

Médiation et Reconnaissance

Valérie Larroche

▶ **To cite this version:**

Valérie Larroche. Médiation et Reconnaissance. Médiation et reconnaissance, Jun 2008, Compiègne, France. http://www.sfsic.org/congres_2008/spip.php?article25. hal-00630406

HAL Id: hal-00630406
https://hal.science/hal-00630406

Submitted on 11 Jun 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 et médiation

Valérie Larroche

La discipline SIC possède depuis quelques années déjà une assise institutionnelle au plan organisationnel mais il lui est plus difficile d'obtenir ce statut au plan scientifique. Dès la création de formations spécialisées en information communication dans les années 70, sa reconnaissance disciplinaire avait pour origine des considérations professionnelles. L'autonomie scientifique n'est pas encore aujourd'hui totalement reconnue car les SIC empruntent des concepts, des théories et des méthodes à des sciences variées. Elles sont dans une période que nous qualifierons de postadolescente.

Cette communication se propose de contribuer à la réflexion épistémologique et scientifique des SIC par le biais du concept de médiation et du concept de reconnaissance. Un champ scientifique peut être étudié à partir des concepts que la discipline reconnaît comme fondamentaux. En son temps, Durkheim revendiquait le besoin de forger un système de concepts pour construire la sociologie scientifique. Les concepts sont des instruments utiles à l'élaboration de théories ou de modèles et sont un moyen de donner un panorama scientifique de la discipline. La recherche des concepts fondamentaux est une piste intéressante pour assurer une compréhension plus claire des frontières de cette discipline scientifique par des nouveaux chercheurs qui souhaitent se réclamer des SIC.

Nous avançons dans cette communication l'idée que la médiation et la reconnaissance sont des concepts fondamentaux en SIC pour décrire des processus de communication dans les organisations. On peut envisager la communication de façon positive si les deux interlocuteurs se reconnaissent et s'accordent un certain crédit. Quant au concept de médiation, il est aujourd'hui considéré comme central dans certains domaines de l'information communication (en médiation culturelle notamment). Nous prendrons comme méthode épistémologique la mise en confrontation du concept de médiation et du concept de reconnaissance car nous supposons une certaine proximité entre ces deux concepts.

La médiation pour Jean-François Six (2002) peut être institutionnelle ou d'ordre plus privé. La première nécessite l'intervention d'un tiers institutionnel pour construire ou réguler la relation. Elle est représentée principalement dans le règlement de conflit. La deuxième porte plus sur du lien social et crée des espaces de rencontre pour vivre le lien.

De même, la reconnaissance est d'une part une juste rétribution qui mène à l'estime de soi, d'autre part un sentiment intersubjectif qui participe à la confiance en soi. En dernier lieu elle est une revendication plus politique liée au respect.

Alain Caillé (2007, p. 9) et d'autres avant lui (Georg Wilhelm Friedrich Hegel, Axel Honneth, Paul Ricoeur entre autres) distinguent trois sphères où opèrent la reconnaissance : la sphère de la coopération sociale, la sphère publique du droit et du politique et enfin la sphère de la socialité primaire. Pour chacune de ces sphères, il donne un terme différent à la reconnaissance ; la relation d'estime fait référence à la sphère de la coopération sociale qui se résume pour nous à l'organisation, le respect qui fait référence à la sphère du droit et enfin la confiance en soi qui fait référence à la sphère de la socialité primaire, c'est–à-dire aux relations intersubjectives.

La première partie concernera plus particulièrement le lien social ou la relation, élément indispensable à une réflexion sur la reconnaissance et sur la médiation. Nous supposons que la notion de relation est une composante nécessaire à toute médiation et intrinsèque à toute reconnaissance. La deuxième partie portera sur l'idée d'institution ou de dispositif, élément indispensable à l'étude du concept de médiation et de reconnaissance. Nous supposons ici que le dispositif permet d'organiser les échanges.

