme sujet dans le cycle du don » [Azcue et Tardif, 2012] ou envisagent le fait de faire les courses comme un « don fait au foyer permettant l'accès à une certaine reconnaissance » pour les femmes [Rémy et Rémy, 2012]. Du côté de la gestion, les travaux de Norbert Alter ouvrent la voie à une réflexion sur les rapports entre don, reconnaissance et relation contractuelle dans le contexte de l'entreprise et montrent qu'il est important pour le management de savoir recevoir et reconnaître les initiatives des salariés ne relevant pas des activités contractuellement définies [Alter, 2011a, Alter, 2011b, Bruna, 2012].

Les mots « changement », « organisationnel » et « gestionnaire », sont également fortement associés à la période. Ils correspondent à deux types de publications : celles qui s'adressent aux gestionnaires et celles qui, en sociologie ou en économie, portent sur les effets des changements gestionnaires sur la reconnaissance. Cette dernière période est en effet marquée par le champ des sciences de gestion, avec Norbert Alter on l'a vu mais surtout avec des travaux qui mobilisent la reconnaissance dans la perspective de la prévention de la souffrance au travail [Poulin et Morin, 2010 ; Edey Gamassou et Moisson-Duthoit, 2012], de la gestion des cadres [Hébert, 2012 ; Pierson, 2011] ou encore de la mesure de la qualité de vie au travail [Brillet et al., 2013]. D'autres contributions en sciences de gestion envisagent la reconnaissance comme un levier de l'efficacité des organisations, comme celle de Christophe Laval, « La reconnaissance, une question de culture ? » [Laval, 2011]. On trouve en fait une trace de cet intérêt des gestionnaires pour la reconnaissance comme levier de la motivation au travail un peu plus tôt, notamment avec les travaux de Jean-Pierre Brun [Brun et Dugas, 2005] et d'Assâad El Akremi [El Akremi et al., 2009].

Dans le secteur public, les effets des changements gestionnaires en termes de reconnaissance sont beaucoup étudiés depuis l'introduction du *New Public Management* (NPM). Par exemple, Isabelle Fortier, mobilisant la distinction entre reconnaissance comme appréciation et reconnaissance comme admiration élaborée par Stefan Voswinkel [Voswinkel et al., 2007] étudie les effets du NPM sur l'ethos public des gestionnaires [Fortier, 2013] alors que d'autres étudient l'impact des changements organisationnels sur le sentiment de reconnaissance des salariés de la fonction publique d'Etat [Bigi et al., 2013]. Ces travaux en rejoignent d'autres qui étudient, par exemple, comment l'introduction du financement par projet modifie les repères de la reconnaissance professionnelle des chercheurs [Jouvenet, 2011].

Fortement mobilisée pour parler du travail depuis 2011, la reconnaissance intéresse donc aussi la sociologie du travail. Plusieurs articles s'interrogent sur la reconnaissance des compétences dans le cadre des relations d'emploi, ou de la professionnalisation [Mohib, 2011]. Dans le secteur de l'aide à domicile, la question des demandes de reconnaissance des compétences, *via* le diplôme par exemple [Doniol-Shaw, 2011], permet d'étudier le processus de professionnalisation de métiers comme ceux d'aide soignant [Puissant, 2011], d'auxiliaires de vie [Imbert et al., 2012] ou d'assistants de soins en gérontologie [Caudron, 2012]. Quant au mot « représentativité », présent uniquement dans cette période, il ressort fortement parce qu'il est mobilisé dans trois

articles de la revue *Travail et emploi* traitant de la « reconnaissance de représentativité » des organisations syndicales [Carré, 2012 ; Le Crom, 2012 ; Maggi-Germain, 2012] paru dans un numéro consacré aux représentativités syndicales et patronales.

Comme précédemment, la reconnaissance est aussi convoquée par des contributions portant sur l'identité ou les pratiques de groupes sociaux dominés ou discriminés. On retrouve les mêmes populations : les minorités ethniques, les femmes, les personnes handicapées et les personnes âgées. Ainsi, le mot « stéréotype » renvoie aux travaux montrant que, dans le milieu de l'art, les stéréotypes font obstacle, à la reconnaissance des femmes dans le monde de la musique populaire [Faupel et Schmutz, 2011] ou encore de la danse africaine [Coutelet, 2012]. Le mot « discrimination » (2,391) est mobilisé pour s'interroger sur la conciliation entre la lutte contre les discriminations et une « grammaire républicaine hostile à la reconnaissance publique des minorités ethniques » [Chappe, 2011] ou comment concilier égalité, équité et reconnaissance dans le cadre de l'école contemporaine [Payet et *al.*, 2011]. On se demande aussi quel est le vécu subjectif des discriminations visant les jeunes de la « diversité » [Cuturello, 2011], et comment les discriminations les empêchent que leur désir de reconnaissance soit assouvi [Jovelin, 2011]. Dans un numéro spécial de la revue *Informations sociales* consacré au modèle de gestion de la diversité en Australie, la lutte des aborigènes pour leur reconnaissance historique, juridique et sociale est étudiée [Vulbeau, 2012]. D'une manière plus ponctuelle, il est également question de la reconnaissance du droit à la sexualité des personnes âgées [Quentin, 2012] Enfin, les discriminations au travail des personnes handicapées sont étudiées avec, par exemple, un article qui montre que le déni du « travail en plus » des salariés handicapés perdure malgré la loi pour l'égalité des droits et des chances de 2005 [Dalle-Nazébi et Kerbourc'h, 2013].

Ainsi, on peut faire l'hypothèse qu'avant 2007, la reconnaissance est dans une phase de diffusion, marquée par la thématique des identités méprisées et dominées, suivie d'une période de questionnement théorique au sujet de la notion entre 2007 et 2010. Enfin, après 2010, reconnaissance et travail sont de plus en plus mobilisés conjointement, en sciences de gestion comme en sociologie du travail.

1.2 Les revues

La présence de la reconnaissance croit fortement au début des années 2000 pour se stabiliser à un niveau élevé dix ans plus tard dans les revues examinées. Cette croissance se déploie en thématiques variées pour chacune des périodes dégagées. De manière à raisonner cet ensemble hétérogène, nous essaierons, un peu plus tard, de définir les grands « chantiers » de la reconnaissance. Mais avant, que nous apprennent les revues de la reconnaissance ? La reconnaissance est-elle accaparée par une discipline ? Gagne-t-elle, au fil du temps, à l'image de l'emploi, une « visibilité et une réelle légitimité académique » [Lallement, 2001] ?

1.2.1 Le classement AERES des revues en SHS

Pour apporter des éléments de réponse à ces questions, nous avons étudié les revues dans lesquelles les articles de notre corpus sont parus. Supposer que la légitimité académique d'une notion dépend des revues dans lesquelles on la trouve pose

évidemment le problème du classement des revues. Un critère extrêmement simple à mettre en ouvre et néanmoins largement contestable est celui du classement AERES. Pourtant, nous avons classé les revues dans lesquelles les articles sont parus selon qu'elles sont ou non reconnues par l'AERES parmi les revues de SHS[9]. D'autre part, la totalité des revues ont été classées selon leur(s) discipline(s), soit en s'appuyant sur la classification par disciplines de l'AERES, soit sur la présentation que les revues font d'elles-mêmes. La Figure 2 ci-dessous représente l'évolution du nombre d'articles en fonction du classement des revues dans lesquelles ils sont parus.

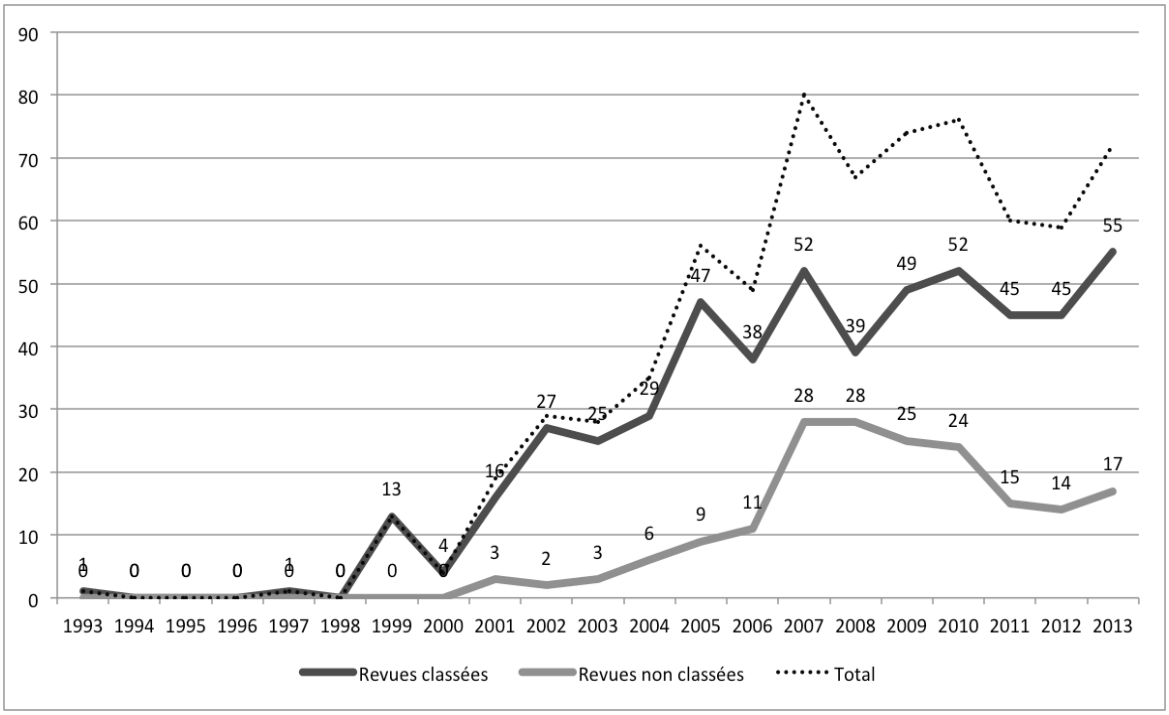


Figure 2 Nombre de publications sur la reconnaissance, en langue française (1993-2013), en fonction du classement AERES. Sources: Cairn, Science Direct (avril 2014)

Loin de confirmer l'hypothèse d'une augmentation de la légitimité académique de la notion de reconnaissance au fur et à mesure du temps, la Figure 2 montre que le pic de publications des années 2007-2010 s'explique en partie par le triplement du nombre d'articles parus dans des revues non classées, qui passe de 34 avant 2007 à 105 entre 2007 et 2010. Autrement dit, jusqu'en 2006, l'immense majorité des articles sont parus dans des revues classées (202 des 236, soit 86%) alors qu'entre 2007 et 2010, cette proportion chute à 65% (192 sur 297). A partir de 2011, le nombre d'articles parus dans des revues non classées baisse et la proportion d'articles parus dans des revues classées augmente à nouveau pour atteindre 75% (147 sur 193). Ainsi, contrairement à la notion d'emploi, celle de reconnaissance est d'abord entrée dans les sciences sociales par la voie académique avant de s'ouvrir à des champs plus larges.

[9] Ces listes sont disponibles à l'adresse suivante : http ://www.aeres-evaluation.fr/Publications/Methodologie-de-l-evaluation/Listes-de-revues-SHS-de-l-AERES

1.2.2 Les disciplines

Cette conclusion sort renforcée d'une lecture en termes de disciplines. Le Tableau 2 montre en effet qu'entre 2007 et 2010, ce sont surtout les revues de sociologie qui cèdent du terrain aux revues des catégories général et pluridisciplinaire[10], qui voient le nombre de leurs articles augmenter fortement, bien que l'importance de la catégorie pluridisciplinaire dans l'ensemble reste inchangée (38%).

Ces revues qui sont à la fois non classées et généralistes ou pluridisciplinaires ont en commun de s'adresser à un public plus large que celui de la communauté des chercheurs. Si on a déjà vu l'exemple de la revue *Esprit*, on peut également citer l'exemple de la revue *Mouvements* qui publie en 2008 un numéro intitulé « Vérité, justice, réconciliation. Les dilemmes de la justice transitionnelle » où la reconnaissance du passé est présentée comme un enjeu pour la justice d'aujourd'hui [Jimenez Villarejo, 2008, Tappatá de Valdez, 2008]. En 2009 la revue publie également un numéro consacré à « la santé à l'épreuve du travail » où l'on retrouve par exemple la question de la reconnaissance des cancers professionnels [Boujasson, 2009, Platel, 2009]. Citons aussi la revue *Idées économiques et sociales*, destinée aux enseignants de SES et aux étudiants en économie, sociologie et sciences politiques. Enfin, des revues pluridisciplinaires destinées aux chercheurs mais aussi aux professionnels de la santé dans le cas de la revue *Santé publique* ou du social pour *Informations sociales*, éditée par la CAF, font leur apparition.

[10] Les revues appartiennent à la catégorie « pluridisciplinaire » si elles s'inscrivent dans plus d'une discipline des SHS.

Domaine/Période	1993-2006	2007-2010	2011-2013	1993-2013
Pluridisciplinaire	94	125	74	293
%	*38,14*	*38,38*	*37,31*	*40,36*
Sociologie, démographie	86	80	62	228
%	*36,44*	*26,94*	*32,12*	*31,40*
Economie, gestion	24	29	23	76
%	*10,17*	*9,76*	*11,92*	*10,47*
Anthropologie, ethnologie	9	15	5	29
%	*3,81*	*5,05*	*2,59*	*3,99*
Général	0	23	4	27
%	*0,00*	*7,74*	*2,07*	*3,72*
Sciences de l'éducation	7	12	6	25
%	*2,97*	*4,04*	*3,11*	*3,44*
Histoire	7	3	6	16
%	*2,97*	*1,01*	*3,11*	*2,20*
Travail social	2	4	6	12
%	*0,85*	*1,35*	*3,11*	*1,65*
Droit	7	2	2	11
%	*2,97*	*0,67*	*1,04*	*1,52*
Psychologie	0	3	1	4
%	*0,00*	*1,01*	*0,52*	*0,55*
Géographie, aménagement, urbanisme	0	1	2	3
%	*0,00*	*0,34*	*1,04*	*0,41*
Arts	0	0	2	2
%	*0,00*	*0,00*	*1,04*	*0,28*
Total	236	297	193	726
%	*100*	*100*	*100*	*100*

Tableau 2 Répartition des articles selon le domaine et la période

À partir de 2011, les trois grandes catégories de revues s'affirment avec toujours en tête les revues pluridisciplinaires, suivies des revues classées en sociologie et démographie puis des revues classées en économie et gestion laissant de côté les autres disciplines. Le poids des articles parus dans des revues pluridisciplinaires suggère que la notion de reconnaissance, plutôt que d'être l'exclusivité d'une seule, fait le pont entre les différentes disciplines des sciences humaines et sociales.

1.3 Les chantiers

En résumé, les débuts de la notion de reconnaissance en sciences humaines et sociales, vers 2000, sont largement académiques et s'inscrivent dans la continuité de la philosophie sociale et politique portant notamment sur l'intégration sociale des groupes dominés. Entre 2007 et 2010, la reconnaissance est à la mode : les revues académiques lui consacrent des numéros spéciaux tandis que les revues destinées à un plus large public, et notamment aux professionnels, commencent à s'y intéresser. A partir de 2011, la part des articles parus dans des revues académiques augmente et la thématique des identités méprisées passe au second plan, derrière celle du travail, des compétences et

du management, sous l'effet conjoint de la sociologie et des sciences de gestion. Voici pour les dynamiques de l'usage de la notion de reconnaissance.

