



HAL
open science

Reconnaissance dans les organisations. Précisions terminologiques

Béatrice Vacher, Yanita Andonova

► **To cite this version:**

Béatrice Vacher, Yanita Andonova. Reconnaissance dans les organisations. Précisions terminologiques. Communication - Information, médias, théories, pratiques, 2011, 10.4000/communication.1968 . halshs-02916174

HAL Id: halshs-02916174

<https://shs.hal.science/halshs-02916174>

Submitted on 17 Aug 2020

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.

Reconnaissance dans les organisations. Précisions terminologiques¹.

(version de février 2011 – légèrement différente de celle publiée sur le site de la revue : <http://communication.revues.org/index1968.html>)

Note de recherche pour la revue Communication de l'Université de Laval, Vol. 28/2, 2011

Béatrice Vacher², Yanita Andonova³

Résumé

Cette note de recherche est la synthèse d'une partie des résultats de l'atelier de travail qui a vu le jour en 2007 sous l'intitulé « Sujets et Organisations » et qui s'est inscrit dans le cadre du groupe « Org&Co » (organisation et communication) de la SFSIC (Société Française des Sciences de l'Information et de la Communication).

Une de nos préoccupations a été d'ordre terminologique, le but étant de débroussailler dans la mesure du possible le vocabulaire autour de la question, trop floue selon nous, du ou des sujets dans les organisations. Notre travail s'est ainsi focalisé sur la problématique de la reconnaissance pour répondre aux questions suivantes (au moins en partie) : De quoi et de qui parle-t-on quand on évoque la reconnaissance au sein des organisations ? Qu'est-ce que cela implique pour une meilleure compréhension de l'articulation entre les niveaux individuel et collectif ? Pourquoi cette question est-elle particulièrement d'actualité, notamment pour comprendre ce qui se joue lorsque les frontières entre monde privé et monde professionnel se brouillent ?

Le résultat que nous proposons au lecteur se résume de la façon suivante : source de stress, voire de souffrance ou de plaisir, le travail est intimement liée à l'**estime** de l'**individu**, à la visibilité de son activité grâce à la manifestation de **gratitude** dans un contexte de **justifications** liées à des rapports de **légitimité**.

Mots clés

Reconnaissance au travail, rapports de légitimité, estime de l'individu, expression de gratitude, contexte de justification.

¹ Nous tenons à remercier Anne-France Kogan, Isabelle Le Bis et Anne Monjaret pour leurs lectures attentives et critiques.

² Chercheure associée au GREC/O (Groupe de Recherche en Communication des Organisations) de l'Université de Bordeaux 3, beatricevacher@gmail.com

³ Maître de conférences à l'Université Paris 13, chercheur au LABSIC, yanita.andonova@gmail.com

Introduction

Quête de reconnaissance, perte de sens, isolement, mais aussi épanouissement, construction identitaire, les mots du travail méritent d'être précisés. Tel est notre propos dans cet article avec comme point d'entrée la problématique de la reconnaissance, de plus en plus soulevée mais insuffisamment interrogée dans une approche communicationnelle et organisationnelle⁴. De quoi s'agit-il ? Qu'est-ce que cela implique pour une meilleure compréhension de l'articulation entre les niveaux individuel et collectif, entre monde privé et monde professionnel ? Dans quelle mesure cette question est-elle d'actualité ?

Nommer celui ou celle qui travaille, c'est d'abord lui octroyer une place et donner du sens à son activité. Préciser le vocabulaire nous permet également de questionner le monde professionnel non seulement comme espace de relations mais aussi comme lieu régi par des normes et des règles. Pour cela, nous avons choisi des auteurs de plus en plus souvent cités en SIC (Sciences de l'Information et de la Communication) mais encore peu mobilisés ensemble. Nous avons confrontés nos lectures et repéré à quel point ces auteurs se font échos. C'est le résultat d'une partie de ce parcours que nous proposons ici et que nous pouvons résumer de la façon suivante : source de stress, voire de souffrance, mais aussi de plaisir, le travail est intimement lié à **l'estime** de **l'individu**, à la visibilité de son activité grâce à la manifestation de **gratitude** dans un contexte de **justifications** liées à des rapports de **légitimité**.