La relation comme dimension humaine de la médiation et de la reconnaissance

La relation d'amour au sens d'Axel Honneth

Jean-François Six (2002) définit la médiation dans un contexte intersubjectif comme une rencontre qui permet de créer du lien ou de le renouer. La médiation est pour lui une relation vécue et elle est fondée sur l'écoute, le dialogue, la conversation, le partage…

La médiation se définit par la relation mais aussi par la notion de tiers, attribution donnée le plus souvent au médiateur humain ou institutionnel que nous perdons de vue avec cette première vision de la médiation. Le tiers en philosophie est un rapport, une relation entre, un entre-deux. Le tiers n'est pas un troisième concret mais un élément qui se situe dans l'entre-deux. Il est un rapport, pas un individu. Il y a médiation quand deux sujets prennent en compte la relation (avec ou sans tierce personne). C'est cette relation entre eux qui fait tiers ; La médiation est alors liée à tout ce qui cultive la relation, que celle-ci soit harmonieuse ou non. Il y a médiation quand un être prend conscience d'une relation, quand il reconnaît la valeur de cette relation. La médiation est ce qui circule de l'un à l'autre et qui ne peut exister sans l'un et l'autre et qui n'est ni l'un ni l'autre. L'amour n'appartient à aucun des deux mais circule entre les deux. L'autorité, la reconnaissance, l'amitié, la haine, sont des interrogations portant sur cet entre-deux. Les couples d'opposition type activité-passivité, masculinité-féminité, sommeil-veille, paraissent méconnaître les passages, l'entre-deux. Le tiers n'est aucun des deux, il est l'espace qui existe entre les deux, matérialisé par la relation. La relation dans ce contexte présuppose l'existence d'un je et d'un autre. Les relations intersubjectives ont une dimension empathique car l'autre n'est pas considéré comme un double de soi et n'attend donc pas des réactions similaires à celles que l'on pourrait soi-même attendre. La reconnaissance dans ce contexte est pour Alain Caillé (2007, p. 12) lié à l'amour au sens de relations affectives « puissantes ». Elle relève de la confiance et touche l'identité de l'individu.

Jusqu'ici nous avons caractérisé la relation comme si celle-ci était un état à un moment donné. Une relation possède une dimension temporelle qui se traduit par l'histoire de la relation. Cette relation peut donc subir des fluctuations dans le temps ; le vécu de la relation est ponctué de marques de reconnaissance mais aussi de marques de déni, de conflits, de réconciliation, *etc*. La relation est un lien qui peut se briser, se distendre, s'intensifier… La reconnaissance se construit aussi au fur et à mesure du temps. Elle suppose déjà de connaître l'autre avant de pouvoir le reconnaître. Elle suppose aussi une attention, un certain soin apporté à la relation au sens de *care*.

Dans l'organisation, il y a aussi des éléments de l'ordre de l'intersubjectivité et des relations affectives qui peuvent être pris en compte. Ainsi un supérieur qui délègue des tâches à ses employés leur accorde une confiance et reconnaît leur capacité. L'exemple illustre une relation de confiance. Cette dernière accordée par le supérieur est ici un acte de confiance non délégué à l'inverse des médiations supposant l'intervention d'un tiers humain ou d'une institution[i].

L'organisation est traversée de relations intersubjectives mais aussi de relations de coopération. C'est dans ce dernier contexte qu'Alain Caillé définit la reconnaissance comme estime.

La relation d'estime

Dans les définitions courantes, on peut relever deux sens du verbe estimer ; l'un en lien avec l'idée d'évaluation ; estimer dans ce sens est l'action de déterminer la valeur d'un bien, il y a une idée de calcul approximatif (estimer une distance). L'autre sens est en lien avec l'idée d'avoir une opinion et correspond au fait d'avoir une bonne opinion de quelqu'un, d'en reconnaître la valeur. Ces différentes explications mettent en avant une comparaison et un calcul anticipatif, basés sur un référentiel implicite. A l'inverse des relations plus affectives, une relation d'estime ne suppose pas de reconnaître l'autre dans sa totalité. Un individu (« je ») estime la qualité d'expert, d'ami, de responsable, de pair *etc*. d'un autre (« vous » ou « tu »). De plus, le « vous » ou « tu »' doit reconnaître au « je » une certaine légitimité pour l'évaluer. On peut citer à titre d'exemple l'employé qui reconnaît à son supérieur son autorité et le supérieur qui reconnaît la qualité du travail de son employé. Il peut y avoir une réciprocité dans la relation d'estime, mais celle-ci n'est pas nécessairement de même nature.