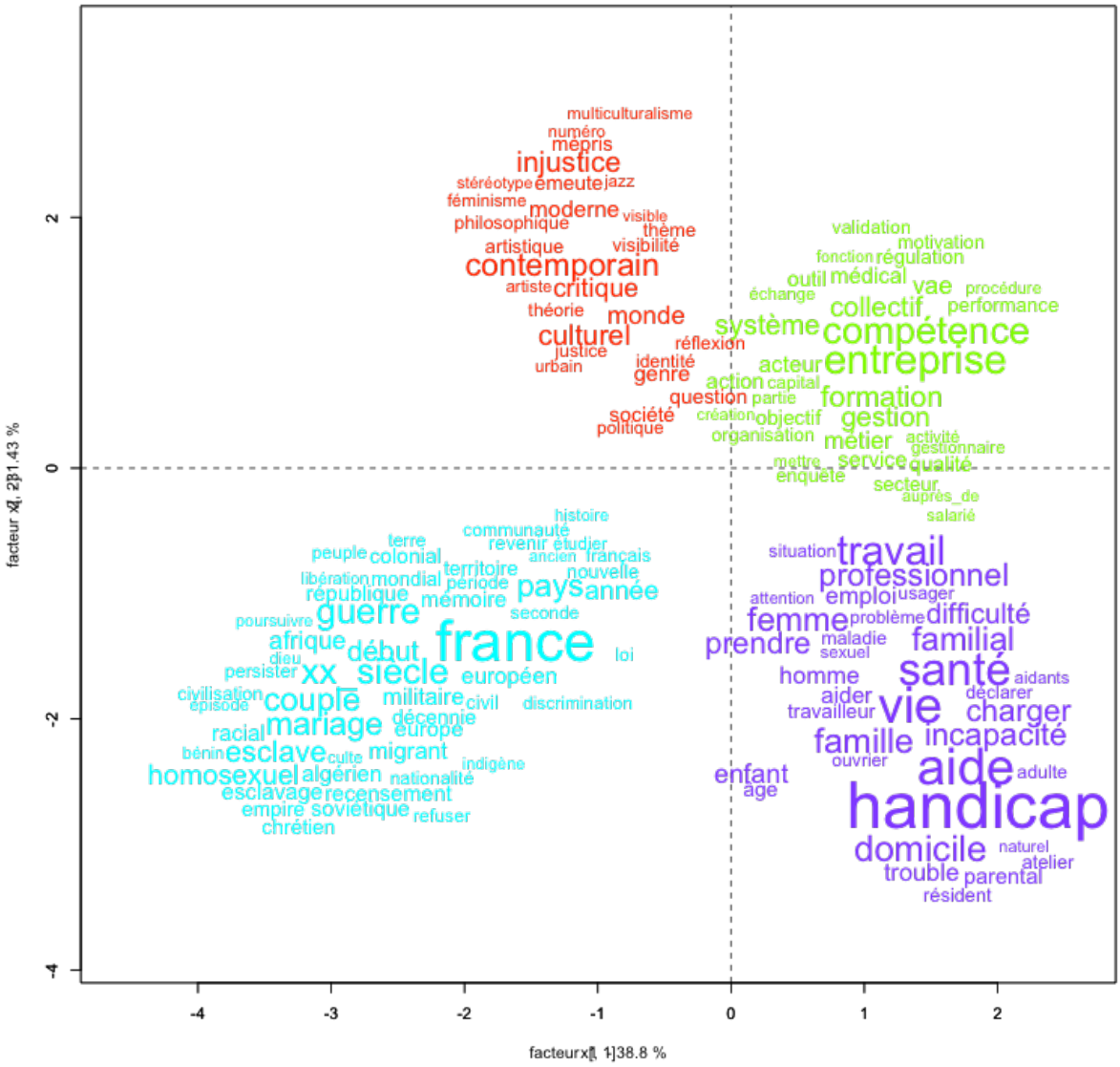


Figure 3 Projection des mots sur le plan formé par les deux premiers facteurs (1993-2013)

En définitive, quels sont les grands « chantiers » ouverts par la reconnaissance ? De manière à produire une sorte de photographie de ces thématiques, le corpus a été analysé par le logiciel Iramuteq selon la méthode « GNEPA[11] », qui divise petit à petit le corpus pour établir des classes rassemblant les articles les plus proches thématiquement les uns des autres (classification hiérarchique descendante). Les mots

[11] Il s'agit de la même méthode que celle utilisée par le logiciel Alceste. Dans Iramuteq, pour des raisons de propriété intellectuelle, la méthode précédemment nommée « Alceste », est devenue « GNEPA », pour Gnepa N'Est Pas Alceste.

les plus fortement associés à chaque classe[12] sont représentés sur la Figure 3 dans le plan formé par les axes expliquant la majeure partie de l'information[13].

En première analyse, ce graphique montre que l'axe des abscisses sépare, à l'est, les articles portant sur le travail, alors qu'à l'ouest se trouvent les articles portant sur les identités, en théorie ou en pratique selon les groupes. L'axe des ordonnées est moins aisé à interpréter mais il semble qu'au nord se trouvent des articles prenant des concepts comme angle d'attaque alors qu'au sud, ce sont les populations qui constituent les clés d'entrée.

1.3.1 Reconnaissance, critique et justice sociale

Dans le cadran nord-ouest, on retrouve les auteurs précédemment cités (« axel _honneth », « nancy_fraser », « charles_taylor ») et leur vocabulaire de prédilection (« théorie », « critique », « francfort », « réification » pour Axel Honneth, « féminisme » pour Nancy Fraser, « multiculturalisme » pour Charles Taylor). Cette première classe est donc celle des « théories de la reconnaissance » [Guéguen et Malochet, 2012], c'est-à-dire du courant de la philosophie sociale qui s'interroge sur la place de l'identité et de la culture dans le diagnostic des pathologies du monde contemporain. Ces travaux, essentiellement théoriques, discutent les auteurs qui soutiennent que l'on est entré dans un monde « post-socialiste » ou « post-fordiste » où il ne suffit plus de critiquer la structure économique de la société pour rendre compte des injustices sociales. Il faut désormais tenir compte des injustices culturelles, qui font que certaines identités sont plus reconnues que d'autres. En effet, si la conscience de soi se constitue dans l'intersubjectivité, la reconnaissance est un « besoin vital » [Taylor, 1999] et la condition de notre « intégrité » [Honneth, 2000]. Les comportements de mépris « portent atteinte à la capacité de ces personnes de développer une compréhension positive d'elles-mêmes, compréhension qui s'acquiert par le biais de l'intersubjectivité. » [Honneth, 1992]. Les politiques de la reconnaissance [Taylor, 1992] deviennent alors un moyen de réparer ces injustices, tout comme les politiques de redistribution sont un moyen de lutter contre les injustices économiques.

Plus au sud, en regard de cette première classe, se trouvent les mots qui renvoient aux minorités ou cultures dominées : « africain », « homosexuel », « immigré » par exemple. Pour la plupart des articles de cette classe, il s'agit de mettre en valeur les discriminations et processus de reconnaissance politique de minorités. Il peut s'agir, avec les mots « art » et « noir », d'articles portant sur les identités « noire » ou « africaine » et au rôle de l'art en particulier de la littérature dans la constitution de ces identités. Les auteurs publient dans *Sociétés contemporaines*, *Autrepart*, *Gradhiva*, ou encore les *Cahiers d'études africaines* des articles traitant de la reconnaissance de ces sous-cultures, et du rôle de l'art dans la reconnaissance de l'identité « noire ». La présence des mots « guerre », « histoire » et « mémoire » témoigne de travaux qui inscrivent les processus de reconnaissance dans le temps long, d'où l'évocation des « siècles » , des « années » , de l' » ancien ». Dans cette classe, que l'on pourrait nommer celle de la « reconnaissance des minorités », on trouve aussi les mots « mariage », « couple », « homosexuel »,

[12] Ici, la métrique utilisée est celle du Chi2

[13] Les axes 1 (abscisses) et 2 (ordonnées) expliquent respectivement 41% et 31%, soit au total 71% de l'information.

« filiation », « parental » , qui renvoient aux travaux portant sur la reconnaissance légale des couples homosexuels et des familles homoparentales, publiés notamment dans les revues *Recherches familiales* et *Droit et société*.

1.3.2 Le travail entre intégration et changements organisationnels

Si l'on regarde maintenant au sud-est du graphique, marqué par les mots « travail » , « handicap » et « santé » , on trouve de nombreux articles portant sur la reconnaissance des handicaps, en particulier dans le monde du travail (*Revue française des affaires sociales*), mais aussi à l'école (*Education et sociétés*). Il s'agit également de la reconnaissance des maladies professionnelles, notamment des cancers, d'où la présence du mot « ouvrier », renvoyant à une population davantage concernée par les maladies professionnelles. Plus au nord de cette classe, les mots « professionnel » , « formation » et « emploi » suggèrent des travaux portant sur la reconnaissance des professions médicales, d'où la forte association des revues *Recherche en soins infirmiers* et *Pratique et organisation des soins*. Cette classe est relativement hétérogène malgré l'unité qu'apporte la thématique de la santé, si bien que l'on nommera cette classe « santé et reconnaissance ».

Enfin, la classe nord-est, associée à l'après 2010, se distingue nettement de la précédente par la présence de la thématique de l'organisation. C'est dans cette classe que l'on retrouve la plupart des articles parus dans des revues de sciences de gestion (*Politique et gestion de l'enseignement supérieur*, *Humanisme et entreprise*, *GRH*, etc...). Il s'agit le plus souvent d'analyser les effets des changements organisationnels sur les rapports entre l'individu et le collectif, sur la motivation ou encore sur l'efficacité des entreprises. On trouve également des revues de sociologie comme *Sociologie du travail* et *Travail et emploi*. La plupart des articles portent sur la reconnaissance des compétences, via la validation des acquis d'expérience [Bureau et Tuchszirer, 2010] ou dans le contexte du passage des carrières aux parcours par exemple [Monchatre, 2007]. Elle aussi hétérogène, cette classe peut être nommée « reconnaissance et nouvelles organisations du travail » car les articles qu'on y trouve mobilisent la reconnaissance pour traiter des conséquences des changements organisationnels.

En définitive, la notion de reconnaissance est mobilisée par quatre chantiers bien distincts les uns des autres : les théories de la reconnaissance, la reconnaissance des minorités, santé et travail et reconnaissance et nouvelles organisations du travail. La sociologie du travail n'est bien représentée que dans cette dernière classe, qu'elle partage avec les sciences de gestion.

2. Les racines de la reconnaissance : Hegel, Marx et la littérature managériale

L'enquête quantitative, malgré ses imperfections liées à la constitution du corpus, fournit quelques éléments permettant d'objectiver l'évolution des usages de la notion de reconnaissance en SHS. La courbe des fréquences montre une forte croissance jusqu'en 2006, suivie d'un plateau élevé entre 2007 et 2010 et d'un léger reflux à partir de 2011. Le recours à l'analyse textuelle a permis l'analyse systématique des résumés des articles. On observe ainsi que plus on avance dans le temps, plus le travail est interrogé au prisme de la reconnaissance, que ce soit par les sociologues, les philosophes ou les

gestionnaires. A l'inverse, la thématique des minorités semble perdre du terrain. L'analyse du statut des revues montre que la notion (contrairement à celle d'emploi par exemple) ne gagne pas en légitimité académique avec le temps. Au contraire, la période de 2007 à 2010 correspond à une plus grande présence de la notion dans les revues généralistes ou destinées aux professionnels. Enfin, quatre grands chantiers ont été dégagés : les théories de la reconnaissance ; la reconnaissance des minorités ; santé, travail et reconnaissance ; nouvelles organisations du travail.

Ces travaux surgissent-ils *ex-nihilo* ? En effet, notre premier travail d'objectivation n'explique pas le boom dans l'usage de la notion de reconnaissance en SHS observé à partir des années 2000 en France, ni pourquoi il s'observe au même moment dans des disciplines et des objets fort éloignés, allant par exemple du droit des minorités au management des cadres. Nous allons maintenant nous tourner vers les travaux qui ont précédé l'apparition de la reconnaissance en SHS en France pour en comprendre les origines.

2.1 Le conflit des infirmières (1988)

Nous avons d'abord fait l'hypothèse que les plaintes et revendications exprimées dans la société civile ou par les salariés expliquaient la diffusion de la reconnaissance dans la sphère académique. Nancy Fraser rappelle en effet que Marx a définit en 1843 la théorie critique comme une « clarification opérée par le temps présent sur ses propres luttes et ses propres aspirations. »[14], soulignant ainsi qu'une « théorie critique de la société structure son programme de recherches et son cadre conceptuel en observant les finalités et les activités des mouvements sociaux protestataires » [Fraser, 2012, p.31].

Une recherche effectuée dans les archives de la presse quotidienne nationale et de l'institut national de l'audiovisuel (INA) montre que la reconnaissance fait partie des revendications des infirmières dès le début de leur grève, à la fin du mois de septembre 1988. Cette revendication, d'abord portée par les infirmières unies en coordination, est ensuite reprise par les politiques, puis par les syndicats. On peut ainsi entendre le 16 octobre 1988, Nicole Benevise, alors présidente de la coordination des infirmières, dire que « ce que nous réclamons, nous, c'est un statut, le droit et la reconnaissance de nos compétences [15]». Le 22 octobre, malgré l'acceptation par les syndicats, à l'exception de la CGT, d'un protocole d'accord portant sur la revalorisation des salaires, la coordination appelle à manifester pour « un véritable statut, une reconnaissance de leur profession ». Interrogée au cours de la manifestation, une infirmière déclare que « la lutte continue à partir du moment où statut et formation ne sont toujours pas reconnus [16]. »

Dès la grève du 29 septembre, les infirmières insistaient sur la nécessité que soient reconnus leur métier et les efforts qu'il exige : « Notre métier demande un minimum de flexibilité, reconnaissent Anne et ses compagnons, mais nous souhaiterions que nos efforts soient connus et reconnus, et que, sous prétexte de souplesse, on ne nous croie

[14] Marx, K. (1971). *Lettre à Ruge, septembre 1843*, in Marx, K. et Engels, F., *Correspondance. Tome 1, 1835-1848*, p. 300, Editions Sociales, Paris. Cité par Nancy Fraser dans *Le féminisme en mouvements* [Fraser, 2012, p.31]

[15] http ://www.ina.fr/video/CAB88039903/coordination-infirmieres-video.html/

[16] http://www.ina.fr/video/CAB88040819/manifestation-des-infirmieres-video.html/

pas corvéables à merci. » [Chombeau, 1988]. La situation des infirmières est résumée ainsi par la journaliste : « Va-t-elle continuer longtemps cette course folle pour un salaire à peine supérieur à 6500 F, primes comprises, après quatre ans d'ancienneté? Prise en sandwich entre l'administration et les médecins, Anne a l'impression d'être la cinquième roue du carrosse. Et les possibilités d'évolution professionnelle sont rares. » [Chombeau, 1988c] La place qui leur est faite au sein de l'équipe médicale est peu enviable : « après quatre ans de métier, [Anne] a l'impression de ne plus rien apprendre et déplore le manque d'échanges avec les médecins. En réanimation, les infirmières ne participent pas aux visites des malades. Elles exécutent les ordres donnés par les médecins. Et, dans la plupart des cas, on ne leur demande même pas ce qu'elles pensent de l'état d'un malade... »

Ce sont ainsi toutes les dimensions de la profession d'infirmière qui sont mises en cause : la rémunération, la formation, les possibilités d'avancement, les conditions de travail, l'activité, les relations avec les supérieurs, la possibilité de prévoir les horaires, etc.… Une infirmière surveillante résume en disant qu'il s'agit de la « qualité de la vie au travail, mais aussi qualité de la vie familiale. » [Perrin, 1988]

Pour les infirmières, la reconnaissance semble permettre d'unir sous un même mot des revendications diverses, à commencer par l'abrogation du décret Barlach du 23 décembre 1987 qui dispensait les mères de famille, les sportifs de haut niveau et les salariés d'au moins cinq ans, du concours d'entrée dans les écoles d'infirmières. Mais il s'agit aussi de demander une augmentation de leur rémunération de 2000 francs par mois, une augmentation des effectifs, davantage de formation, et l'amélioration de leurs conditions de travail.

Les politiques ne tardent pas à reprendre le mot. Dès le 7 octobre, dans un entretien accordé au journal *Le Monde*, Claude Evin, alors ministre de la santé, déclare que le « statut des infirmières doit être revalorisé » et utilise lui aussi le vocabulaire de la reconnaissance. Il a « l'intention de leur faire des propositions qui manifestent d'une reconnaissance plus grande de l'expression des salariés à l'intérieur de l'hôpital » et de discuter avec elles de leur « statut, rémunération, conditions de travail, formation […] de leur place à l'intérieur de l'hôpital. »

Un peu plus tard, le 13 octobre 1988, le premier ministre Michel Rocard, lors d'une intervention au journal de 20 heures de TF1 diagnostique un problème de reconnaissance dans les métiers de la fonction publique : « nombreux sont les fonctionnaires, je le sais aussi pour les enseignants, mais ce ne sont pas les seuls, qui considèrent que leur métier n'est pas reconnu par la société. […] Mais ma décision est prise de commencer ce travail dans les prochains mois pour mettre à plat tout ce qui ne va pas dans l'ordre des non-reconnaissances de métier, des inégalités injustifiées de rémunération. » Le mal-être des infirmières serait donc celui de la « non-reconnaissance de métier » [Le Monde, 1988].

Sur cette lancée, le 19 octobre 1988, Claude Evin reçoit la coordination des infirmières. A l'issue de cette rencontre, il déclare : « A côté des revendications à caractère financier, le mouvement a manifesté un désir de reconnaissance, une demande d'identité […] J'ai proposé que nous engagions des réflexions sur les missions, le rôle des infirmières, et les responsabilités qu'elles devraient avoir au sein de l'équipe soignante » [Chombeau, 1988a].