Ces termes indiqués en gras structurent le plan de notre exposé. Dans les première et deuxième parties, nous précisons pourquoi nous considérons l'individu plutôt que la personne ou le sujet⁵ et pourquoi la forme de reconnaissance qui concerne le travail est principalement selon nous, celle de l'estime plutôt que celle de la confiance ou du respect. En troisième et quatrième parties, nous interrogeons les façons dont cette estime de l'individu peut se manifester et dans quelles conditions cela est-il possible dans le cadre des organisations contemporaines. Les questions restent ouvertes et notre proposition terminologique n'est que le début d'un travail en cours.

Nous souhaitons ici ouvrir la discussion sur les apports et les limites de cette réflexion qui nous paraît cruciale aujourd'hui.

⁴ Voir aussi (Andonova & Vacher, 2010) où nous confrontons deux terrains sur la question de la visibilité et de la reconnaissance au travail.

⁵ Nous souhaitons ainsi dépasser le débat « acteur / agent » qui est d'un autre ordre et que nous avons déjà soulevé par ailleurs (Vacher, 2009).

1. Qui reconnaît qui ?

La façon dont Fred Poché (2004) considère la pragmatique, une nouvelle anthropologie rompant avec la tradition philosophique de la conscience, nous permet de nommer celui qui est concerné par la reconnaissance. En effet, cette approche du courant pragmatique relativise l'importance de la vérité au profit de la performance et de l'intersubjectivité. Il s'agit de penser le chemin de rencontre avec autrui en mettant l'accent sur la parole comme expérience de coproduction de sens où « le locuteur n'est pas le maître du mot » (*id.*, 52), thèse qui rejoint celle des interactionnistes symboliques (Goffman, 1988 & 1991 ; Weick & Roberts, 1993) et que l'on retrouve en SIC avec notamment (Gramaccia, 2001 & 2006 ; Delcambre, 1997). Le rôle central dévolu au consensus de l'agir communicationnel (Habermas, 1987) est relativisé au profit de la reconnaissance, en insistant sur 'qui reconnaît 'qui'.

Cette anthropologie pragmatique considère également les artefacts, comme faisant corps avec l'expérience humaine, dans le même esprit que le courant de la cognition distribuée et de la théorie de l'acteur réseau (Hutchins, 1995 ; Latour, 1994 ; Callon, 1986)⁶. Selon ce point de vue, l'interaction est l'ordre dans lequel se constitue une **personne**.

Mais au-delà de l'interaction se joue aussi la place de cette personne dans la société. En effet, par ses lois et ses règles, la société permet sa reproduction efficace mais peut du même coup condamner à la non-conformité, elle rend légitime autant qu'elle peut exclure. Fred Poché nous propose de considérer qu'une société autonome est celle qui est consciente des limites des lois qu'elle crée. Elle cultive son imagination à travers « l'activité collective, réflexive et délibérative » (Poché, 2004, 112). L'**individu** est une personne devenue autonome, c'est-à-dire qui a accepté les lois en pleine conscience de leur inscription sociale et historique pour participer au débat de leur altération.

Au-delà de la personne et de l'individu, le **sujet** serait non seulement celui qui dit « je » et assume son assujettissement à l'institution, mais aussi et surtout celui qui vit sa propre fragilité, ses manques, et accepte de porter un regard sur soi et autrui, chacun étant digne, « dans la nudité de son visage » (*op. cit.*, Poché, 131). Le sujet, comme l'individu, s'approprie les contextes identitaires non choisis (les institutions) mais, en plus, il opère un travail de décontextualisation et de recontextualisation grâce au recueillement, à une grande attention à soi et aux situations. Fred Poché fait référence ici à l'absolu, au mystère, à la divinité comme autorité qui présuppose « une extériorité, une supériorité et une antériorité » (*id.*, 144).