La définition met en avant aussi le fait que l'estime suppose l'existence d'un référentiel de valeurs pour définir le degré de reconnaissance. Pour Axel Honneth (2002, p. 149) « L'idée culturelle qu'une société se fait d'elle-même fournit les critères sur lesquels se fondent l'estime sociale des personnes, dont les capacités et les prestations sont jugées intersubjectivement en fonction de leur aptitude à concrétiser des valeurs culturellement définies par la société. » Cette remarque met l'accent sur le jugement de soi et des autres à partir de valeurs collectives. Pour Alain Caillé (2007, p. 9), « chacun recherche l'estime qu'il juge mériter au prorata de sa contribution productive et de son efficacité dans l'organisation ». Il y a une idée de juste rétribution et de contribution escomptée qui suppose aussi une anticipation et un référentiel de valeurs. L'idée de rétribution escomptée montre que celle-ci est variable selon les individus. Le fait de proposer un aménagement d'horaire peut être ressenti comme une marque de reconnaissance ; pour d'autres, seule compte l'augmentation de salaire. Dans un article antérieur sur la vengeance (Valérie Larroche, 2006), nous avions mis en évidence dans un des entretiens des éléments de non reconnaissance mentionnée par un directeur de magasin suite à une grève bien menée et non récompensée par le supérieur. Si l'employé n'attend rien de son supérieur, il ne peut pas être déçu. C'est le cas des employés qui ont un hobby et préfère consacrer du temps à celui-ci. Ces exemples attirent l'attention sur le fait qu'il ne suffit pas de reconnaître, il faut aussi donner des marques de reconnaissance conformes aux attentes de celui qui les reçoit.

Les relations d'estime sont donc tributaires d'un référentiel implicite entre les protagonistes que l'on peut considérer comme un tiers. L'estime n'a de valeur que si l'on reconnaît une autorité à celui qui nous en gratifie. La valeur de la reconnaissance dépend de la valeur que l'on accorde à celui qui nous la donne. Etre reconnu compétent n'a de valeur que si l'on reconnait à l'autre une légitimité pour évaluer cette compétence.

La relation médié-médiateur

Les éléments proposés jusqu'ici pour caractériser la reconnaissance relève à la fois de la coopération sociale et de la socialité primaire et sont liés à des relations humaines. La reconnaissance est donc affaire d'amour d'une part et de juste mesure, cette justesse étant dépendante des individualités. Lorsque l'on n'a plus le sentiment d'être reconnu à notre juste valeur, lorsque la relation est inexistante ou fragilisée, un tiers acteur, souvent le représentant d'un dispositif de médiation ou d'une institution peut intervenir pour rétablir le lien ou

permettre de recréer une relation positive entre A et B. Dans ce cas, pendant l'intervention du médiateur C, les relations positives sont désormais pour un temps entre A et C et entre B et C ce qui permettra peut-être de renouer une relation positive entre A et B. L'intervention d'un tiers suppose l'acceptation par les médiés (A et B) de la dégradation de leur lien et l'acceptation d'une relation plus distanciée ; Ils délèguent alors leur confiance au médiateur à qui ils reconnaîssent des compétences pour pacifier la relation. Jean-François Six (2002) considère que la relation médié-médiateur n'est pas basée sur des rapports de force, ni sur des jugements de valeur. On retrouve cette idée aussi dans la définition de la médiation de Michèle Guillaume–Hofnung (1995, p. 74). La médiation est « un mode de construction de la vie sociale grâce à l'entreprise d'un tiers neutre, indépendant, sans autre pouvoir que l'autorité que lui reconnaissent les médiés qui l'auront choisi ou reconnu librement. » S'ajoute dans cette définition l'idée que les médiés reconnaissent au médiateur des capacités pour pacifier la relation. La genèse de la relation est liée à cet objectif de pacification. La définition de Michèle Guillaume–Hofnung insiste aussi sur la neutralité du tiers qui suppose une capacité de distanciation du médiateur. Le tiers est supposé n'avoir aucun pouvoir institutionnel, ce qui est difficile lorsque l'on a affaire à un tiers humain le médiateur professionnel appartenant à une organisation.

Le dispositif, dimension organisationnelle de la médiation et de la reconnaissance

La définition de médiation sociale préparée par 42 experts européens de la médiation et repris par M. Bartolone, Ministre délégué de la Ville et Président du séminaire médiation en mai 2001 met en avant à la fois la notion de relation vue précédemment et la notion de dispositif organisationnel tout en insistant sur le tiers : « La médiation sociale est définie comme un processus de création et de réparation du lien social et de règlement des conflits de la vie quotidienne, dans lequel un tiers impartial et indépendant tente, à travers l'organisation d'échanges entre les personnes ou les institutions, de les aider à améliorer une relation ou de régler un conflit qui les oppose. » (cité par Jean-François Six, 2002, p. 67).