Le vocabulaire de la reconnaissance est ensuite repris par les organisations syndicales (CFDT, FO, CFTC) qui signent un protocole d'accord avec le ministre de la santé, Claude Evin, le 24 octobre : « nous voulons engranger les résultats obtenus et lancer un mouvement d'évolution en profondeur de l'hôpital, notamment au niveau des conditions de travail et de la reconnaissance professionnelle des différentes catégories. […] L'efficacité de l'hôpital passe aussi par la reconnaissance et la motivation des personnels » [Chombeau, 1988b].

2.2. Hegel et Marx

Bien que le mot soit apparu pour la première fois sous forme de revendication dès 1988 [Guéguen et Malochet, 2012], lors du conflit des infirmières, on n'en trouve pas trace dans notre corpus[17]. Au contraire, notre enquête montre que pour comprendre pourquoi la notion de reconnaissance devient soudainement importante aux yeux des sociologues du travail, des théoriciens critiques et des gestionnaires, il faut remonter avant sa diffusion en France et se tourner vers les Etats-Unis et l'Allemagne.

2.2.1 La reconnaissance au cœur de la « nouvelle théorie critique »

Aux Etats-Unis et en Allemagne, à partir du milieu des années 1990 les ouvrages et articles portant sur la reconnaissance se multiplient. Dans le champ de la philosophie politique et sociale, pour ne citer que les titres les plus connus, Axel Honneth publie en 1992 *La lutte pour la reconnaissance* [Honneth, 2000] alors que parait, la même année, celui de Charles Taylor, *Multiculturalism and The Politics of Recognition* [Taylor, 1992]. En 1995, Nancy Fraser publie un article intitulé « From redistribution to recognition ? Dilemmas of justice in a post-socialist age » [Fraser, 1995] dans la *New Left Review*. Les travaux de Charles Taylor et Nancy Fraser ont en commun, avec ceux de Judith Butler [Butler, 1990] et de Will Kymlicka [Kymlicka, 1995] d'interroger la notion de multiculturalisme. Axel Honneth, développe son concept de reconnaissance dans une volonté de dépasser le dualisme qui oppose système et monde vécu chez Habermas et propose ainsi une nouvelle théorie critique, qui semble se situer dans un premier temps légèrement à l'écart de ce débat. Mais rapidement, Nancy Fraser et Axel Honneth se rejoignent dans un débat portant sur ce qui doit primer dans la critique de la société : la reconnaissance ou la redistribution, le culturel ou l'économique [Fraser et Honneth, 2003].

La reconnaissance est conçue comme un moyen de dévoiler des injustices (Fraser), des pathologies (Honneth) ou encore de la domination (Butler). Si la reconnaissance est centrale dans les travaux d'Axel Honneth, c'est qu'elle est au fondement de sa « nouvelle théorie critique » [Honneth, 2006]. Mais quelle est la place du travail dans cette nouvelle conception critique de la société? Dans la *Lutte pour la reconnaissance*, le travail occupe une place réduite, voire « ambiguë » pour reprendre le qualificatif utilisé par Emmanuel Renault [Renault, 2007]. Dans cet ouvrage, Axel Honneth entend procéder à une « réactualisation systématique » de l'idée de Hegel selon laquelle la lutte pour la reconnaissance est le fondement du rapport aux autres et à soi-même. Cette

[17] Il faut cependant signaler l'article de Marc Loriol, « Sens et reconnaissance dans le travail », paru en 2010, dans lequel une partie des analyses est consacrée aux infirmières hospitalières [Loriol, 2010].

réactualisation consiste à « reformuler l'idée de Hegel sur un plan empirique » [Honneth, 2000] et pour cela, le philosophe s'appuie en particulier sur les travaux de George Herbert Mead. Cette prémisse intersubjective fait qu'il n'y a pas de reconnaissance en soi, et que la reconnaissance constitue la possibilité d'un rapport positif à soi. Honneth s'attarde ainsi longuement sur les relations entre la mère et le très jeune enfant qui, lorsqu'elle se passe anormalement, ne permet pas à l'enfant de se reconnaître lui-même, et, par suite, de reconnaître le monde et les autres.

Honneth montre ensuite que « les différentes formes de reconnaissance réciproque peuvent être rapportées à différents degrés de la relation pratique de l'individu avec lui-même » [Honneth, 2000]. Ces distinctions ont donné lieu à la constitution des « sphères de la reconnaissance ». Dans la sphère des relations primaires, c'est la confiance en soi qui se joue. Il s'agit de l'ensemble des « liens affectifs puissants entre un nombre restreint de personnes » [Honneth, 2000, p.131]. L'amour est ce qui définit la dimension affective de l'existence humaine et met donc le rapport de l'individu avec lui-même en tant qu'être d'affect et de besoin. Sans cette première forme de reconnaissance, c'est toutes les autres qui sont empêchées dans la mesure où sa dimension négative cause des « identités lésées » et plus radicalement une « mort psychique ».Dans la sphère du droit, c'est une reconnaissance à prétention universelle qui s'exprime et dont dépendent le respect de soi et l'intégrité sociale. Cette forme de reconnaissance répond à une exigence d'indifférenciation : il s'agit d'établir le respect absolu qui est dû à la personne comme telle. Enfin, dans la sphère de la solidarité sociale, les individus sont en attente d'une estime sociale qui réside dans la reconnaissance de l'utilité et de la valeur de leur activité. S'y jouent l'estime de soi, la dignité, la considération, l'honneur et *a contrario*, la blessure et la mortification. C'est dans cette sphère que se situe, parmi d'autres activités, le travail.

Pourtant, dans son dernier ouvrage, Honneth déplore la disparition du travail du centre des « théories de la société » , notant que la théorie critique lui a préféré « l'intégration politique » et les « droits civiques » alors que « le travail n'a rien perdu de sa valeur au sein du monde social vécu ».[Honneth, 2013] De ce point de vue, l'évolution de sa pensée, peut être interprétée comme une entreprise de remoralisation du travail, pour laquelle les attentes de reconnaissance constituent la clé de voûte. En comparant deux articles parus à plus de trente ans d'intervalle, « Travail et agir instrumental. A propos des problèmes catégoriels d'une théorie critique de la société » et « Travail et reconnaissance », nous tenterons de montrer qu'au terme d'un cheminement théorique à rebours de ces prédécesseurs de l'Ecole de Francfort, Axel Honneth parvient à donner une place centrale et légitime au travail, réconciliant ainsi la théorie critique avec le travail en lui donnant les clés pour sortir de son « mutisme curieux et oppressant » [Honneth, 2013].

Dans l'article « Travail et agir instrumental. A propos des problèmes catégoriels d'une théorie critique de la société » [Gernet et Honneth, 2007], publié originellement en 1980 dans un ouvrage collectif dirigé par Urs Jaeggi intitulé *Travail, Action, Normativité. Théories du matérialisme historique* [Jaeggi, 1980], c'est-à-dire 12 ans avant la parution de la *Lutte pour la reconnaissance*, Honneth s'interroge sur le contenu du concept de travail et se demande s'il faut considérer le travail comme (potentiellement) émancipateur. L'argumentation dialectique développée par Axel Honneth le conduit à montrer dans un premier temps que selon la conception marxienne, le travail est une

activité de nature expressive, puis, dans un second temps, que des auteurs comme Max Scheler et Hannah Arendt ont vidé peu à peu le travail de tout enchantement pour en faire un agir purement instrumental.

En effet, selon lui, l'histoire post-marxiste du concept de travail est en effet marquée par l'invalidation de la dimension émancipatrice du concept marxien de travail. Cette invalidation procède par un nettoyage graduel des contenus normatifs du concept : « deux stratégies conceptuelles fondamentales qui ont été utilisées pour trouver une solution à ce problème congruent avec une philosophie sociale orientée du point de vue marxiste et dirigée vers la pratique : 1) le dépassement de tout le potentiel d'émancipation que Marx assigne à l'acte concret de travail en direction de pratiques de travail d'un sujet transcendantal ou collectif d'une part; 2) le rétrécissement d'une partie du concept de travail à un acte exclusivement dirigé vers la domination pratique de la nature, comme ce que proposent par exemple Max Horkheimer et Theodor W. Adorno dans la *Dialectique de la Raison* (*Dialektik der Aufklärung*) d'autre part. » Or, aucune de ces deux approches n'est suffisante car elles ne rendent pas compte de la tension au sein de la conception du travail développée par Marx.

C'est particulièrement flagrant chez Habermas dont il critique la distinction entre deux types d'agir, instrumental et communicationnel, qui se déploient respectivement dans le système et le monde vécu. Cette distinction lui semble trop rigide, ne laissant que très peu d'activités capables de s'élever au rang de l'agir communicationnel propre au monde vécu. Le travail, en particulier, fait partie du « système » et relève de l'agir instrumental parce que la rationalité instrumentale y domine. Le projet d'Axel Honneth est alors d'assouplir les frontières entre système et monde vécu pour réintroduire le travail dans la sphère des interactions morales. En cela, Honneth entreprend le chemin inverse à celui initié par Arendt et Habermas en soutenant que « les revendications qui s'y expriment se fondent toujours sur des motifs moraux. » [Guéguen et Malochet, 2012]

Pour autant, précise-t-il, il faut veiller à ce que la « réévaluation de l'expérience de travail ne [...] nous [amène pas] à retomber en deçà du niveau atteint, il y a vingt ans déjà, par Habermas dans son « nettoyage » catégorial du concept de travail ; en effet, au nom d'une philosophie de l'histoire, la tradition marxiste et même encore Horkheimer ont à tel point sublimé le travail social en facteur de culture que seul un concept aussi objectif que possible, purifié de ses implications normatives, peut nous mettre à l'abri du danger que représente une telle illusion. Ces tendances contraires font surgir la question de savoir jusqu'à quel point le concept de travail peut être neutralisé sans que l'on perde en même temps la signification d'une source centrale d'expériences morales » [Honneth, 2006, p.198].

Dans un premier temps, Axel Honneth justifie le déplacement du travail du système au monde vécu par l'expérience vécue elle-même, en se référant notamment à l'article de Philippe Bernoux, « La résistance ouvrière à la rationalisation : la réappropriation du travail » [Bernoux, 1979]. Au fond, les ouvriers seraient motivés par l'idéal de travail artisanal selon lequel l'activité comporte une unité organique. C'est ce qui pousse Honneth à dire en 2001 lors d'un entretien avec Olivier Voirol que « l'erreur décisive de la première Théorie critique n'est pas tant son manque de fondements normatifs que son déficit sociologique » [Honneth, 2006, p.153]. Autrement dit, la sociologie du travail apporte à Honneth la preuve que le travail appartient bien au monde vécu et non au

système en montrant l'existence chez le travailleurs, d'une volonté de se réapproprier le travail.

Mais dans l'article « Travail et reconnaissance », Honneth revient sur cette argumentation, qui consiste à prouver l'appartenance du travail au monde vécu – c'est-à-dire sa dimension morale – par l'existence de revendications qui viseraient à s'approprier le travail sur fond d'idéal artisanal. Il admet, en raisonnant ainsi, avoir commis le « parallélisme génétique » dont Habermas l'accuse, c'est-à-dire d'avoir conclu « du simple fait de l'existence de certains désirs et certaines revendications de leur caractère moralement justifiable » [Honneth, 2013, p.264]. En quoi les plaintes des ouvriers ne seraient-elles pas « moralement justifiables » ? Autrement dit, en quoi les critiques et tentatives de réappropriation du travail motivées par l'idéal du travail artisanal ne constitueraient-elles pas des « discours pratiques » et « raisonnables » ? Honneth, convaincu par ses lectures en sociologie du travail, « pensait pouvoir démontrer que les revendications subversives des salariés correspond[ai]ent à cette structure autonome, anthropologiquement inhérente à l'accomplissement de toute activité de travail » [Honneth, 2013, p.264]. Aujourd'hui il semble « difficile » à Axel Honneth de « prouver empiriquement l'existence de telles pratiques de résistance chez tous les travailleurs » et d'imaginer toutes les activités sur le modèle artisanal, en particulier les services[18]. Ainsi, admettre ce paralogisme, c'est disqualifier la critique du travail fondée sur l'idéal artisanal en reconnaissant son caractère externe, c'est-à-dire le fait que les normes sur lesquelles cette critique s'appuie (l'activité organique) ne sont pas contenues dans le travail vécu.

Pour fonder une critique interne ou « immanente » du travail, il s'agit alors de déterminer les normes qui sont contenues dans les activités de travail et ont présidé au développement l'organisation du travail social. Ce travail de dégagement de la « base normative de l'organisation moderne du travail » [Honneth, 2013, p.266] amène Honneth à soutenir, en s'appuyant sur les travaux de Hegel, de Durkheim et de la sociologie économique, que « les structures d'un marché du travail capitaliste n'ont pu se constituer initialement qu'à la condition morale très ambitieuse de permettre aux couches impliquées dans ses structures de nourrir l'espoir de recevoir une rémunération garantissant leur subsistance et d'effectuer un travail digne de reconnaissance » [Honneth, 2013, p.271] bien que le marché capitaliste se soit, depuis, largement autonomisé dans le sens de la rationalité instrumentale.

Autrement dit, une critique interne de l'organisation du travail social peut-être fondée sur la norme de l'intégration sociale par le travail. Ainsi, plutôt que de rejeter le travail dans le système sous prétexte que le marché du travail sert aujourd'hui davantage « l'intégration systémique » que l'intégration sociale, Honneth suggère de considérer les souffrances et les luttes de ceux qui font l'expérience du chômage[19], de la

[18] Selon lui, « il est tout à fait erroné de vouloir prétendre que toutes les activités socialement nécessaires sont conçues, de par leur nature même, sous la forme d'un accomplissement organique propre aux activités artisanales. » [Honneth, 2013, p.264]

[19] En 1993 déjà, lors de la leçon inaugurale donnée à l'Institut Otto Suhr de l'Université libre de Berlin, il critiquait déjà la radicalité du « nettoyage catégoriel » opéré par Habermas en affirmant qu'un « bref aperçu des études traitant des conséquences psychologiques du chômage montre sans ambiguïté que l'expérience du travail doit occuper une place centrale dans la conception qui se dessine ainsi ; en effet, aujourd'hui encore la chance d'exercer un travail économiquement rémunéré, et par là socialement

précarité de l'emploi et de la pauvreté ou la dureté du travail comme des preuves suffisantes de son appartenance au monde vécu. Pour que la fonction socialement intégratrice du travail prenne le dessus sur sa fonction d'intégration systémique, il faut qu'il corresponde à un échange économique juste et qu'il permette d'être à celui qui l'exerce de réaliser sa contribution au bien-être général.

Le projet d'Axel Honneth était de fonder une critique du travail qui tienne compte de la tension que contenait le concept marxien de travail, entre réalisation et aliénation. La solution proposée par Honneth est de définir le travail par sa fonction socialement intégratrice et de rejeter l'idée du travail comme œuvre dans laquelle l'individu peut contempler les fruits de son travail. C'est donc au prix du renoncement à l'idéal du travail artisanal ou de la reconnaissance dans l'œuvre que l'on trouve chez Marx, et par le retour à Durkheim, mais surtout à Hegel, pour qui le travail est avant tout ce qui permet d'obtenir la reconnaissance des autres, que Honneth réactualise le projet marxien de critique du travail.

2.2.2 Reconnaissance et clinique du travail

Toutefois, la soudaineté de cet intérêt ne doit pas être interprétée comme une naissance *ex-nihilo*. Sans tenter, comme le fait Alain Caillé, de relire la tradition sociologique au prisme de la reconnaissance [Caillé, 2007b], il nous semble que les travaux sur la reconnaissance s'inscrivent dans une matrice hégélienne et/ou marxienne pour rendre compte de la manière dont le travail et son organisation affecte la subjectivité.

Ainsi, la reconnaissance a très tôt pris sa place dans la psychodynamique du travail développée par Christophe Dejours, avant même que les travaux d'Axel Honneth ne soient connus en France. Le développement du concept a notamment donné lieu à une distinction entre jugement de beauté et jugement d'utilité. Le jugement d'utilité est le fait de la hiérarchie qui procure une reconnaissance de la contribution du travailleur au travail réel et à l'organisation du travail. Le jugement de beauté, formulé par les pairs, porte sur le talent, le savoir-faire, l'originalité du travailleur. Ces deux formes de reconnaissance peuvent être capitalisées par le sujet [Dejours et Abdoucheli, 1900]. Pour la psychodynamique du travail, la reconnaissance est donc envisagée comme une des rétributions symboliques attendues par les travailleurs en échange de leur implication. Ainsi, « pour la psychodynamique du travail, la reconnaissance du travail passe par la formulation de deux formes de jugement qui témoignent de la valeur accordée par autrui à la contribution du sujet à l'organisation du travail. Le jugement d'utilité technique, sociale ou économique est formulé par la hiérarchie, les subordonnés ou parfois même les clients. Le jugement de beauté porte quant à lui sur la qualité du travail (« beau boulot », « belle présentation ») qui témoigne à la fois de la conformité du travail avec les règles de l'art comme de son originalité par rapport aux réalisations canoniques du corps de métier » [Gernet et Dejours, 2009, pp.30-31]. La reconnaissance ne porte donc pas sur l'être mais sur le faire. La psychodynamique du travail tient pour contre-productive la reconnaissance de l'être. Il s'agit dont de reconnaître la qualité du travail en tant que production, implication et contribution. Autrement dit il s'agit de

---

régulé, s'associe à l'acquisition de cette forme de reconnaissance que j'ai appelée l'estime sociale » [Honneth, 2006, p.198].

reconnaître la contribution du travailleur à la production et à la coopération. Dans un second temps, la reconnaissance « peut-être rapatriée dans le registre de l'être par le sujet lui-même, et non par le truchement de l'autre » [Dejours, 2007, p.67].