⁶ Nous faisons ici volontairement le choix de références anciennes car elles restent la base sur ce thème et il serait dommage de les oublier.

Suite à cette lecture, nous pensons que le terme le plus approprié pour le « protagoniste humain » dans l'univers du travail est celui d'individu : cet être qui se construit non seulement dans l'interaction (la personne) mais aussi qui acquiert l'autonomie pour jongler, bricoler, s'adapter aux normes institutionnelles et aux règles organisationnelles pour assurer au quotidien les compromis nécessaires à sa survie dans la complexité du monde professionnel contemporain. Le terme de sujet, en renvoyant à une méditation et un au-delà, nous a semblé dépasser le cadre du travail.

Cela étant posé, de quels types de reconnaissance est-il question ?

2. Quel type de reconnaissance concerne le monde professionnel ?

Pour mieux identifier la ou les formes de reconnaissance qui concernent le monde professionnel, nous mobilisons la théorie sociale normative de la reconnaissance proposée par Axel Honneth (2006). Ce dernier définit la normalité sociale comme ce qui correspond « aux conditions qu'une société doit pouvoir garantir à ses membres pour assurer une forme de vie réussie » (Id., 25). Au-delà de la théorie de la communication de Jürgen Habermas, à travers l'expérience morale de l'injustice, à la suite du modèle de la lutte pour la reconnaissance en référence à Hegel (Honneth, 2000), Axel Honneth distingue trois sphères dans lesquelles se déclinent trois expériences morales respectives :

- La sphère intime, celle des liens affectifs où des sujets⁷ se confirment mutuellement comme des êtres nécessaires. Le premier acte de reconnaissance est d'accepter l'enfant en lui choisissant un nom. Les gestes et les soins bienveillants, à commencer par le sourire, confirment l'existence du lien invisible qui unit ceux qui s'aiment. Enfin, l'incessant jeu de séparations - retrouvailles forme la capacité d'être seul grâce à la **confiance** acquise en la permanence et la continuité de ce lien invisible. Nommer, sourire et jouer entre 'aimants'⁸ sont la base de la confiance en soi qui se construit tout au long de la vie.

- La sphère juridique où chacun est présumé capable de répondre de soi-même. La loi et le droit explicitent cette reconnaissance de la liberté humaine en société. Les lois concernent le domaine civil et sont plutôt édictées sous forme d'interdictions, celles d'empiéter sur la liberté des personnes. Ensuite les droits politiques garantissent la participation à la vie publique et enfin, les droits sociaux assurent une part équitable dans la répartition des biens. Participer fièrement à la discussion raisonnable des lois et droits civils, politiques et sociaux est la base du **respect** de soi, ce qui est loin d'être garanti,

⁷ Nous utilisons au mieux le vocabulaire défini plus haut.

⁸ Le gérondif marque le fait que l'acte d'aimer n'est jamais donné mais en perpétuelle construction.

notamment dans une société capitaliste en réseau (Boltanski & Chiapello, 1999)⁹ où « l'environnement se réduit à un monde de simples objets [...où] les rapports humains dépendent de calculs rationnels » (Honneth, 2006, 57-64). La société devient alors paradoxale en édictant des règles de droits pour tous qui ne peuvent pas se réaliser systématiquement.

- Enfin, la sphère de la solidarité sociale, nommée aussi communauté, où les participants se partagent des valeurs communes qui permettent de reconnaître la contribution et la place de chacun. Contribuer à la réalisation d'une œuvre collective est la base de **l'estime** de soi, la conviction de la fonction sociale de son activité.