Institution / Dispositif de médiation

Dans la réflexion menée par les experts, la relation d'échange entre les personnes peut s'illustrer à l'aide d'exemples de la première partie. Le tiers humain (représentant ou non d'une institution) organise l'échange pour parvenir à retrouver une relation positive. A l'inverse de la première partie qui mettait l'accent principalement sur les relations de face à face, la notion d'échange élargit le propos, notamment aux relations médiatées. L'institution, quant à elle, se caractérise par la régulation de la vie sociale à l'aide d'orientations normatives considérées comme légitimes par la société. Cette organisation énonce des interdits et des permissions qui doivent être intériorisées par les membres de la société. L'institution est garante de la tradition et sa légitimité vient de son assise historique. A titre d'illustration, l'école républicaine est une institution qui forge les esprits et ancrent des valeurs fondées notamment sur la laïcité, la citoyenneté, et impose des règles du type droit de l'enfant, droit à l'éducation. La régulation sociale qui caractérise les institutions se basent sur des normes établies de longue date et qui évoluent lentement, d'où la difficulté pour prendre en compte de nouvelles réalités. Par exemple, l'apparition du téléphone portable avec vidéo dans les écoles crée des conflits (exemple des vidéos de bagarre retransmises sur un blog) auxquels l'institution ne sait pas encore répondre. Selon la citation précédente, ce différent se réglera à l'aide de l'organisation d'échanges que nous désignons par l'expression dispositif de

médiation. Ce dispositif est en position de tiers, c'est pourquoi, nous lui associons l'idée de médiation, la notion de dispositif étant très large.

Nous désignerons donc le tiers par l'expression dispositif de médiation. Il permet d'établir des connexions « entre des personnes ou des institutions ». Le dispositif est une organisation et un processus qui régulent les collectifs ou les individus à l'aide de contrats non explicités et construits au fur et à mesure des situations. C'est l'expérience qui va permettre de contractualiser et non pas des règles préétablies. Si l'on reprend l'exemple des vidéos privées diffusées sur Internet, il n'y a pas de règles données par une institution pour l'instant, mais au cas par cas, une organisation médiatrice, par l'accumulation de situations similaires, organise « les règles du jeu ». Le dispositif permet de résoudre ou de détecter de nouvelles situations contractuelles inédites ou non encore institutionnalisées. Le processus de médiation mené à son terme mènera à la transformation du dispositif en institution. Ainsi le tiers qui organise l'échange est un dispositif de médiation ou une institution. Elisabeth Volckrick (2005, p. 155) distingue 3 types de tiers liés à la médiation : le tiers généralisé, le tiers réflexif et le tiers empirique qui vont nous permettre d'illustrer notre dernière idée.

Le tiers, dispositif de médiation ?

Le premier tiers évoqué par Elisabeth Volckrick est le tiers généralisé qui se caractérise par la référence à des pratiques réglées et permet de resituer les protagonistes comme sujet membre d'un collectif. Ce tiers fait clairement référence à la norme établie. Ainsi le tiers va tenter de faire reconnaître à chacun la place de l'autre et permettre d'élargir la vision des protagonistes pour les resituer dans un cadre collectif plus large. Ici le tiers peut être une institution puisqu'il fait clairement référence à des règles établies.

Le deuxième, le tiers réflexif met en avant les éléments personnels du monde du sujet et ne présuppose pas la compatibilité des mondes des deux protagonistes. Le but d'une médiation qui reconnaît la pluralité des mondes a pour but ultime en pratique de permettre la cohabitation des mondes qui suppose des normes partagées et consenties. Ici le dispositif de médiation se construit au fur et à mesure des interactions. Il tient compte des initiatives originales et régule les relations innovantes. Ces dispositifs permettent de créer des relations entre des mondes qui s'ignoraient jusqu'ici. La médiation culturelle par exemple permet de créer un pont entre des artistes et un public.

Enfin le dernier, le tiers empirique intervient pour rétablir ou créer des liens en période de crise. Il permet d'ajuster en fonction des situations. Les actions menées sont compatibles avec le système en place. On reste dans le *statu quo* et l'éducation vers la compréhension et l'acceptation du système en place. On est dans la recherche d'ajustements compatibles avec les institutions en place. La médiation est une ingénierie (terme employé par Michèle Gellereau, 2006) qui explicite les moyens de parvenir à décrire de nouvelles pratiques d'acteurs confrontés à des commandes, des résultats et des actions. Cette vision est celle des gestionnaires et des juristes qui recherchent des solutions concrètes à des situations qui doivent être réglées au plus vite pour ne pas déstabiliser l'ordre établi. Les ajustements recherchés peuvent faire appel à un dispositif de médiation car il y a une idée d'urgence difficilement compatible avec l'institution.