Yves Clot se distingue de Christophe Dejours à propos de ce qui, d'après lui, est reconnu au travail. Alors que Dejours soutient que c'est le faire qui est reconnu, pour Clot, c'est celui qui fait qui, « au miroir de son activité » , se reconnaît au travail : « dans cette clinique du réel qu'est la clinique de l'activité, la question de la reconnaissance prend un statut un peu particulier. [...] Elle est moins la reconnaissance par autrui, que la psychodynamique du travail a mis au centre de ses investigations, que la possibilité pour les travailleurs de se reconnaître dans ce qu'ils font, c'est-à-dire dans quelque chose. » [Clot, 2006, p.167]

Pascale Molinier clarifie la position de la psychodynamique du travail dans la controverse opposant ceux qui pensent que c'est par les autres que le travail est reconnu à ceux pour qui la reconnaissance est avant tout reconnaissance de soi par soi. L'enjeu de cette controverse est la question de l'origine de la souffrance. En effet, pour Yves Clot, la souffrance s'installe lorsque l'on ne peut pas se reconnaître « au miroir de son activité ». Partant de l'idée que c'est donc un manque de reconnaissance qui cause la souffrance, il en déduit que pour la clinique de l'activité, « la souffrance s'installe sur défaut de reconnaissance du travail par autrui » [Clot, 2010, p.155], cité par [Lallement et al., 2011]. Or si la reconnaissance relevait d'un discours purement performatif adressé d'une personne à une autre, par exemple par un manager à un subordonné, cela laisserait la porte ouverte aux dérives de l'imagination et de l'idéologie. C'est pourquoi Christophe Dejours affirme que « la référence au travail dans la psychodynamique de la reconnaissance, c'est ce qui fait du réel l'instance entre le sujet qui demande et l'autre qui se reconnaît. » [Dejours, 2007, p.67] Cette référence au réel est essentielle pour éviter la dérive imaginaire. En soutenant que « la souffrance dans le travail n'est pas initialement générée par le déficit de reconnaissance mais par l'échec face à la résistance opposée par le réel, ce qui n'a rien à voir » [Lallement et al., 2011], Pascale Molinier réaffirme le caractère médiateur du réel, mais surtout, elle éloigne les sirènes d'un management qui n'aurait qu'à dire pour que les choses soient, et souligne l'importance des conditions et de l'organisation du travail.

En définitive, la reconnaissance, d'après P. Molinier, « joue [...] un rôle important dans la préservation de la santé » [Molinier, 2010]. Mais la notion ne peut contribuer à l'analyse de la santé au travail qu'une fois débarrassée de la couche de significations que nous avons décrites lors de l'examen de la littérature managériale. Il s'agit de « déconstruire une certaine représentation managériale de la reconnaissance qui voit en celle-ci un processus intersubjectif se résumant à des actes ponctuels d'encouragement, de gratitude ou de félicitations personnellement et chaleureusement adressées par la hiérarchie, les collègues ou les clients » [Molinier, 2010] permettant de soutenir la motivation des salariés. Il y aurait déni de reconnaissance lorsque « le travail réalisé fait l'objet d'un désaveu de la part de la hiérarchie, par exemple au cours d'une évaluation, ainsi que les situations où le travail, bien qu'il soit reconnu, ne donne jamais lieu à aucun avantage social en termes d'argent, de carrière, de mobilité sociale. La « vraie » reconnaissance du travail s'inscrit matériellement dans l'organisation du travail sous la forme des moyens qui sont accordés pour le faire avec soin. » [Molinier, 2010] Qu'il

s'agisse d'être reconnu ou non, l'évaluation de l'activité de travail ne peut donc se passer d'une confrontation avec le réel sans courir le risque d'être idéologique ou imaginaire.

2.2.3 Sociologie du travail

Héritant d'une réflexion entamée par deux disciplines voisines et pourtant radicalement différentes que sont la philosophie sociale et la clinique du travail, la sociologie du travail semble circonspecte à l'égard de la reconnaissance dont elle reconnaît cependant aisément un usage plus fréquent de la part de acteurs. Mais elle ne peut se satisfaire ni de la philosophie sociale trop abstraite et normative, ni de la psychologie du travail, ne tenant pas suffisamment compte des rapports sociaux. Et surtout, dans les deux cas, « en acceptant de la théorie de la reconnaissance, on risquerait selon [un certain nombre de sociologues] de laisser entrer le loup du psychologisme dans la bergerie de la sociologie » [Dejours, 2007, p.58].

Faut-il alors se ranger du côté de ceux qui, comme François Dubet, pensent que la reconnaissance est avant tout une catégorie d'expression des acteurs et pas une catégorie d'analyse ? En effet, analysant le phénomène de « non-reconnaissance », il montre que la reconnaissance s'impose auprès des acteurs « comme une sorte de bloc existentiel de frustrations et de souffrances profondes » [Dubet, 2007, p.17]. Pour l'auteur, la reconnaissance constitue « une catégorie immédiate de l'expérience », et la non-reconnaissance peut être tenue pour « la forme élémentaire de l'expérience des injustices ».Le mépris et la non-reconnaissance sont vécus comme injustes mais cela ne nous dit rien de ce qu'est le juste ou l'injuste, c'est pourquoi l'adéquation entre mépris et injustice doit être fermement révoquée en doute. L'article se poursuit en montrant que des entretiens menés dans le cadre d'une recherche empirique [Dubet, 2006] ont permis de faire émerger des critères de justice communs et en nombre limités et que ceux-ci n'ont pu être obtenus qu'en dépassant le stade de l'expression de la souffrance.

En définitive, l'auteur, qui s'interroge sur la pertinence du concept pour la sociologie de la justice, est très critique : « [la reconnaissance] est une expérience opposée au monde, elle n'est pas un principe de conflit et elle n'est peut-être même pas un moteur de critique politique. Il est à craindre qu'elle ne reste un thème de compassion et de modernité ce qui n'est pas rien et définit probablement une vertu humaine et démocratique essentielle -, mais on imagine mal qu'elle devienne le socle d'une théorie de la justice et, au-delà, de l'action politique. » [Dubet, 2007, pp.42-43]. L'argument développé par Dubet semble transférable à la sociologie du travail. La reconnaissance ne ferait alors voir, dans ses dimensions négatives (déni, mépris, etc.) qu'un bloc de souffrance suscitant la compassion mais ne permettant pas de produire d'explications sociologiques des phénomènes sociaux, et nous ne dirait finalement rien du travail.

Malgré ce pronostic peu engageant, il nous semble que deux chantiers ont été engagés par la sociologie du travail. Le premier revient à une source d'inspiration commune à Axel Honneth et Renaud Sainsaulieu : Hegel. C'est autour de la constitution de l'identité par les autres que ces deux sources se recoupent. Pour Michel Lallement « une double rupture majeure [...] invite à [...] substituer de façon heuristique le concept de reconnaissance à celui d'identité », à savoir « l'autonomie contrainte d'une part, l'irruption de la figure du tiers (le client, l'usager...) d'autre part. » [Lallement, 2007a] En effet, cette double rupture met en jeu « les modes légitimes de reconnaissance à mettre en œuvre au sein du monde du travail ».La reconnaissance serait un concept approprié

pour rendre compte des difficultés que pose le passage de la qualification à la compétence. Ce passage promeut le salarié comme « auteur de sa carrière » et ancre la reconnaissance de ses compétences dans un pari sur l'avenir : les qualités et compétences du salarié ne sont pas celles qu'il a mais celles qu'il pourrait avoir et la nécessité de son investissement subjectif au travail se trouve par là institutionnalisée. Le travail de Florence Osty sur le désir de métier [Osty, 2010] s'inscrit dans ce chantier qui pense la reconnaissance comme un rapport social impliquant d'un côté des travailleurs et des collectifs de travail qui cherchent à faire reconnaître leurs compétences, notamment en constituant des métiers et de l'autre des entreprises et organisations du travail qui sont peu favorables à la reconstitution de ces métiers qui pourraient déstabiliser leur position dans ce rapport de force.

Un second chantier porte non plus son attention sur la reconnaissance des compétences et la constitution de métiers mais sur la reconnaissance comme processus permettant d'accéder à l'estime de soi dans le travail. Dans ce cadre, la reconnaissance se joue dans des rapports interpersonnels qui se « déroulent dans des institutions qui les cadrent et leur donnent forme » [Uhalde, 2013, p.69]. Il s'agit alors de se demander dans quelle mesure ces institutions (politiques de gestion, dispositifs de gestion, règles formelles d'organisation du travail) favorisent ou empêchent que les relations de travail soient le vecteur de l'estime de soi. S'appuyant sur les travaux d'Emmanuel Renault, Anne-Claude Hinault, Mokhtar Kaddouri et Marc Uhalde, auteurs de la partie centrale intitulée « Cheminer dans les incertitudes de la reconnaissance », donnent une plus grande extension au concept de reconnaissance. Il s'agit autant de révéler les disqualifications et les stigmatisations dont sont victimes des catégories de la population dépréciées par les institutions que de regarder la façon dont les changements organisationnels bouleversent l'activité de travail au point d'empêcher la reconnaissance de groupes professionnels. Il s'agit en somme de proposer « une cartographie détaillée des risques de non-reconnaissance auxquels sont exposés les individus. » [Uhalde, 2013, p.70]. En grossissant le trait, on pourrait dire que le premier chantier interroge la triade reconnaissance/compétences/métiers alors que le second chantier ambitionne plus largement de montrer dans quelle mesure les organisations de travail permettent aux salariés « d'obtenir la reconnaissance de leur engagement au travail » [Uhalde, 2013, p.70].

2.3 Management et expertise de la reconnaissance

2.3.1 Management : reconnaissance, implication, performance

Si, d'un côté, l'absence de reconnaissance fonde une critique interne du travail, de l'autre elle est conceptualisée comme un outil permettant d'augmenter la performance des entreprises. Ce premier fil ne doit donc pas faire oublier qu'au même moment, des ouvrages de management, destinés aux managers et chefs d'entreprise, paraissent avec pour ambition de faire de la reconnaissance un moyen d'accroître la performance des organisations par le biais de l'amélioration de la motivation des salariés. A partir de 1995, des ouvrages fleurissent plaçant la reconnaissance au cœur de leurs propositions (*Secrets of a Successful Employee Recognition System* [Boyle, 1995] ; *Saying Thanks : Implementing Effective Workplace Recognition* [Glassock et Gram, 1995] ; *Motivating*

Nour Organization : Achieving Business Success Through Reward and Recognition [Pitts, 1995], *La reconnaissance, un outil de motivation pour vos salariés* [Bourcier et Palobart, 1997], etc...).

Cette littérature propose des solutions permettant d'accroître les performances des organisations productives dans un cadre de sortie, de dépassement ou de renouvellement du taylorisme. En effet, ces ouvrages de management partagent l'idée selon laquelle l'implication subjective des salariés est essentielle à l'efficacité des organisations. En outre, cette littérature s'inscrit dans la continuité d'Elton Mayo et de la fameuse « expérience Hawthorne » ou de l'article de Morse et Weiss sur la signification du travail [Morse et Weiss, 1955], travaux qui montrent l'importance de la dimension expressive du travail face à la dimension instrumentale. Par conséquent, l'intérêt intrinsèque, c'est-à-dire orienté vers la tâche à accomplir en elle-même et correspondant à la valorisation de la dimension expressive du travail, est conçu comme un facteur de motivation très important. La littérature que nous étudions propose d'utiliser la reconnaissance pour stimuler la motivation intrinsèque des salariés, ce qui constituerait une alternative peu coûteuse à la stimulation par les rémunérations, garantissant ainsi une amélioration des performances de l'entreprise.

En faisant de la motivation le pivot essentiel de leurs démonstrations, les auteurs inscrivent leurs thèses dans le cadre classique des théories de la motivation basées sur les théories des besoins humains développées par Maslow [Maslow, 1954] et Herzberg [Herzberg, 1966]. Une partie des théories de la motivation reposent sur l'idée que « c'est parce que nous avons des besoins et parce que nous voulons assouvir ces besoins que nous avons des comportements motivés. » [Michel, 1991]. Toutefois, c'est un type particulier de besoins, les besoins « sociaux », « d'estime » et de « réalisation de soi » chez Maslow et les « facteurs moteurs » chez Herzberg que visent ces ouvrages, autrement dit, les besoins qui stimulent la motivation intrinsèque, et non pas vers ce que l'exécution de la tâche pourrait rapporter, comme c'est le cas avec la motivation extrinsèque. Néanmoins, en souscrivant aux théories des besoins, ces auteurs admettent l'existence d'une hiérarchie de ces besoins et reconnaissent que si « la motivation passe par des facteurs intrinsèques : contenu de la tâche mais aussi système de reconnaissance et de récompense, valorisation des individus par le biais de responsabilités et d'autonomie accrues » , « tout ceci restera inutile si l'on ne commence pas par améliorer les conditions de travail, l'environnement matériel et physique de la tâche. » [Michel, 1991, p.179]

Bob Nelson, docteur en management, président de « Nelson Motivation Inc. » et auteur de *The 1001 Rewards and Recognition Fieldbook* [Nelson et Spitzer, 2003] met fortement l'accent sur la motivation intrinsèque en expliquant que « la motivation est l'énergie qui est à l'intérieur de chaque être humain et nous pousse à satisfaire leurs besoins. [...] Par sa nature même, la motivation est intrinsèque il est impossible de motiver les autres, on peut seulement leur fournir un environnement propice à l'auto-motivation. » Le primat accordé à la motivation intrinsèque s'articule avec le passage d'une éthique du devoir à une éthique de l'épanouissement en ce qui concerne la valeur du travail [Méda et Vendramin, 2013]. En effet, si « la véritable vocation de l'homme n'est pas le travail mais le bonheur, l'épanouissement individuel » [Lalive d'Epinay, 1988], on comprend alors l'intérêt porté à la capacité du travail à permettre cet épanouissement et l'importance de la motivation intrinsèque. C'est aussi ce que montre

Ronald Inglehart en s'appuyant lui aussi sur la théorie des besoins de Maslow. La croissance a permis, pour une partie des occidentaux, de satisfaire les besoins de bases et ceux-ci développeraient désormais des attentes « post-matérialistes » à l'égard du travail, dont les attentes d'épanouissement [Inglehart, 1977]. Pour Nelson, la montée des attentes expressives à l'égard du travail va de pair avec le fait que les organisations productives ont de plus en plus besoin que leurs salariés ne se contentent plus de faire ce qu'on leur demande et utilisent leur capacité de jugement. Elles auraient donc besoin de stimuler chez leurs salariés une motivation différente de celle qui pousse les individus à simplement subvenir à leurs besoins.

Ce motif culturel se double d'une nécessité économique car les entreprises n'ont, d'après lui, plus les moyens de récompenser leurs employés par les moyens traditionnels que constituent l'avancement et les augmentations[20]. Dans l'ouvrage de Bob Nelson comme dans d'autres, un moment crucial de l'argumentation consiste à montrer que la reconnaissance financière est au mieux inefficace et au pire contre-productive. Pour Bob Nelson, elle est inefficace parce que la rémunération ne permet pas suffisamment de différencier les employés et de les encourager individuellement. D'autre part, la récompense financière aurait tendance à être perçue comme un droit, trop rapidement après avoir été octroyée, lui faisant perdre son pouvoir incitatif. Pire, les récompenses financières auraient un effet négatif sur la motivation car elles opposeraient l'individu au collectif, donneraient trop souvent lieu à des litiges, seraient l'occasion de conflits autour de la définition de ce qu'est une performance normale et seraient dégradantes pour certains salariés, notamment parmi les professions intellectuelles à qui cela donnerait le sentiment de « faire ça pour de l'argent ».L'auteur conclut son chapitre intitulé « The Salary Fallacy and the Seven Facts of Recognition » en expliquant que la reconnaissance financière ne peut, par définition, jamais procurer une satisfaction durable : « You will never get the best effort from employees merely by paying them more. Employees who only want more money will never be satisfied with what they are paid, and their expectations will rise with each salary increase. » [Nelson et Spitzer, 2003]

Pour cette littérature managériale, les besoins de reconnaissance tiennent une bonne place parmi les besoins capables de stimuler la motivation intrinsèque. L'environnement de travail constitue le milieu qui, sous l'effet des pratiques de reconnaissance, permet d'agir sur la motivation, entendue comme la disposition des individus à agir d'eux-mêmes en vue d'atteindre les objectifs de l'entreprise. Ainsi, « l'usage efficace de la reconnaissance et des récompenses est le premier moyen de créer un environnement de travail positif ou les salariés sont extrêmement motivés, et participent au succès de votre entreprise. » [21] A l'inverse des stimulations extrinsèques, la motivation engendrée

[20] « At a time in which employees are being asked to do more than ever before, to make suggestions for continuous improvement, to handle complex problems quickly, and to act independently in the best interests of the company, the resources and support for rewarding them are at an all-time low. Layoffs are rampant ; promotional opportunities are on the decline. More than ever, employees need to be told by their managers that their efforts are appreciated, and that they play an important role in their organizations » [Nelson et Spitzer, 2003].