Le cadre professionnel est principalement une sphère de solidarité sociale, raison pour laquelle nous parlerons de façon privilégiée d'estime de l'individu au travail plutôt que de confiance ou de respect. Toutefois, aucune sphère n'est étanche aux autres et l'organisation contemporaine est peut-être plus marquée encore qu'auparavant par les deux autres sphères d'expérience morale. Il est donc important de cerner la complémentarité de ces trois sphères ainsi que leur influence mutuelle pour construire une reconnaissance de soi avec autrui. Par exemple, sans confiance en soi (grâce à l'expérience intime) ou sans respect de soi (grâce à la loi), il serait difficile d'offrir aux autres les conditions d'une estime de soi (grâce à contribution sociale).

Mais comment ne pas compter uniquement sur le cadre normatif pour se sentir reconnaissant ?

3. Comment se manifeste la reconnaissance au travail ?

Paul Ricoeur (2004) nous aide à dépasser le cadrage normatif en insistant sur le fait que reconnaître c'est aussi accepter pour incontestable ses propres capacités et témoigner de la **gratitude**.

Accepter pour incontestable ses capacités n'est pas seulement tenir pour vrai par l'exercice de la conscience, c'est se reconnaître soi-même, « agissant et souffrant [...] capable de certains accomplissements » (id., 122), qui sont pouvoir dire et pouvoir faire mais aussi pouvoir raconter et accepter l'imputabilité de ses actes. Pouvoir raconter est une mise en intrigue qui forme l'identité narrative et l'imputabilité est la responsabilité morale et juridique de celui qui porte les conséquences de ses actes.

⁹ Ou capitalisme néo-libéral qui prend la suite du capitalisme socio-démocrate après la chute du mur de Berlin. 1989 marque en effet la fin de la crainte du risque communiste qui stimulait les efforts sociaux du capitalisme (Giraud, 2005)

Témoigner de la gratitude est un choix, celui de détourner l'expression des passions guerrières (compétition, défiance, gloire) au profit de l'acte de 'bien' recevoir. Recevoir est la figure pivot des trois obligations collectives (donner, recevoir, rendre) qu'a mis en valeur Marcel Mauss (1923-2003) en précisant qu'à travers les choses qui s'échangent, ce sont les essences spirituelles qui circulent : « Si on donne les choses et les rend, c'est parce qu'on [...] se donne en donnant, et, si on se donne, c'est qu'on se 'doit' – soi et son bien – aux autres » (Ricoeur, 2004, 227). Bien recevoir, c'est reconnaître que l'autre reste une énigme à l'expérience inaccessible tout en étant égal par nature : « Etre fixé dans la différence, c'est être serf ; être libre à l'égard de la différence, c'est être maître » (Id., 279). Reconnaître l'égalité dans la différence se manifeste par la gratitude qui « allège le poids de l'obligation de rendre et oriente celle-ci vers une générosité égale à celle qui a suscité le don initial » (id., 374). Ce qui permet de caractériser la reconnaissance comme mutuelle et non réciproque, la réciprocité concernant l'échange marchand. D'un côté s'échangent des dons 'sans prix' (dignité morale, intégrité du corps humain, splendeur des paysages), de l'autre, se traitent des affaires qui s'évaluent.

Cette dernière précision renvoie à la dimension culturelle dans laquelle s'inscrit toute organisation : dans une société donnée qu'est-ce qui est valorisé ? Manifester de la gratitude peut-il en faire partie ou s'agit-il uniquement de résultats quantifiables ?

4. Enjeux organisationnels et communicationnels de la reconnaissance

Pour approfondir ce dernier questionnement, nous avons choisi de mettre l'accent sur les différentes modalités du jugement qui se manifestent dans les organisations. Pour cela, nous avons mobilisé (Boltanski & Thévenot, 1991) et (Boltanski & Chiapello, 1999). Les auteurs mettent en évidence le fait que le jugement dépend de registres de justification puisés dans des principes supérieurs, eux-mêmes renvoyant à des **rapports de légitimité**.

L. Boltanski et L. Thévenot (1991) ont repéré six principes invoqués ou registres de justification : l'inspiration, l'autorité, l'opinion, le civisme, le marchand et l'industriel. Plus tard, L. Boltanski et E. Chiapello (1999) en ont rajouté un septième : la mobilité. A chaque référence au supérieur, un monde entier est en fait convoqué, ce que les auteurs ont dessiné comme un modèle qu'ils ont appelé « cité ». Les membres d'une cité considèrent le principe de référence comme commun à tous. Chacun est alors digne dans ses capacités à agir pour ce bien commun et grandit en légitimité à chaque fois qu'il se rapproche de ce bienfait. Pour cela il lui faut investir et faire des sacrifices personnels. Ce

modèle permet de décrire six mondes communs génériques auxquels se rajoute un septième :

- Le monde de l'inspiration, typique de l'artiste ou du chercheur idéaliste. Seule l'inspiration importe, un « grand » peut être pauvre et méprisé, peu importe, il est sublime. Dans un autre monde, ce grand est plutôt considéré comme un fou.

- Le monde domestique est beaucoup plus serein. Il est gouverné par l'obéissance au père ou à la hiérarchie d'ordre traditionnel, chacun est subordonné à plus grand que lui facilement identifié par son rang dans la maison ou la hiérarchie. Ailleurs, le grand est considéré au mieux comme un réactionnaire.

- Le monde de l'opinion où seuls comptent la renommée, la réputation, la visibilité. L'amour-propre serait le moteur de l'importance accordé par tous à l'opinion des autres. Un grand est célèbre, mais vu d'un autre monde, c'est un arriviste.

- Le monde civique rassemble les âmes qui font fi de leurs personnes pour se consacrer au bien commun. Un grand est collectif et ne s'abandonne jamais au particulier. Il est jugé rigide et procédurier par ailleurs.

- Le monde marchand est constitué d'individus en relation d'affaires et mus par le désir de possession ainsi que par la concurrence-compétition qui en découle. Un grand est riche mais il n'est qu'un opportuniste égoïste et servile pour les autres mondes.

- Le monde industriel est celui où prédominent la science et la technique dans un idéal de progrès continu. Les êtres humains sont subordonnés à l'efficacité grâce à leur professionnalité mesurée par la qualification, la performance et la productivité. Le grand est l'expert, qualifié de technocrate borné par les autres mondes.

- Le monde connexionniste, caractéristique du mode-projet et de l'organisation en réseau, n'a pas de lieu fixe, s'adapte continuellement aux circonstances, sollicite ainsi la disponibilité (Pène, 2005) et la mobilité de tous ses protagonistes. Le grand est l'homme ou la femme de réseau dans un espace planétaire, il est girouette pour les autres mondes. L'approche par la justification permet de repenser la mise en œuvre de la reconnaissance/estime dans les organisations et nous éclaire sur la tension permanente entre les registres de légitimité. En effet, ces derniers, ne forment pas des mondes séparés. Chacun y navigue plus ou moins à son aise et fait œuvre de compromis plus ou moins douloureux. Cette multiplicité de registres permet *a priori* d'éveiller chacun aux différences de valeurs possibles et d'offrir différentes modalités de reconnaissance. Seulement, les mondes marchand, industriel, domestique et de l'opinion dominant, en particulier depuis les trente glorieuses favorables à l'économie d'expansion (Giraud, 2001). Ils favorisent les compétences individuelles guerrières (compétition, défiance,

gloire) et relèguent dans le domaine de l'invisibilité sociale les personnes ne réussissant pas dans ces registres de la compétition économique, de la prouesse technique, de l'autorité ou de la célébrité. L'inventivité et la citoyenneté, valeurs des mondes inspiré et civique, sont revendiquées et appelées sur le devant des scènes organisationnelle et politique mais restent beaucoup plus discrètes en pratique.