[21] Notre traduction. Voici le texte original : « Motivation is the internal human energy that propels people to satisfy their unmet needs. [...] By its very nature, motivation is intrinsic you can't motivate others, you can only provide an environment that is more conducive to their self-motivation. [...] The effective use of

par le besoin de reconnaissance produirait des bénéfices durables : amélioration de l'ambiance de travail, augmentation de la productivité, renforcement de la compétitivité, augmentation des profits, baisse du stress, de l'absentéisme, du turnover et des coûts afférents. Contrairement à d'autres facteurs de motivation, la reconnaissance aurait donc l'avantage de motiver durablement les employés et de les disposer à servir les intérêts de l'entreprise dont ils auraient, grâce à elle, le vif sentiment d'être une partie essentielle.

En résumé, dans cette littérature managériale, qui s'inscrit dans la continuité d'ouvrages sur la motivation, la reconnaissance est présentée comme un moyen *low-cost* d'accroître la performance des organisations en stimulant la motivation des salariés. La reconnaissance est conçue comme une conséquence positive donnée à un individu en raison de son comportement ou d'un résultat. Elle se distingue de la récompense qui est généralement un cadeau donné en échange d'un comportement ou d'une performance exceptionnelle. Comparée à la récompense, la reconnaissance est davantage une action, une relation qui vise à montrer au quotidien au salarié que l'on apprécie ce qu'il fait au sein de l'organisation. C'est pourquoi, la reconnaissance est d'après cette littérature, essentiellement le fait du manager qui s'appuie, le cas échéant, sur des pratiques organisationnelles appropriées. Dans ces conditions, les soupçons qui pèsent sur la motivation valent aussi pour la reconnaissance : la récupération du terme de motivation par les « entreprises post-tayloriennes qui prennent conscience de la nécessité de gérer les ressources humaines pour réussir leur développement économique » et en font « la panacée capable de sauver des entreprises fragilisées par la crise et la concurrence internationale » revêt des « connotations idéologiques » [Michel, 1991].

2.3.2 Syncrétisme gestionnaire et experts de la reconnaissance

Dans les années qui suivent la promotion de la notion de reconnaissance dans la littérature managériale, la littérature gestionnaire commence elle aussi à travailler sur la reconnaissance, notamment sous l'impulsion de Jean-Pierre Brun. Après la publication en octobre 2002 au Québec d'un document de sensibilisation intitulé « La reconnaissance au travail : une pratique riche de sens » publié par le Centre d'expertise en gestion des ressources humaines dont la mission est de « conduire, à la demande du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), des recherches diagnostiques et prospectives, en plus d'élaborer des outils et des modèles de gestion en ressources humaines » , il publie en 2005, avec Ninon Dugas, un article intitulé « La reconnaissance au travail : analyse d'un concept riche de sens » dans la revue Gestion [Brun et Dugas, 2005]. Si les contenus des deux textes, comme leurs titres invitent à le penser, sont proches, la démarche est clairement de rendre scientifique ce qui n'était jusqu'alors qu'une pratique. L'article débute ainsi : « La reconnaissance au travail n'a pas à ce jour fait l'objet d'une conceptualisation systématique et d'une interrogation satisfaisante, ce qui reflète l'approximation des écrits sur la question. »

L'article vise donc à pallier ce manque en s'appuyant sur une « recension d'ouvrages scientifiques sur la reconnaissance » et à proposer un modèle de la reconnaissance au

---

recognition and reward is the primary means for creating a supportive work environment in which employees can be and are highly motivated, helping to assure the success of your organization. » [Nelson et Spitzer, 2003]

travail, lequel sera repris dans des travaux empiriques de gestion [El Akremi et al., 2009]. La bibliographie indique que ces ouvrages scientifiques appartiennent à trois grands groupes. D'abord et majoritairement, des articles issus des sciences de gestions et des sciences du management. Ensuite, des ouvrages de clinique du travail (Yves Clot) et de psychodynamique du travail (Christophe Dejours). Enfin des ouvrages relevant de la santé au travail écrits par Johannes Siegrist ou s'appuyant sur son modèle de balance investissements-bénéfices.

Les deux auteurs expliquent « l'intensification du besoin d'être reconnu au travail » par le contexte social marqué par l'hégémonie de l'économique sur le social et par la montée de l'individualisme et l'affaiblissement des solidarités traditionnelles qui font que le travail est plus que jamais un fondement du socle existentiel. Le contexte organisationnel est quant à lui fait de changements incessants en réponse à l'accroissement de l'exigence de compétitivité qui se traduisent pour les salariés par une augmentation du sentiment d'incertitude, l'affaiblissement du sentiment d'appartenance à l'organisation, des exigences contradictoires et la nécessité d'efforts supplémentaires et d'efforts d'adaptation. La reconnaissance fait partie des nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines visant à « faciliter les changements en milieu de travail [et] à conserver le personnel tout en le mobilisant » car elle permettrait de « reconnaître l'apport des personnes à l'organisation ainsi que leurs besoins en matière de formation et de perfectionnement. » [Brun et Dugas, 2005] Comme pour les auteurs de managements, les deux gestionnaires voient un lien clair entre reconnaissance et performance : « plus vaste est l'éventail des types d'interactions traduits au sein de l'organisation dans des pratiques de reconnaissance significatives, plus importantes seront la satisfaction des travailleurs et, indirectement, la performance de l'entreprise ».

Jean-Pierre Brun et Ninon Dugas proposent dans leur article une grille d'évaluation des pratiques de reconnaissance au sein des organisations du travail. Cette grille résulte du croisement entre deux dimensions. La première est fondée sur l'analyse de la littérature qui d'après eux se regroupe en quatre grandes approches : la perspective éthique, la conception humaniste et existentielle, l'école de la psychodynamique du travail et l'approche comportementaliste. Ces quatre grandes approches correspondent chacune à un niveau d'action. Selon la perspective éthique, chaque salarié doit être également reconnu en dignité. Selon la conception humaniste et existentielle, chacun doit être reconnu comme « porteur d'intelligence, de sentiments, d'expertise ». Selon l'école de la psychodynamique du travail, c'est la pratique et l'investissement du salarié qui doivent être reconnus sous la forme du constat ou de la gratitude à travers le jugement d'utilité ou de beauté, selon que la reconnaissance vient des supérieurs ou des pairs. Enfin, l'approche comportementaliste se concentre sur l'incitation à la réalisation d'actions attendues en se fondant sur l'idée que « le comportement humain est contrôlé par ses conséquences et il s'inscrit dans une logique contribution-rétribution. » Les auteurs mobilisent les travaux de Johannes Siegrist pour soutenir leur argumentation. Ces quatre grandes rubriques décrivant ce qu'il y a à reconnaître dans le travail sont croisées avec cinq types d'interactions possibles aux niveaux organisationnel, vertical, horizontal, externe et social. Cette grille d'analyse se compose donc de vingt cases au prisme desquelles il est possible d'évaluer la capacité d'une organisation à reconnaître ses salariés. C'est donc au prix du rassemblement de travaux largement disparates que les auteurs proposent un outil de maîtrise de la reconnaissance au travail.

Cette maîtrise de la reconnaissance se traduit, par la constitution d'un réseau d'experts qui achèvent d'opérationnaliser cet outil syncrétique. En 1998, est née l'association des professionnels de la reconnaissance (Recognition Professionals International)[22]. Son objectif est « d'être connue dans le monde entier comme une ressource pour les cours et la formation en reconnaissance et d'accroître l'usage de la reconnaissance grâce à la formation ainsi qu'à un ensemble de ressources et d'outils[23]. » L'association déclare être la seule au monde à délivrer des certificats de « professionnel de la reconnaissance[24] ». Au Québec, l'entreprise Rideau Reconnaissance[25] affirme proposer des « solutions de reconnaissance complètes » depuis 1990 et surtout à partir de 2006, lorsque l'entreprise a racheté l'Institut de gestion de la reconnaissance[26].

Parmi les présidents de Rideau Recognition, Christophe Laval a particulièrement retenu notre attention. D'abord parce qu'il est « le premier européen à [avoir reçu] la certification de professionnel en reconnaissance de l'organisme Recognition Professionals International »[27]. Ensuite parce qu'il a obtenu l'accréditation « formateurs de formateurs » en reconnaissance, à l'issue d'une formation dispensée par la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université de Laval au Québec[28]. Or, Jean-Pierre Brun, dont une partie des travaux est présentée plus haut, est fondateur et titulaire de cette chaire crée en 2000 en vue de « contribuer au développement des connaissances et des pratiques en gestion de la santé et de la sécurité du travail et de favoriser la prévention dans la gestion des organisations. » [29] Ses activités s'organisent autour de quatre grands axes : la santé psychologique au travail, la reconnaissance au travail, l'harmonisation travail-vie personnelle et la violence au travail.

En 2008, Christophe Laval a fondé sa propre société de conseil, la société VPHR (Vision Performance Humain Reconnaissance). Domiciliée en région parisienne et à Montréal, cette société se donne pour mission d'améliorer « la performance par la reconnaissance ». Parmi ses partenaires, ont retrouve notamment Jean-Pierre Brun et la société Rideau Reconnaissance. Diplômé de l'IEP Paris et licencié en droit de l'Université Paris I, Christophe Laval est auteur d'un ouvrage intitulé *Plaidoyer pour la reconnaissance au travail* publié en 2008 aux éditions VPRH, dont les objectifs majeurs

[22] Pour plus d'informations : http://www.recognition.org/
[23] « Be known globally as the resource for education and training in recognition and advance the effective use of recognition through education, resources and tools »
[24] Bob Nelson se présente dans son livre comme un des membres fondateurs de cette association et il est par ailleurs président de la compagnie Nelson Motivation Inc. Sur son site web, il se présente comme un expert, et sa présentation s'organise autour de trois arguments : d'abord il a travaillé pour les plus grandes entreprises américaines (légitimité professionnelle), ensuite il a vendu des millions de livres et a été interviewé par les plus grands médias nationaux (légitimité populaire), enfin il est docteur en management de la prestigieuse université de Berkeley où il a travaillé sous la direction de Peter F. Drucker dont on a présenté les travaux dans la première partie (légitimité académique).
[25] http://www.http://rideau.com/
[26] Cet institut a été fondé à la fin des années 1990 par Roy Saunderson, qui continue à diriger l'unité au sein de Rideau Reconnaissance. Auteur de plusieurs ouvrages, Roy Saunderson est, entre autres, membre de la Recognition Professionals International, juge pour les Best Practices Awards délivrés par l'association, animateur de groupe pour leurs programmes d'accréditation professionnelle, et siège à leur Comité de formation.
[27] http://rideau.com/fr/people/christophe-laval-crp/
[28] http://www.cgsst.com/fra/formation-reconnaissance-travail/formation-pour-les-formateurs.asp/
[29] http://www.cgsst.com/fra/recherches/cgsst.asp/

sont de « trouver des alternatives à la rémunération » et de « latiniser les pratiques américaines ».On observe donc, à travers le parcours de Christophe Laval, un processus de traduction et d'importation des Etats-Unis vers la France, d'une expertise de la reconnaissance.

3. Le retour de la puissance critique du travail ?

En résumé, le boom observé en France à partir des années 2000, s'explique principalement par l'existence de deux sources : la philosophie politique et sociale d'un côté et la littérature managériale de l'autre. Ces deux sources apparaissent simultanément au début des années 1990 aux Etats-Unis, en dialogue avec l'Allemagne pour la philosophie sociale. En revanche, les revendications de reconnaissance formulées par les infirmières en 1988 ne semblent pas avoir été remarquées par les chercheurs en SHS. Jusqu'ici nous n'avons pas pu relier ces sources, ni entre elles, ni à un objet commun. Par exemple, aucun des ouvrages de philosophie que nous avons cité ne se réfère à un ouvrage de management, et réciproquement. Bien qu'il paraisse difficile de supposer que cette concomitance soit le fruit du hasard, nous restons ici sur une énigme.

Néanmoins, de ce rapide survol des littératures mobilisant la reconnaissance pour parler du travail nous retenons deux éléments qui semblent faire consensus. D'abord, l'utilisation de la reconnaissance a quelque chose à voir avec l'évolution des organisations du travail qui réclament un investissement subjectif de la part des salariés et d'une manière plus générale avec la valorisation de l'expression de soi. Dès les années 1980 en Europe et un peu plus tôt aux Etats-Unis, ces changements sociétaux se sont déclinés dans le monde du travail par une « mise au travail de la subjectivité » qui se traduit concrètement au plan organisationnel par la mise en place de modèles « post-taylorien » , « néo-taylorien » , du « nouveau management » ou encore de la « haute performance ».Ces nouvelles pratiques organisationnelles apparaissent en outre comme des réponses à la concurrence accrue liée à la mondialisation et aux bouleversements économiques induits par le développement des technologies de l'information et de la communication [Osterman, 2000]. Les organisations productives s'aperçoivent en effet que l'investissement personnel et la motivation de leurs employés constituent un levier essentiel pour la restauration de leur productivité. Elles sont désormais convaincues que « tous les salariés, quelles que soient leur qualifications, apportent aux entreprises bien plus qu'un travail contraint : leur enthousiasme, leur intelligence, leur créativité, leur sens des responsabilités » et que « sans un minimum d'investissement personnel des travailleurs, les entreprises marchent mal. » [Baudelot et Gollac, 2003].

D'autre part, l'individualisation et la montée en puissance de la norme de réalisation de soi font partie des grands changements à l'œuvre dans les sociétés capitalistes avancées. Ces changements sont généralement tenus pour des éléments de progrès car les individus pourraient choisir plus librement leur vie, seraient de plus en plus traités comme des égaux et leur place dans la société dépendrait davantage de leurs mérites. Les membres de la société seraient reconnus par leurs pairs et par les institutions comme des individus pouvant prétendre à s'épanouir et se réaliser dans les différentes sphères de la famille, des loisirs et du travail. Dans ce contexte, plusieurs auteurs voient dans la reconnaissance la possibilité de redonner au travail sa puissance critique, qu'il

s'agisse de dévoiler les promesses non-tenues par les entreprises à l'égard de leurs salariés avec Axel Honneth, de mesurer l'écart entre l'investissement des salariés et les bénéfices qu'ils en retirent avec Johannes Siegrist, ou de faire de l'appropriation de l'activité par ceux qui l'exercent une condition de leur reconnaissance avec Philippe Bernoux.

3.1 Dévoiler les promesses non tenues (A. Honneth)

Les « nouvelles organisations du travail » formulent un nouveau pacte promettant un épanouissement au travail à la mesure de l'investissement subjectif consenti par le salarié [Honneth, 2006]. Or, pour que ce pacte fonctionne, il faut que l'échange entre investissement et épanouissement soit effectif et juste, c'est-à-dire que la personne, ses qualités, ses activités et ses aspirations soient reconnues. Dans cette perspective, se sentir reconnu c'est juger que son travail, les relations qui s'y jouent et la façon dont il est organisé, permettent effectivement de s'épanouir. En revanche, lorsque cette promesse n'est pas tenue les sentiments de non-reconnaissance (mépris, déni, trahison, etc.) se développent.

Pour Honneth, « on ne peut s'empêcher de soupçonner que le déplacement de la reconnaissance sert avant tout à susciter un nouveau rapport à soi qui incite à assumer volontairement des charges de travail considérablement accrues » [Honneth, 2006]. Pèse donc sur la reconnaissance le soupçon d'être utilisée comme idéologie. Mais comment savoir si les discours sur l'épanouissement au travail et l'individu entrepreneur de lui-même relèvent de l'idéologie ou non ? Comment savoir s'il s'agit, *in fine*, de valoriser l'individu et ses qualités personnelles ou plutôt de disposer les individus à agir conformément aux nécessités fonctionnelles des nouvelles organisations du travail ? Ce discours est-il simplement capable de fonctionner comme une idéologie ?