Comment alors concilier le partage et l'échange, autrement dit la gratitude de recevoir et l'équité du contrat ? L'enjeu est de taille pour les organisations. Nous avons vu avec Paul Ricoeur et Axel Honneth qu'il s'agit de faire précéder les rémunérations et les évaluations par les formes emphatiques publiques que sont le regard et la politesse. A l'inverse, « l'absence de formes positives [publiques] d'expressions emphatiques » signe l'invisibilité sociale et le mépris qui l'accompagne (Honneth, 2005, 45).

Cela signifie que la contribution sociale, pétrie de civisme, de relations et d'inventivité mérite d'être prise en compte dans sa difficulté d'être mesurée et par là de l'ambiguïté qui en découle. Peut-être devrions-nous dire que ces catégories méritent d'être prises en « contes », ce que les auteurs en management stratégiques et en sciences de l'information et de la communication mettent en avant (Boudès, 2004 ; Zarifian, 2006 ; d'Almeida, 2006 ; Groleau & Taylor, 1996 ; Lacoste, 2001 ; Winkin, 2001 ; Vacher & Al., 2010 ; Grosjean & Al., 2010).

Conclusion

La notion de reconnaissance, nous l'avons vue, traverse les rapports interpersonnels, la sphère privée, l'espace public, le monde du travail et mérite qu'on s'y attarde. L'exercice de vocabulaire auquel nous nous sommes ici livrés permet de mieux cerner les objets de recherche qui nous préoccupent en SIC.

L'approche philosophique de la reconnaissance nous aide en effet à préciser la façon dont se forge l'individu, non seulement en tant que personne en relation à l'autre mais aussi en acceptant les règles qui le dépasse. Un individu, reconnu dans sa singularité (par l'amour), son universalité (par le respect) et sa particularité (par l'estime), occupe plusieurs places dans la sphère du travail, places soumises à différentes formes de légitimité. Ces formes qui se réfèrent aux mondes domestiques, civiques, marchands, industriels, de l'opinion, de l'inspiration et connexionniste, favorisent plus ou moins le développement de capacités techniques (en rapport aux artefacts matériels et symboliques), pragmatiques (en relation aux autres), stratégiques (de coordination ou d'articulations techniques) et d'imputabilité (être responsable, mesurer les conséquences de ses actes). Suite à ces lectures, la reconnaissance ne peut se manifester selon nous que modestement, en l'occurrence par

la gratitude. Elle est mutuelle et dépend en grande partie de la place respective de chacun et d'un espace privé inaliénable¹⁰. Ces places ne sont ni données, ni le résultat de la volonté, mais une réinvention dialogique, c'est-à-dire à la fois inscrites dans des contextes et renouvelées dans et par des situations : « La reconnaissance est le passage obligé pour le renouvellement du désir sans lequel il n'y aurait pas d'engagement dans l'action » (Dejours, 1995, 209).

Dans le cadre des organisations, l'estime mutuelle constitue l'acte de reconnaissance le plus souvent rencontré, résultat d'interactions sociales réussies. Nous insistons ainsi sur la dignité légitimée par la gratitude et selon les valeurs et les normes de l'organisation concernée. Le respect empreigne l'activité, mais la dépasse, puisqu'il dépend aussi des lois civiques. La confiance peut être un atout, mais n'y est guère vitale. L'expression de cette estime est la gratitude qui favorise la responsabilité. Exprimer de la gratitude, c'est en effet apprécier la contribution respective de chacun selon ses capacités (faire, dire, raconter, être responsable). C'est aussi valoriser sa grandeur. La gratitude est mutuelle, elle ouvre la voie à la créativité et à la capacité d'établir avec autrui et avec soi-même une relation dépourvue d'agressivité.

A l'issue de ce travail, d'autres questions émergent¹¹. Le lien étroit qui se tisse entre l'approche de la reconnaissance et les approches culturelles mérite par exemple d'être développé. Ce qui est visible socialement est ce qui est valorisé au sein de la société actuelle : l'individu autonome conscient des contraintes, des lois existantes et de ses droits, crée, produit, rapporte et s'inscrit sans difficulté dans la norme culturelle occidentale (Boltanski & Thévenot, 1991 ; d'Iribarne, 2006 ; Chevrier, 2008). Dans les organisations contemporaines il est sans cesse évalué, apprécié selon sa productivité. Son travail est jugé sur des preuves tangibles (résultats mesurables, quantifiables), mais aussi sur des critères implicites (valeurs, traditions). A son tour il juge autrui (selon ces mêmes critères), lui confère une place tout en légitimant la sienne. Les paradoxes contemporains de notre société subsistent et creusent les ambiguïtés existantes : autonomie versus subordination au chef (hiérarchie cohérente au monde qui compte et non au monde de la maisonnée qui aime et qui raconte) ; créativité et imagination versus règlementations de plus en plus strictes. La notion de reconnaissance contribue à élucider ces paradoxes, à repenser l'individu et sa place au sein des interactions professionnelles, et enfin, à mieux définir sa

¹⁰ Ce qui pose la question des nouvelles formes d'affichage public de l'intimité (FaceBook à la suite de Loft Story par exemple). Voir aussi (Pène, 2005).

¹¹ Et aussi d'autres croisements littéraires doivent être approfondis, notamment avec Alain Caillé, Emmanuel Renault, Wayne Brekhus, Nancy Fraser, Jacques Godbout ou Charles Taylor pour ne citer que les plus connus.

position et son statut dans la compétition sociale, problématiques au cœur du processus communicationnel des organisations contemporaines.

Bibliographie

ALMEIDA (d') Nicole (2006), « Les organisations entre projets et récits », dans Arlette Bouzon (dir), *La communication organisationnelle en débat : champs, concepts, perspectives*, Paris, L'Harmattan, p. 145-158

ANDONOVA Yanita et Béatrice Vacher (2010), « Visibilité et reconnaissance de l'individu au travail », *Revue Communication & Organisation*, 36, décembre 2009, p. 136-147

BOLTANSKI Luc et Eve Chiapello (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 843 p.

BOLTANSKI Luc et Laurent Thévenot (1991), *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 483 p.

BOUDES Thierry (2004), « La formulation de la stratégie d'entreprise comme mise en récit », *Management international*, 8(2), p. 25-31

CAILLE Alain (dir.) (2004), *Revue du Mauss n°23 : De la reconnaissance, don, identité et estime de soi*, premier semestre

CALLON Michel (1986), « Eléments pour une sociologie de la traduction. La domestication des coquilles Saint-Jacques et des marins-pêcheurs dans la baie de Saint-Brieuc » *L'année sociologique*, 36, p. 169-208

CHEVRIER Sylvie (2008), *La gestion des équipes interculturelles : une approche interprétative*, Note de synthèse en vue de l'Habilitation à Diriger des Recherches, Paris, Université Paris Dauphine

DEJOURS Christophe (1995), « Analyse psychodynamique des situations de travail et sociologie du langage », dans Josiane Boutet (dir), *Paroles au travail*, Paris, L'Harmattan, 181-224

DEJOURS Christophe (2003), *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*, Paris, Inra éditions

DELCAMBRE Pierre (1997), *Écriture et communications de travail*, Lille, Presses Universitaires du Septentrion

GIRAUD Pierre-Noël (2001), *Le commerce des promesses. Petit traité sur la finance moderne*, Paris, Editions du Seuil

GIRAUD Pierre-Noël (2005), « Essai de prospective économique globale », *Revue Le Banquet*, 22, prière de consulter. http://www.revue-lebanquet.com/docs/a_0000402.html?qid=sdx_q3

GOFFMAN Erving (1988), « L'ordre de l'interaction », dans Yves Winkin (dir.), *Les moments et leurs hommes*, Paris, Editions de minuit, p. 186-230

GOFFMAN Erving (1974/1991), *Les cadres de l'expérience*, traduit de l'américain par I. Joseph, M. Dartevelle et P. Joseph, Paris, Éditions de Minuit

GRAMACCIA Gino (2001), *Les actes de langage dans les organisations*, Paris, Éd. l'Harmattan, 287 p.