D'après Honneth, tout discours idéologique visant à disposer les individus à agir d'eux-mêmes conformément aux nécessités d'un système donné doit remplir trois conditions : il doit être positif, crédible et différencié. En insistant sur le caractère positif, il s'agit de rejeter les formes d'idéologie comme le racisme, qui visent à discriminer et rabaisser l'image de soi de certaines populations. Au contraire, « les idéologies dont l'efficacité repose sur la reconnaissance sociale ne sauraient conduire à l'exclusion de leurs destinataires mais doivent au contraire contribuer à leur intégration. » [Honneth, 2006]. Ce premier critère est facilement rempli puisque les discours sur l'épanouissement au travail reposent précisément sur cette idée que tout individu, s'il est motivé et s'investit, peut se réaliser au travail. En second lieu, le discours doit sembler crédible aux acteurs : il faut pouvoir « y croire ». Comme on l'a vu, l'idée que le travail permet la réalisation de soi s'inscrit avec pertinence dans le contexte de la montée de l'individualisme et de la norme de l'autoréalisation, c'est un discours « dans l'ère du temps ».De plus, ce n'est pas un discours « normalisant » dans le sens où il ne retire rien de l'image que les individus ont d'eux-mêmes et ne représente pas de « restrictions de leurs marges d'autonomie. » [Honneth, 2006]. Enfin, ce discours est différencié car les individus doivent avant tout se sentir « valorisés à la lumière de ces [qualifications] », ce qui est précisément le cas lorsque l'on promet que l'investissement et les réussites personnelles mènent à la distinction.

Si les conditions de possibilité du discours idéologique sont remplies, comment savoir si l'extension de la reconnaissance dans le monde du travail est plutôt un progrès ou plutôt une idéologie visant à réguler les comportements des salariés? Il est bien sûr difficile et peut-être même impossible de trancher cette question une fois pour toutes et pour l'ensemble des organisations du travail mais l'on peut toutefois prendre au sérieux la proposition d'Axel Honneth. Pour lui, une manière simple et pragmatique d'apporter des éléments de réponse à cette question consiste à se demander si les promesses se transforment en actes : « un acte de reconnaissance reste en quelque sorte incomplet tant qu'il ne débouche pas sur des comportements manifestant effectivement la valeur qu'il exprime. » [Honneth, 2006] Un salarié ne pourra dire que l'entreprise a tenu ses promesses que s'il peut le constater effectivement (promotions, augmentations, amélioration des conditions de travail, etc.). L'acte de reconnaissance doit donc avoir une composante matérielle : « quelque chose dans le monde physique des faits institutionnels ou des manières de se comporter doit changer pour que le destinataire puisse être effectivement convaincu d'être reconnu d'une nouvelle manière » [Honneth, 2006]. Si rien n'est fait pour que les salariés à qui l'on promet de s'épanouir au travail puissent effectivement le faire tandis que les discours managériaux et les modes d'organisation du travail accroissent le pouvoir régulateur des entreprises sur le travail, alors on pourra parler d'idéologie de la reconnaissance.

Si c'est bien sous la forme des promesses non tenues que la reconnaissance se révèle comme idéologie, se pose alors la question de la façon de traduire empiriquement cette hypothèse. Un certain nombre de travaux quantitatifs offrent indirectement des éléments de réponse à cette question en interrogeant les effets des changements organisationnels sur l'évolution du vécu au travail [Bigi et al., 2012]. Une partie de ces travaux montre ainsi des effets positifs pour les salariés, alors que d'autres obtiennent des effets négatifs. Kalmi et Kauhanen [2008] décrivent le courant des « gains mutuels », selon lequel employeurs et salariés sont également bénéficiaires de l'introduction de ces nouvelles pratiques, alors que la « perspective critique » soutient que les bénéfices sont réalisés par les entreprises au détriment de leurs salariés. D'autres nomment ces deux hypothèses antagonistes « hypothèse de la motivation » et « hypothèse de l'intensification », la première signifiant que l'enrichissement du travail accroît la satisfaction et donc la motivation, alors que, pour la seconde, l'enrichissement est en réalité une intensification qui diminue la satisfaction au travail [Mohr et Zoghi, 2006]. Mais ces travaux laissent nécessairement de côté la façon dont les acteurs vivent, expriment, comprennent et interprètent les promesses non tenues.

3.2 Santé au travail et balance investissement-bénéfices (J. Siegrist)

L'ambition du modèle de la balance investissement/bénéfices – ou modèle de la reconnaissance – développé par J. Siegrist, est de tenir compte de la dimension sociale des prédicteurs des cardiopathies ischémiques et plus généralement de la santé au travail. Il s'agit de développer une coopération entre l'épidémiologie et les sciences sociales comme la sociologie, la psychologie, l'économie et l'anthropologie [Siegriest et al., 1986]. De ce point de vue, le modèle développé par Siegrist est comparable à ceux de Karasek (modèle de la demande) et Greenberg (modèle de la justice organisationnelle). Pour Siegrist, le modèle de la balance investissement-bénéfices est particulièrement

adapté aux nouvelles organisations du travail qu'il nomme, à la suite d'Osterman, les *High Performance Work Organization* (HPWO) car celles-ci sont fondées sur l'accroissement de l'investissement de la main d'œuvre en vue de l'amélioration de la productivité. Or, d'après le modèle, un déséquilibre entre les investissements et les bénéfices reçus en retour est un facteur majeur de la dégradation de la santé au travail.

Siegrist emploie de plus en plus le terme de reconnaissance pour nommer les bénéfices que les salariés peuvent attendre en retour de leur investissement. Ainsi, lors du colloque du DIM Gestes qui a eu lieu les 10 et 11 juin 2013, l'intervention de J. Siegrist était intitulée « Recognition and health at work: from scientific evidence to policy [30] ». Au terme de la présentation, Emmanuel Renault, philosophe de la reconnaissance a demandé à J. Siegrist de préciser sa définition de la reconnaissance. En effet trois types de bénéfices avaient été présentés jusque là : la rémunération, le statut et la reconnaissance symbolique. Dans sa réponse, Siegrist exprime clairement sa position, tout en invitant à penser qu'il ne s'agit peut être là que d'une affaire de sémantique : « Peut-être que c'est une question sémantique parce que pour moi, la reconnaissance c'est le titre et puis il y a trois sortes de reconnaissance, premièrement la rémunération, deuxièmement la promotion ou la conservation du statut social et la sécurité et troisièmement la reconnaissance stricte, c'est-à-dire un échange interpersonnel. D'un point de vue épidémiologique, ces trois dimensions ont les mêmes effets. L'importance peut dépendre de la CSP. Par exemple, chez les exécutants, la sécurité est la plus importante alors que peut-être chez les cadres c'est plutôt la reconnaissance symbolique. Mais il faut les trois [...] tous les trois sont importants. » Chez Siegrist, c'est le point de vue de l'épidémiologie et la recherche de la santé qui donne sa cohérence au concept de reconnaissance.

3.3 Reconnaissance et appropriation (P. Bernoux)

Philippe Bernoux développe une troisième façon de mobiliser la reconnaissance en vue d'améliorer le travail. Sa proposition est fondée sur l'idée que les salariés doivent pouvoir s'approprier leur propre activité. Cette thèse de l'appropriation est soutenue depuis 1979 et la publication de l'article « La résistance ouvrière à la rationalisation: la réappropriation du travail » [Bernoux, 1979], où, on l'a vu, Honneth avait cru voir la preuve empirique du caractère expressif de l'activité de travail. Philippe Bernoux y montre que les comportements d'appropriation du travail (redécoupage du temps de travail, appropriation individuelle et collective d'un espace dans l'atelier, appropriation technique, appropriation de la gestion technique et humaine de l'atelier) sont des comportements fréquents chez les ouvriers non qualifiés.

L'appropriation « porte toujours en elle une contestation de l'organisation du travail » [Bernoux, 1979] mais, au contraire du freinage, ne s'explique pas par des « raisons utilitaires », comme l'atteinte d'objectifs négociables. L'appropriation répond à une logique de recherche de sens : « elle permet aux individus et aux groupes de se définir socialement, d'agir d'abord pour donner un sens à leur présence au travail dans

[30] La présentation et l'enregistrement audio de la session sont disponibles à cette adresse : http://gestes.net/session-pleniere-quelles-actions-pour-un-autre-travail/

l'entreprise industrielle, d'obtenir la reconnaissance de soi dans une organisation donnée. Cette logique ne s'insère pas dans la perspective d'une efficacité immédiate, ou à moyen terme. Elle paraît être davantage dans la ligne d'une recherche de sens, aboutissant à la reconnaissance d'une identité. » [Bernoux, 1979, p.82-83].

Trente ans plus tard, dans « Reconnaissance et appropriation: pour une anthropologie du travail » [Bernoux, 2011], Philippe Bernoux reprend la notion d'appropriation[31] pour lui donner un sens bien précis : « en s'appropriant leur travail, les exécutants font la preuve qu'ils possèdent une rationalité de production efficace, rationalité déniée, sinon formellement, au moins de facto par la hiérarchie » [Bernoux, 2011, p.160]. Autrement dit, par leurs comportements d'appropriation, les exécutants font la preuve qu'ils possèdent une rationalité, qu'ils cherchent à exercer dans leur activité concrète de travail. Sans cela, il leur est impossible de se reconnaître dans leur travail et, par conséquent, d'y trouver un sens[32].

L'originalité de la thèse de Philippe Bernoux consiste en l'application à l'entreprise du concept de « parité de participation » développé par Nancy Fraser, qui lui permet de donner à l'appropriation un caractère moralement contraignant. Ce concept de parité de participation consiste à dire que chaque membre de la société doit avoir des chances égales de participer à la production de ses normes (et non pas que chacun y participe également). Dans le cas de l'activité de travail en entreprise, l'inégalité dans la parité de participation, c'est le fait que seuls les dirigeants s'autorisent à produire les normes de l'activité, refusant ce droit aux exécutants. Or, refuser à ceux qui font le travail le droit de s'approprier cette activité, c'est, au fond, leur refuser la possibilité de mettre en œuvre la rationalité, dont dépend la production de sens. Ainsi, « le déni de reconnaissance de la rationalité des exécutants est l'essentiel du déni de reconnaissance. » [Bernoux, 2011, p.166]

Dans cette perspective, un travail reconnu se caractérise par la capacité de celui qui le fait à « participer aux décisions concernant son propre travail », « comme activité et comme pouvoir d'agir ». Or, « dans le modèle institutionnel de la relation des bureaux d'études ou des services externalisés aux exécutants, les dominants dénient de fait le statut de partenaires aux exécutants et déprécient leurs caractéristiques distinctives. Les exécutants se voient refuser la possibilité de participer à l'interaction sociale sur un pied d'égalité avec les autres. » [Bernoux, 2011, p.165-166] Le concept de parité de participation lui permet de conclure au caractère « moralement contraignant pour tous ceux qui acceptent de se conformer aux termes équitables de l'interaction dans les conditions de pluralisme de valeurs » des ces « prétentions à la reconnaissance ».

Au contraire d'auteurs comme Isabelle Ferreras[33], Philippe Bernoux ne met pas en cause le principe de la subordination qu'implique le contrat de travail : « il ne s'agit pas

[31] Philippe Bernoux définit l'appropriation comme un « comportement de maîtrise des objets et des relations entourant l'activité concrète de travail » [Bernoux, 2011, p.162]

[32] Pour l'auteur, l'appropriation est la condition d'un « vrai boulot » dont dépend l'estime de soi. En cela, il s'inscrit dans la perspective des travaux d'Alexandra Bidet, qui place le concept de « vrai boulot » au cœur de ses analyses [Bidet, 2011].

[33] Affirmant que la nature du travail est « expressive, publique et politique », Isabelle Ferreras souligne le paradoxe des sociétés démocratiques contemporaines : « Comment […] justifier aujourd'hui que, là où se vit l'expérience la plus politique [le travail], règne en maître l'arbitraire patronal de type domestique ? »

de l'emploi, ou des grandes décisions concernant l'évolution de l'entreprise » [Bernoux, 2011, p.165]. Il ne s'agit pas de modifier les institutions pour les rendre plus démocratiques mais plutôt de changer les modes de management du travail. D'où la critique acerbe des théories comme la pyramide de Maslow ou la théorie X de D. Mc Gregor, sur lesquelles reposent les représentations de la nature humaine dans l'entreprise [Bernoux, 2011] mais aussi dans les écoles d'ingénieur et de commerce[34] [Bernoux, 2010].

Conclusion

Cette recherche nous a permis de parvenir à trois résultats principaux. En premier lieu, la reconnaissance fait son apparition en SHS en France de manière brutale dans les revues académiques à la fin des années 2000 où elle semble désormais faire partie du paysage. Au fil des ans, la notion s'est popularisée et la thématique des identités méprisées est supplantée par celle du travail. Ensuite, cette apparition s'inscrit dans la continuité de deux fils diamétralement opposés dont on observe les débuts dans les années 2000 : d'un côté la philosophie sociale américaine et la « nouvelle théorie critique » allemande, et de l'autre la littérature managériale américaine. Il faut souligner le caractère dual de ces origines: d'un côté la reconnaissance est tenue comme l'outil privilégié du dévoilement des pathologies du monde contemporain, de l'autre elle est un levier de la motivation dans les organisations du travail post-tayloriennes. Enfin, la reconnaissance fonde plusieurs critiques du travail. Axel Honneth propose de dévoiler les promesses de reconnaissance non tenues à l'égard des salariés et montre que le fondement normatif du travail est l'intégration sociale. Johannes Siegrist propose de faire de l'équilibre entre les efforts consentis par le travailleur et des rétributions qu'il en retire la mesure de la reconnaissance du travail. Philippe Bernoux, appliquant le concept de la parité de participation développé par Nancy Fraser, soutient que l'appropriation de l'activité par ceux qui la font est la condition de sa reconnaissance.

[Ferreras, 2007, p.241]. Dans son dernier ouvrage [Ferreras, 2012], elle se prononce en faveur d'un « bicamérisme économique », c'est-à-dire d'un mode de gouvernance de l'entreprise et du capitalisme où les « apporteurs en capital » et les « investisseurs en travail » auraient chacun leur place au sein d'un nouveau compromis.

[34] « Pourquoi continue-t-on à enseigner la pyramide de Maslow dans certaines grandes écoles françaises, écoles dont sortiront les futurs directeurs et élites dirigeantes ? Pourquoi la théorie X de D. Mc Gregor continue-t-elle à imprégner les programmes de formation au management ? Pourquoi les programmes d'instituts de formation au management sont-ils aussi pauvres en réflexion sur les sciences humaines ? Dans le programme d'un institut réputé qui propose une semaine de formation, on trouve : un point sur les acquis de l'individu, sur l'ingénierie de base, sur les neurosciences, sur les pratiques concrètes de l'entretien, sur les motivations, sur les pratiques, etc., mais rien sur l'homme au travail, sa place dans le collectif, etc. Nous faisons l'hypothèse que cette absence est contenue dans la philosophie qui imprègne ces programmes : se centrer sur l'individu, sur ce que l'on croit être ses attentes, ou ses besoins. […] Reconnaissance sociale et collectif sont rarement mentionnés dans les programmes de formation. Les enseignants pensent-ils qu'il est plus facile et plus accessible aux auditeurs, futurs responsables, de partir de l'individuel et de ses supposés besoins ? Le faire rend sans doute le contact plus facile et immédiat. Mais c'est ainsi que se préparent les catastrophes humaines. » [Bernoux, 2010, p.243]

Bibliographie

[Alter, 2011a] Alter, N. (2011a). « Don, ingratitude et management ». *Revue française de gestion*, n°211, p. 47-61.

[Alter, 2011b] Alter, N. (2011b). « Le paradigme du don : critique, ou leçon de management ? ». *Annales des Mines*, n°1, p. 46–51.

[Amsellem-Mainguy, 2009] Amsellem-Mainguy, Y. (2009). « La première contraception, au-delà de la question de la fécondité ». *Agora débats jeunesses*, n°53, p. 21– 33.

[Appiah, 2004] Appiah, K. A. (2004). « Comprendre les réparations ». *Cahiers d'études africaines*, n°173-174, p. 25–40.

[Arel, 2002] Arel, D. (2002). « Démographie et politique dans les premiers recensements post-soviétiques : méfiance envers l'état, identités en question ». *Population*, vol. 57, n°6, p. 791–820.

[Azcue et Tardif, 2012] Azcue, M. et Tardif, J. (2012). « L'engendrement vu du don. Ce qu'accoucher dans un monde biomédicalisé veut dire ». *Revue du MAUSS*, n°39, p. 163–179.

[Balzas et Rosenberg-Steiner, 2005] Balzas, G. et Rosenberg-Steiner, S. (2005). « La composante universitaire dans la hiérarchie des disciplines hospitalières ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°156-157, p. 115–118.