GRAMACCIA Gino (2006), « Morale et éthique, de Durkheim à Ricœur », *séminaire du laboratoire Epistémé*, Université Bordeaux 3, 1er juin, 2 p.

GRAMACCIA Gino (2007), « Les actes de langage dans les organisations par projet », dans Luc Bonneville et Sylvie Grosjean (dir.) *Repenser la communication dans les organisations*, Paris, L'Harmattan, p. 51-86

GROLEAU Carole, James R. Taylor (1996), "Towards a subject-oriented worldview of information », *Canadian Journal of Communication*, 1(2), p. 243-265

GROSJEAN Sylvie, et al. (2010), « Analyser les pratiques narratives en situation de travail : un exemple d'appropriation de savoirs organisationnels », *Colloque AIMS*, Luxembourg, Juin

HABERMAS Jürgen (1981/1987), *Théorie de l'agir communicationnel*, traduit de l'allemand par J.-M. Ferry et J.-L. Schlegel, Paris, Fayard

HENAFF Marcel (2002), « Du don cérémoniel à la politique de la reconnaissance », *Revue Esprit*, février, p. 159-165

HONNETH Axel (2000), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Éd. du Cerf

HONNETH Axel (2005), « Invisibilité : sur l'épistémologie de la reconnaissance », *Revue Réseaux*, 129-130, p. 41-57

HONNETH Axel (2006), *La société du mépris. Vers une nouvelle Théorie critique*, Paris, La Découverte

HUTCHINS Edwin (1995), *Cognition in the wild*, Cambridge M.A., MIT Press

IRIBARNE (d') Philippe (2006), *L'étrangeté française*, Paris, Editions du Seuil

LACOSTE Michèle (2001), « Peut-on travailler sans communiquer ? », dans Anni Borzeix et Béatrice Fraenkel (dir.), *Langage et travail. Communication, cognition, action*, Paris, Ed. CNRS, p. 21-54

LATOUR Bruno (1994), « Une sociologie sans objet ? Remarques sur l'interobjectivité », *Sociologie du travail*, 4, p. 587-607

PENE Sophie (2005), *Société de disponibilité. La vie quotidienne des communautés artificielles*, œuvre nouvelle en vue de l'habilitation à diriger des recherches, prière de consulter. <http://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00132522/fr/>

POCHE Fred (2004), *Une politique de la fragilité. Ethique, dignité et luttes sociales*, Paris, Ed. Cerf, col. La nuit surveillée, 257 p.

RICOEUR Paul (2004), *Parcours de la reconnaissance*, Paris, Gallimard folio essais

VACHER Béatrice (2009), « Articulation entre communication, information et organisation en SIC », *Les enjeux de la communication*, prière de consulter. http://w3.u-grenoble3.fr/les_enjeux/2009/Vacher/index.php

VACHER Béatrice et al. (2010), « Debate sobre perspectivas teóricas en torno a la comunicación en las organizaciones, en España y en Francia », *II Congreso Internacional de la Asociación Española de Investigadores de la Comunicación (AE-IC), Comunicación y desarrollo en la era digital*, Malaga, Espagne, 3 a 5 de febrero, prière de consulter. http://www.aeic2010malaga.org/esp/secciones_det.asp?id_seccio=7&id_slot=1&id_seccion=7

WEICK Karl E. et Karlene H. Roberts (1993), « Collective mind in organisations: Heedful interrelating on flight decks », *Administrative Science Quarterly*, 38(3), p. 357-381

WINKIN Yves (1996, 2001), *Anthropologie de la communication. De la théorie au terrain*,

Paris, Editions du Seuil ZARIFIAN Philippe (2006), « Travail, modulation et puissance d'action », dans Arlette Bouzon (dir.), *La communication organisationnelle en débat : champs, concepts, perspectives*, Paris, L'Harmattan, p. 47-76