[Barnay et al., 2010] Barnay, T., Sauze, D. et Sultan-Taïeb, H. (2010). « La santé au travail : une préoccupation multiforme pour les économistes ». *Revue française des affaires sociales*, n°4, p. 7–26.

[Baudelot et Gollac, 2003] Baudelot, C. et Gollac, M. (2003). *Travailler pour être heureux ?*, Fayard, Paris.

[Bec, 2007] Bec, C. (2007). « La dignité par et dans le travail : un parcours historique ». *Idées*, n°149, p. 20–26.

[Belbhari, 2008] Belbhari, A. (2008). « Traitement médiatique de l'affaire du foulard et regard des jeunes filles de tradition musulmane ». In Battegay, A. et Payet, J.-P., *La reconnaissance à l'épreuve : explorations socio-anthropologiques*. Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.

[Belkis et Franguiadakis, 2008] Belkis, D. et Franguiadakis, S. (2008). « Reconnaître la qualité de réfugié : dans quel espace politique voulons-nous vivre ? » In Battegay, A. et Payet, J.-P., *La reconnaissance à l'épreuve : explorations socio-anthropologiques*. Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.

[Bentz et al., 2006] Bentz, L., Benmansour, E. et Pradier, C. (2006). « Épidémie de malaises survenus dans un hôpital : une enquête qualitative ». *Santé publique*, 18:55–62.

[Bernoux, 1979] Bernoux, P. (1979). « La résistance ouvrière à la rationalisation : la réapropriation du travail ». *Sociologie du Travail*, 1:76–90.

[Bernoux, 2010] Bernoux, P. (2010). « L'anthropologie dans l'enseignement en management: la reconnaissance sociale ». *Management & Avenir*, 36:231-244.

[Bernoux, 2011] Bernoux, P. (2011). « Reconnaissance et appropriation: pour une anthropologie du travail », *Esprit*, 2011, Octobre:158-168

[Bevort et Lallement, 2006] Bevort, A. et Lallement, M. (2006). « Le capital social : territoires et tribulations ». In Bevort, A. et Lallement, M., *Le capital social*, p. 19–26. La Découverte/MAUSS.

[Bidet, 2011] Bidet, A. (2011). *Qu'est-ce que le vrai boulot ?*, PUF, Paris.

[Bigi et al., 2012] Bigi, M., Greenan, N., Hamon-Cholet, S. et Lanfranchi, J. (2012). « Changements organisationnels et évolution du vécu au travail des salariés : une comparaison entre secteur privé et fonction publique d'Etat ». *Rapport de recherche*, n°75, CEE.

[Bigi et al., 2013] Bigi, M., Greenan, N., Hamon-Cholet, S. et Lanfranchi, J. (2013). « Y-a-t-il convergence de l'engagement des salariés du secteur privé et des agents de la fonction publique d'état face aux changements organisationnels ? » *Revue d'économie politique*, vol. 123, n°3, p. 377–401.

[Bloy, 2005] Bloy, G. (2005). « La transmission des savoirs professionnels en médecine générale : le cas du stage chez le praticien ». *Revue française des affaires sociales*, n°1, p. 101–125.

[Borrillo, 2007] Borrillo, D. (2007). « La vérité biologique contre l'homoparentalité : le statut du beau-parent ou le « pacs de la filiation ». *Droit et société*, n°72, p. 259–271.

[Boubeker, 2008] Boubeker, A. (2008). « Une soif de reconnaissance. Les héritiers de l'immigration maghrébine en France entre mépris social et subjectivation ». In Battegay, A. et Payet, J.-P., *La reconnaissance à l'épreuve : explorations socio-anthropologiques*. Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.

[Boujasson, 2009] Boujasson, L. (2009). « De l'épreuve du travail à l'épreuve de la reconnaissance du cancer en maladie professionnelle ». *Mouvements*, n°58, p. 56–65.

[Bourcier et Palobart, 1997] Bourcier, C. et Palobart, Y. (1997). *La reconnaissance : un outil de motivation pour vos salariés*. Les éditions d'Organisation, Paris.

[Boyle, 1995] Boyle, D. C. (1995). *Secrets of a Successful Employee Recognition System*. Productivity Press, New-York.

[Breitenbach, 2004] Breitenbach, N. (2004). « Le triangle âge-travail-handicap ». *Gérontologie et société*, n°110, p. 131–145.

[Brillet et al., 2013] Brillet, F., Coutelle, P. et Hulin, A. (2013). « Proposition d'une mesure de la reconnaissance : une approche par la justice perçue ». *Revue de gestion des ressources humaines*, n°89, p. 3–18.

[Brocas, 2004] Brocas, A.-M. (2004). « Les femmes et les retraites en France : un aperçu historique ». *Retraite et société*, n°43, p. 11–33.

[Brochier, 2007] Brochier, D. (2007). « Le développement de la vae dans un groupe de services ». *La revue de l'IRES*, n°55, p. 187–205.

[Brun et Dugas, 2005] Brun, J.-P. et Dugas, N. (2005). « La reconnaissance au travail : analyse d'un concept riche de sens ». *Gestion*, vol. 30, n°2, p. 79–88.

[Bruna, 2012] Bruna, M. G. (2012). « Circularités maussiennes dans une structure d'engagement ». *Question(s) de management*, n°1, p. 61–76.

[Buford et van der Merwe, 2004] Buford, W. et van der Merwe, H. (2004). « Les réparations en Afrique australe ». *Cahiers d'études africaines*, n°173-174, p. 263–322.

[Bureau et Tuchszirer, 2010] Bureau, M.-C. et Tuchszirer, C. (2010). « La validation des acquis de l'expérience est-elle un moyen de reconnaissance du travail ? » *Sociologie du Travail*, vol. 52, n°1, p. 55–70.

[Butler, 1990] Butler, J. (1990). *Gender Trouble : Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge, New-York.

[Caillé, 2007a] Caillé, A., éditeur (2007a). *La quête de reconnaissance. Nouveau phénomène total*. La Découverte/M.A.U.S.S., Paris.

[Caillé, 2007b] Caillé, A. (2007b). « Reconnaissance et sociologie ». In Caillé, A., *La quête de reconnaissance. Nouveau phénomène social total*, p. 186–208. La Découverte/M.A.U.S.S., Paris.

[Caillé, 2012] Caillé, A. (2012). « Le triple don et/ou la triple aliénation des femmes ». *Revue du MAUSS*, n°39, p. 37–48.

[Callus, 2010] Callus, T. (2010). « La « filiation » en droit anglais ». *Recherches familiales*, n°7, p. 59–68.

[Carré, 2012] Carré, S. (2012). « Reconnaissance de représentativité et quête de reconnaissance ». *Travail et emploi*, n°131, p. 65–74.

[Caudron, 2012] Caudron, J.-M. (2012). « Définition des nouveaux métiers et des nouvelles fonctions des arrivées à maturité, ou timides, ou encore à espérer, ou quasiment avortées ». *Gérontologie et société*, vol. 3, n°142, p. 169–180.

[Chappe, 2011] Chappe, V.-A. (2011). « Le cadrage juridique, une ressource politique ? ». *Politix*, n°94, p. 107–130.

[Chombeau, 1988a] Chombeau, C. (1988). « La coordination reçue au ministère M. Claude Evin propose de reconsidérer la place des infirmières dans l'équipe soignante », *Le Monde*, 21 octobre

[Chombeau, 1988b] Chombeau C. (1988) « Signé par trois syndicats Le protocole d'accord sur les infirmières n'est qu'une étape dans les discussions », *Le Monde*, 26 octobre

[Chombeau, 1988c] Chombeau, C. (1988). « Les revendications des infirmières, 6500 F, primes comprises », *Le Monde*, 29 octobre.

[Clot, 2006] Clot, Y. (2006). « Clinique du travail et clinique de l'activité ». *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 1, n°1, p. 165–177.

[Clot, 2010] Clot, Y. (2010). « Le travail à cœur ». *Pour en finir avec les risques psychosociaux*. La Découverte, Paris.

[Conte, 2002] Conte, E. (2002). « Peut-on devenir allemand ? ». *Etudes rurales*, n°163-164, p. 67–90.

[Coutelet, 2012] Coutelet, N. (2012). « Féral Benga. De la danse nègre à la chorégraphie africaine ». *Cahiers d'études africaines*, n°205, p. 199–215.

[Cresson, 2002] Cresson, G. (2002). « Médiation familiale et violence conjugale ». *Cahiers du genre*, n°33, p. 201–218.

[Cuturello, 2011] Cuturello, P. (2011). « Différences dans la diversité : le ressenti des discriminations par les jeunes hommes d'origine maghrébine ». *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 27, n°3, p. 103–130.

[Dalle-Nazébi et Kerbourc'h, 2013] Dalle-Nazébi, S. et Kerbourc'h, S. (2013). « L'invisibilité du « travail en plus » de salariés sourds ». *Terrains & travaux*, n°23, p. 159–177.

[Dejours, 2007] Dejours, C. (2007). « Psychanalyse et psychodynamique du travail : ambiguïtés de la reconnaissance ». In Caillé, A., *La quête de reconnaissance. Nouveau phénomène social total*, pages 58–70. La Découverte/M.A.U.S.S., Paris.

[Dejours et Abdoucheli, 1900] Dejours, C. et Abdoucheli, E. (1900). « Itinéraire théorique en psychopathologie du travail ». *Prévenir*, n°20, p. 127–151.

[Doniol-Shaw, 2011] Doniol-Shaw, G. (2011). « Quels diplômes pour le secteur de l'aide à la personne ? ». *Formation emploi*, n°115, p. 51–65.

[Dubet, 2006] Dubet, F. (2006). *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*. Seuil, Paris.

[Dubet, 2007] Dubet, F. (2007). « Injustices et reconnaissance ». In Caillé, A., *La quête de reconnaissance. Nouveau phénomène social total*, p. 17–43. La Découverte/M.A.U.S.S., Paris.

[Dupras, 2007] Dupras, A. (2007). « La chambre d'intimité en institution ». *Gérontologie et société*, n°122, p. 107–124.

[Edey Gamassou et Moisson-Duthoit, 2012] Edey Gamassou, C. et Moisson-Duthoit, V. (2012). « Le travail des professionnels de la relation d'aide : jongler avec des gratifications et des souffrances ». *Gestion*, vol. 37, n°2, p. 65–71.

[El Akremi et al., 2009] El Akremi, A., Sassi, N. et Bouzidi, S. (2009). « Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, 64(4, p. 662–684.

[Faupel et Schmutz, 2011] Faupel, A. et Schmutz, V. (2011). « From fallen women to madonnas : Changing gender stereotypes in popular music critical discourse ». *Sociologie de l'art*, n°18, p. 15–34.

[Faure, 2005] Faure, Y. (2005). « L'anesthésie française entre reconnaissance et stigmates ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°156-157, p. 98–114.

[Ferrarese, 2011] Ferrarese, E. (2011). « Introduction ». In Fraser, N., *Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance et redistribution*. La Découverte, Paris.

[Ferreras, 2007] Ferreras, I. (2007). *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Les Presses de Sciences-po, Paris.

[Ferreras, 2012] Ferreras, I. (2012). *Gouverner le capitalisme? Pour le bicamérisme économique*, PUF, Paris.

[Fortier, 2013] Fortier, I. (2013). « Ethos public et quête de sens dans cette ère de réforme : le nmp, ses critiques et les luttes pour la reconnaissance d'une spécificité du secteur public ». *@GRH*, n°9, p. 157–198.

[Fraser, 1995] Fraser, N. (1995). « From redistribution to recognition ? Dilemmas of justice in a post-socialist age ». *New left review*, n°212, p. 68–93.

[Fraser et Honneth, 2003] Fraser, N. et Honneth, A. (2003). *Redistribution Or Recognition ? A Political-philosophical Exchange*. Verso, Londres, New-York.

[Fraser, 2012] Fraser, N. (2012). *Le féminisme en mouvements*. La Découverte, Paris.

[Gadrey, 2005] Gadrey, N. (2005). « Société de la connaissance et qualifications des femmes ». *Education et sociétés*, n°15, p. 105–117.

[Garcia-Sanchez, 2008] Garcia-Sanchez, P. (2008). « De ville en cité : la (re)connaissance de la vulnérabilité ». In Battegay, A., *La reconnaissance à l'épreuve : explorations socio-anthropologiques*. Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.

[Gernet et Dejours, 2009] Gernet, I. et Dejours, C. (2009). « Évaluation du travail et reconnaissance ». *Nouvelle revue de psychosociologie*, n°2, p. 27–36.

[Gernet et Honneth, 2007] Gernet, I. et Honneth, A. (2007). « Travail et agir instrumental : à propos des problèmes catégoriels d'une théorie critique de la société ». *Travailler*, n°18, p. 17–58.

[Glassock et Gram, 1995] Glassock, S. et Gram, K. (1995). *Saying Thanks : Implementing Effective Workplace Recognition*. Batsford Ltd, Londres.

[Gorz, 2003] Gorz, A. (2003). *L'immatériel*. Galilée, Paris.

[Guéguen, 2007] Guéguen, H. (2007). « La reconnaissance. Genèse d'un concept philosophique ». *Idées*, n°149, p. 6–13.

[Guéguen et Malochet, 2012] Guéguen, H. et Malochet, G. (2012). *Les théories de la reconnaissance*. La Découverte, Paris.

[Guiné, 2005] Guiné, A. (2005). « Multiculturalisme et genre : entre sphères publique et privée ». *Cahiers du genre*, n°38, p. 191–211.

[Hatzfeld, 2008] Hatzfeld, N. (2008). « Affections périarticulaires : une longue marche vers la reconnaissance (1919-1991) ». *Revue française des affaires sociales*, n°2-3, p. 141–160.

[Hébert, 2012] Hébert, I. (2012). « Ces cadres-vedettes qui deviennent des cas problématiques : comment prévenir ce risque ? ». *Gestion*, vol. 37, n°3, p. 51–57.

[Herzberg, 1966] Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Pub. Co.

[Honneth, 1996a] Honneth, A. (1996a). « La dynamique sociale du mépris. D'où part une théorie critique de la société ? ». In Bouchindhomme, C. et Rochlitz, R., *Habermas, la raison, la critique*, p. 215–238. Cerf, Paris.

[Honneth, 1996b] Honneth, A. (1996b). « Reconnaissance ». In Canto-Sperber, M., *Dictionnaire d'éthique et de philosophie morale*. PUF.

[Honneth, 2000] Honneth, A. (2000). *La lutte pour la reconnaissance*. Le Cerf, Paris.

[Honneth, 2006] Honneth, A. (2006). *La société du mépris. Vers une nouvelle Théorie critique*. La Découverte, Paris.

[Honneth, 2013] Honneth, A. (2013). « Travail et reconnaissance ». In Honneth, A., *Un monde de déchirements. Théorie critique, psychanalyse, sociologie*, p. 257–276. La Découverte.

[Imbert et al., 2012] Imbert, G., Ferrandez, A.-M. et Querre, M. (2012). « Personnes en limitation d'autonomie à domicile et prévention les auxiliaires de vie acteurs de première ligne ? Résultats d'une recherche qualitative ». Gérontologie et société, vol. 5, n°1, p. 163–171.

[Inglehart, 1977] Inglehart, R. (1977). *The Silent Revolution : Changing Values and Political Styles Among Western Publics*. Princeton University Press.

[Jacobs et Rea, 2005] Jacobs, D. et Rea, A. (2005). « Construction et importation des classements ethniques. Allochtones et immigrés aux Pays-Bas et en Belgique ». *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 21, n°2, p. 35–59.

[Jaeggi, 1980] Jaeggi, U. (1980). *Arbeit, Handlung, Normativität. Theorien des Historischen Materialismus*. Suhrkamp, Francfort.

[Jimenez Villarejo, 2008] Jimenez Villarejo, C. (2008). « Espagne : la mémoire démocratique face au franquisme ». *Mouvements*, n°53, p. 182–187.

[Johnson, 2001] Johnson, M. (2001). « La conception de la vieillesse dans les théories gérontologiques ». *Retraite et société*, n°34, p. 51–67.

[Jorland, 2005] Jorland, G. (2005). « L'hygiène professionnelle en France au XIXe siècle ». *Le Mouvement Social*, n°213, p. 71–90.

[Jouvenet, 2011] Jouvenet, M. (2011). « Profession scientifique et instruments politiques : l'impact du financement « sur projet » dans des laboratoires de nanosciences ». *Sociologie du travail*, 53(2, p. 234–252.

[Jovelin, 2011] Jovelin, E. (2011). « Les jeunes issus de l'immigration confrontés à la discrimination ». *Hommes et migrations*, n°1292, p. 104–113.

[Kalmi et Kauhanen, 2008] Kalmi, P. et Kauhanen, A. (2008). « Workplace innovations and employee outcomes : Evidence from Finland ». *Industrial Relations*, vol. 47, n°3, p. 430–459.

[Kymlicka, 1995] Kymlicka, W. (1995). *Multicultural citizenship : a liberal theory of minority rights*. Oxford University Press, Oxford.

[Lalive d'Epinay, 1988] Lalive d'Epinay, C. (1988). « De la morale du travail à la quête d'épanouissement. Une étude de l'évolution de la valeur « travail » au cours du XXe siècle en Suisse ». In *Travail, activité, condition humaine à l'aube du XXIe siècle*. Presses interuniversitaires européennes.

[Lallement, 2001] Lallement, M. (2001). « L'emploi des sociologues ». In Pouchet, A., *Sociologie du travail : quarante ans après*, p. 173–191.

[Lallement, 2007a] Lallement, M. (2007a). « Qualités du travail et critique de la reconnaissance ». In Caillé, A., *La quête de reconnaissance. Nouveau phénomène social total*, pages 71–88. La Découverte/M.A.U.S.S., Paris.

[Lallement, 2007b] Lallement, M. (2007b). « Reconnaissance et formes de l'échange ». *Idées*, n°149, p. 32–37.

[Lallement et al., 2011] Lallement, M., Marry, C., Loriol, M., Molinier, P., Gollac, M., Marichalar, P. et Martin, E. (2011). « Maux du travail : dégradation, recomposition ou illusion ? ». *Sociologie du Travail*, n°53, p.3–36.

[Laufer et Pochic, 2004] Laufer, J. et Pochic, S. (2004). « Carrières au féminin et au masculin ». In Karvar, A. et Rouban, L., *Les cadres au travail*, p. 147–168. La Découverte, Paris.

[Laval, 2011] Laval, C. (2011). « La reconnaissance, une question de culture ? ». *Gestion*, vol. 36, n°2, p. 90–99.

[Le Crom, 2012] Le Crom, J.-P. (2012). « Le rôle de l'administration du travail dans la reconnaissance de la représentativité des organisations professionnelles ». *Travail et emploi*, n°131, p. 119–136.

[Le Roy-Hatala, 2009] Le Roy-Hatala, C. (2009). « Le maintien dans l'emploi de personnes souffrant de handicap psychique, un défi organisationnel pour l'entreprise ». *Revue française des affaires sociales*, n°1-2, p. 301–319.

[Leanza, 2008] Leanza, Y. (2008). « La reconnaissance comme principe d'une éthique de l'altérité. Une réflexion à partir de pratiques médicales ». In Battegay, A. et Payet, J.-P., *La reconnaissance à l'épreuve : explorations socio-anthropologiques.* Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.

[Le Monde, 1988] Le Monde, (1988). « A propos de la grève des infirmières et des conflits dans la fonctions publique », *Le Monde*, 15 octobre

[Lesclingand, 2004] Lesclingand, M. (2004). Nouvelles stratégies migratoires des jeunes femmes rurales au Mali : de la valorisation individuelle à une reconnaissance sociale. *Sociétés contemporaines*, n°55, p. 21–42.

[Lewis, 2006] Lewis, J. (2006). « Quels moyens pour promouvoir quelle égalité des sexes ? », *Revue française des affaires sociales*, n°1, p. 161–185.

[Lochak, 2003] Lochak, D. (2003). « Variations autour du « sang versé ». *Plein droit*, n°56, p. 14–15.

[Lochard, 2007] Lochard, Y. (2007). « L'avènement des « savoirs expérientiels » ». *La revue de l'IRES*, n°55, p. 79–95.

[Loriol, 2010] Loriol, M. (2010). « ΝΟΗΜΑ ΚΑΙ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΜΕΑ ». In Χ. ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ & Μ. ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ, *ΕΡΓΑΣΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΑ*, ΔΙΟΝΙΚΟΣ, p.43-67.

[Lovell et al., 2009] Lovell, A. M., Troiscœufs, A. et Mora, M. (2009). « Du handicap psychique aux paradoxes de sa reconnaissance : éléments d'un savoir ordinaire des personnes vivant avec un trouble psychique grave ». *Revue française des affaires sociales*, n°1-2, p. 209–227.

[Maggi-Germain, 2012] Maggi-Germain, N. (2012). « Fonctions et usages de la représentativité patronale ». *Travail et emploi*, n°131, p. 23–45.

[Malochet, 2007] Malochet, G. (2007). « Reconnaissance et mobilisations collectives ». *Idées*, n°149, p. 27–31.

[Martial, 2009] Martial, A. (2009). « Le travail parental : du côté des pères séparés et divorcés ». *Informations sociales*, n°154, p. 96–104.

[Maslow, 1954] Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row, New-York.

[Méda et Vendramin, 2013] Méda, D. et Vendramin, P. (2013). *Réinventer le travail*. PUF, Paris.

[Meintel, 2008] Meintel, D. (2008). « Identités ethniques plurielles et reconnaissance connective en Amérique du Nord ». In Battegay, A., *La reconnaissance à l'épreuve : explorations socio-anthropologiques*. Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.

[Ménal, 2008] Ménal, D. (2008). « La reconnaissance des maladies professionnelles ». *Revue française des affaires sociales*, n°2-3, p. 205–212.

[Michel, 1991] Michel, S. (1991). « Motivation, satisfaction et implication ». In Aubert, N., Gruère, J-P., Jabes, J. and Laroche, H. et Michel, S., *Management. Aspects humains et organisationnels*, PUF, Paris.

[Mohib, 2011] Mohib, N. (2011). « Développer des compétences ou comment s'engager dans l'agir professionnel ». *Formation emploi*, n°114, p. 55–71.

[Mohr et Zoghi, 2006] Mohr, R. D. et Zoghi, C. (2006). « Is job enrichment really enriching ? », *Working Papers*, n°389, U.S. Bureau of Labor Statistics.

[Molinier, 2010] Molinier, P. (2010). « Souffrance, défenses, reconnaissance. Le point de vue du travail ». *Nouvelle revue de psychosociologie*, n°2, p. 99–110.

[Monchatre, 2007] Monchatre, S. (2007). « Des carrières aux parcours…en passant par la compétence ». *Sociologie du Travail*, vol. 49, n°4, p. 514–530.

[Morning, 2005] Morning, A. (2005). « Multiracial Classification on the United States Census : Myth, Reality, and Future Impact ». *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 21, n°2, p. 111–134.

[Morning et Sabbagh, 2005] Morning, A. et Sabbagh, D. (2005). « De l'épée au bouclier : des usages discriminatoires et antidiscriminatoires de la race aux Etats-Unis ». *Revue internationale des sciences sociales*, n°183, p. 63–81.

[Morse et Weiss, 1955] Morse, N. C. et Weiss, R. R. (1955). « The function and meaning of work and the job ». *American Sociological Review*, vol. 20, n°2, p.191-198.

[Nelson et Spitzer, 2003] Nelson, B. et Spitzer, D. (2003). *The 1001 Rewards and Recognition Fieldbook*. Workman Publishing, New-York.

[Osterman, 2000] Osterman, P. (2000). « Work reorganization in an era of restructuring : Trends in diffusion and effects on employee welfare ». *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 53, n°2, p. 179–196.

[Osty, 2010] Osty, F. (2010). *Le désir de métier. Engagement, identité et reconnaissance au travail*. Presses Universitaires de Rennes, Rennes.

[Pailhé et Solaz, 2009] Pailhé, A. et Solaz, A. (2009). *Entre famille et travail Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*. La Découverte, Paris.

[Palach, 2005] Palach, J.-M. (2005). « Le droit à l'information ». *Retraite et société*, n°48, p. 61–79.

[Payet, 2005] Payet, J.-P. (2005). « Moralisme et expertise : la double tentation de l'ethnographie ». *Education et sociétés*, n°16, p. 167–175.

[Payet, 2008] Payet, J.-P. (2008). « Le « caractère » du fonctionnaire. Sur les conditions ordinaires de la reconnaissance ». In Battegay, A., *La reconnaissance à l'épreuve : explorations socio-anthropologiques*. Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.

[Payet et al., 2011] Payet, J.-P., Sanchez-Mazas, M., Giuliani, F.-E. et Fernandez, R. (2011). « L'agir scolaire entre régulations et incertitudes. Vers une typologie des postures enseignantes de la relation à autrui ». *Education et sociétés*, n°27, p. 23–37.

[Perrin, 1988] Perrin, J. (1988). « Manifestation des infirmières en grève le 29 septembre 1988. Répétition générale », *Le Monde*, 1er octobre.

[Pichon, 2008] Pichon, P. (2008). « Catégorie de l'action publique et reconnaissance des personnes ». In Battegay, A., *La reconnaissance à l'épreuve : explorations socio-anthropologiques*. Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.

[Pierson, 2011] Pierson, F. (2011). « Pour un apprentissage de la lutte et de la résistance des cadres pour limiter leur souffrance au travail : les apports de la théorie de la reconnaissance d'Axel Honneth ». *M@n@gement*, vol. 1, 4, n°5, p. 352–370.

[Pinto, 2002] Pinto, L. (2002). « Phénoménologie et « philosophie allemande » dans les années 1930 ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 145, n°145, p. 21–33.

[Pinto, 2001] Pinto, O. (2001). « Les résistances au principe d'égalité ». *Plein droit*, n°47-48, p. 49–51.

[Pitti, 2010] Pitti, L. (2010). « Experts « bruts » et médecins critiques ». *Politix*, n°91, p. 103–132.

[Pitts, 1995] Pitts, C. (1995). *Motivating Your Organization : Achieving Business Success Through Reward and Recognition*. Mcgraw Hill Book Co Ltd, New-York.

[Platel, 2009] Platel, S. (2009). « La reconnaissance des cancers professionnels : entre tableaux et CRRMP, une historique prudence à indemniser... ». *Mouvements*, n°58, p. 46–55.

[Poli, 2005] Poli, A. (2005). « Faire face au racisme en France et au Brésil : de la condamnation morale à l'aide aux victimes ». *Cultures & Conflits*, n°59, p. 11–45.

[Postic, 2003] Postic, F. (2003). « Reconnaissance d'une culture régionale : la Bretagne depuis la révolution ». *Ethnologie française*, vol. 33, n°3, p. 381–389.

[Pouessel, 2006] Pouessel, S. (2006). « Du village au « village-global » : émergence et construction d'une revendication autochtone berbère au Maroc ». *Autrepart*, n°38, p. 119–134.

[Poulin et Morin, 2010] Poulin, R. et Morin, E. M. (2010). « La reconnaissance : oui, mais pas à n'importe quel prix ! ». *Gestion*, vol. 35, n°3, p. 15.

[Puissant, 2011] Puissant, E. (2011). « Le rôle ambivalent des associations d'aide à domicile dans la professionnalisation des emplois et des salariées ». *Formation emploi*, n°115, p. 37–50.

[Quentin, 2012] Quentin, B. (2012). « Grand âge et sexualité : d'une modernité à l'autre ou démocratisme contre société des images ». *Gérontologie et société*, n°140, p. 63–77.

[Ravaud et Ville, 2003] Ravaud, J.-F. et Ville, I. (2003). « Les disparités de genre dans le repérage et la prise en charge des situations de handicap ». *Revue française des affaires sociales,* n°1-2, p. 225–253.

[Rea, 2006] Rea, A. (2006). « Les émeutes urbaines : causes institutionnelles et absence de reconnaissance ». *Déviance et société*, vol. 30, n°4, p. 463–475.

[Rebourg, 2010] Rebourg, M. (2010). « Filiation et autorité parentale à l'épreuve des nouvelles configurations familiales ». *Recherches familiales*, n°7, p. 29–44.

[Rémy et Rémy, 2012] Rémy, E. et Rémy J., (2012). « Ce que donnent les hommes qui font les courses ! ». Revue du MAUSS, n°39, p. 363–375.

[Renault, 2007] Renault, E. (2007). « Reconnaissance et travail ». *Travailler*, n°18, p. 119–135.

[Renault et Zeindedi-Henri, 2008] Renault, E. et Zeindedi-Henri, D. (2008). « Formes de reconnaissance conflictuelle : relations sociales, appropriation de territoire, culture et politique dans un groupe de punks squatters ». In Battegay, A. et Payet, J.P., *La reconnaissance à l'épreuve : explorations socio-anthropologiques*. Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.

[Ricoeur, 2004] Ricoeur, P. (2004). *Parcours de la reconnaissance. Trois études*. Stock, Paris.

[Rosenmayr, 2001] Rosenmayr, L. (2001). « L'image de la vieillesse à la naissance de l'Europe ». *Retraite et société*, n°34, p. 11–27.

[Rosental, 2008] Rosental, P.-A. (2008). « La silicose comme maladie professionnelle transnationale ». *Revue française des affaires sociales*, n°2-3, p. 255–277.

[Rostaing, 2008] Rostaing, C. (2008). « De la reconnaissance en prison ? Vulnérabilité des ordres de reconnaissance et de mépris ». In Battegay, A. et Payet, J.P., *La reconnaissance à l'épreuve : explorations socio-anthropologiques*. Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.

[Roulleau-Berger et Shi, 2004] Roulleau-Berger, L. et Shi, L. (2004). « Routes migratoires et circulations en chine : entre mobilités intracontinentales et transnationalisme ». *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 20, n°3, p. 7–27.

[Roy, 2008] Roy, S. (2008). « Itinérance et non reconnaissance : le rapport social à l'action ». In Battegay, A. et Payet, J.-P., *La reconnaissance à l'épreuve : explorations socio-anthropologiques*. Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.

[Saillant, 2008] Saillant, F. (2008). « Enjeux de reconnaissance dans les organisations humanitaires ». In Battegay, A. et Payet, J.-P., *La reconnaissance à l'épreuve : explorations socio-anthropologiques*. Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.

[Schweyer et Metzger, 2005] Schweyer, F.-X. et Metzger, J.-L. (2005). « Entre profession, organisation et marché : le cas des ingénieurs biomédicaux hospitaliers ». *Revue française des affaires sociales*, n°1, p. 183–205.

[Siegriest et al., 1986] Siegriest, J., Siegrist, K. et Weber, I. (1986). « Sociological concepts in the etiology of chronic disease : the case of ischemic heart disease ». *Social science & Medicine*, n°22, p. 247–253.

[Simon, 2005] Simon, P. (2005). « La mesure des discriminations raciales : l'usage des statistiques dans les politiques publiques ». *Revue internationale des sciences sociales*, n°183, p. 11–30.

[Sipos, 2003] Sipos, I. (2003). « Évolution des différentes fonctions en maison de retraite ». *Gérontologie et société*, n°104, p. 35–43.

[Stiker, 2004] Stiker, H.-J. (2004). « Ages et handicaps ». *Gérontologie et société*, n°110, p. 13–27.

[Tappatá de Valdez, 2008] Tappatá de Valdez, P. (2008). « Argentine : la recherche de la vérité et de la justice comme construction d'une logique démocratique ». *Mouvements*, n°53, p. 71–79.

[Taylor, 1992] Taylor, C. (1992). *Multiculturalism and The Politics of Recognition*. Princeton University Press, Princeton.

[Taylor, 1999] Taylor, C. (1999). *Multiculturalisme. Différence et démocratie*. Champs. Flammarion, Paris.

[Tetu, 2008] Tetu, M.-T. (2008). « Vivre sans papiers et « mériter » ses papiers. Usages de la loi, pratiques illégales et reconnaissance ». In Battegay, A. et Payet, J.-P., *La reconnaissance à l'épreuve : explorations socioanthropologiques*. Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.

[Thébaud-Mony, 2006] Thébaud-Mony, A. (2006). « Histoires professionnelles et cancer ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°163, p. 18–31.

[Uhalde, 2013] Uhalde, M. (2013). *Les salariés de l'incertitude. Solidarité, reconnaissance et équilibre de vie au travail*. Octarès, Toulouse.

[Ville et al., 2003] Ville, I., Ravaud, J.-F. et Letourmy, A. (2003). « Les désignations du handicap ». *Revue française des affaires sociales*, n°1-2, p. 31–53.

[Voléry, 2009] Voléry, I. (2009). « Sens et usages de la difficulté psychique dans le secteur de l'insertion professionnelle ». *Revue française des affaires sociales*, n°1-2, p. 279–300.

[Voswinkel et al., 2007] Voswinkel, S., Gernet, I. et Renault, E. (2007). « L'admiration sans appréciation. Les paradoxes de la double reconnaissance du travail subjectivisé ». *Travailler*, n°18, p. 59–87.

[Vulbeau, 2012] Vulbeau, A. (2012). « Contrepoint ? Vers une reconnaissance institutionnelle des aborigènes ». *Informations sociales*, n°171, p. 79–79.

[Zarca, 1993] Zarca, B. (1993). « Indépendance professionnelle, relations entre les sexes et mobilisations collectives ». *Sociétés contemporaines*, vol. 16, n°16, p. 77–109.