En d'autres termes, le dispositif de médiation est un tiers dont la mission est d'organiser les échanges pour faciliter la rencontre de collectifs ou d'individus, permettre la coopération ou régler des situations urgentes.

Voyons maintenant ce qu'apporte ce dispositif de médiation à la reconnaissance.

Reconnaissance et dispositif de médiation

Le tiers généralisé fait clairement référence à la reconnaissance. L'idée de reconnaissance de l'autre est incluse dans l'explication. Ce tiers a par exemple une représentation des acteurs et il défend cette représentation. On peut prendre l'exemple d'un organigramme qui décrit les services d'une entreprise. Un supérieur hiérarchique peut faire appel au tiers généralisé lorsqu'un employé vient se plaindre de sa situation : Lui rappeler sa place dans la société, les objectifs poursuivis par celle-ci sont des arguments faisant appel au tiers généralisé. La reconnaissance est de l'ordre du respect. L'homme n'est pas considéré dans son individualité, mais dans son appartenance à un collectif, lui-même situé dans un collectif plus large. Ce tiers fait donc référence à la catégorie de la reconnaissance que l'on a omise dans la première partie, à savoir le respect. Elle suppose de faire référence à des lois, à des chartes pour rappeler les décisions du collectif.

Le tiers réflexif est la connexion entre des mondes qui s'ignorent. Il suppose d'abord de faire se connaître ces mondes avant d'envisager une reconnaissance. Le dispositif organise la connaissance et le respect de ces nouvelles connaissances. On peut ensuite envisager de réitérer cette connaissance si l'un des collectifs est oublié. On organise alors une re-connaissance. On peut aussi envisager d'organiser une coopération entre ces collectifs et la reconnaissance prendra alors la forme de l'estime, c'est-à-dire d'un jugement de valeur positif calculé en fonction d'un système de référence commun aux différents collectifs qui participent à cette coopération.

Enfin pour le tiers empirique, la reconnaissance est moins présente puisque l'accent porte plutôt sur l'éducation et la gestion de crise.

L'entretien d'évaluation

Illustrons maintenant nos idées à l'aide de l'entretien d'évaluation. Cet objet possède une dimension humaine[ii] et organisationnelle**.** L'entretien est un moment vécu par un supérieur et son employé. Nous avons vu en première partie la notion d'estime utile lors des interactions. On peut situer aussi l'entretien dans un cadre plus large ; le supérieur hiérarchique va mener des entretiens d'évaluation avec tous les employés qu'il a sous sa responsabilité, ce qui peut lui servir ensuite pour définir des axes managériaux et pourquoi pas définir des critères de promotion. Dans l'espace de l'entretien, le supérieur hiérarchique est-il un représentant de l'organisation ou un tiers qui permet la rencontre de deux mondes (celui de l'employé et celui des dirigeants) qui n'ont pas toujours le loisir de se rencontrer physiquement ? L'ensemble des entretiens d'évaluation réalisé dans une organisation est un moyen pour les directeurs de ressources humaines de préparer leur politique de formation ou de concevoir un référentiel de compétences. Dans ces exemples, le supérieur hiérarchique a pour rôle de mener l'entretien et de remplir un formulaire qui sera le compte-rendu transmis à d'autres acteurs non présents lors de l'entretien. Amir Slimane, Directeur d'une agence DHL a travaillé à la réalisation du guide d'entretien à remplir lors de l'entretien individuel et a mené une trentaine d'entretiens, les 260 autres étant menés par d'autres responsables (source La tribune 19 décembre 2006). Olivier Dupont et Sabine Drutel (2006) considèrent que le tiers est le document qui est rempli lors de cet entretien. Dans ce cas, l'objet est médiateur et le supérieur hiérarchique en position de représentant. C'est en fait la synthèse de l'ensemble des entretiens qui permettra d'orienter notamment la politique de formation ou de recrutement. On peut aussi mentionner le référentiel de compétences comme document tiers qui peut permettre lors de l'entretien de faire ressortir l'employabilité de l'employé et ainsi l'aider à reconnaître ses compétences, ce qui lui permet de se situer dans un métier. Nous avons ici illustré le tiers réflexif mentionné dans le paragraphe précédent. La reconnaissance

se limite à la connaissance des uns et des autres. Dans ce même contexte, le tiers généralisé est le supérieur puisqu'il est aussi en position de représentant de l'organisation et son rôle est de rappeler les contraintes et les objectifs de l'organisation dans son ensemble. Le tiers généralisé fait appel aussi aux institutions. Il transparaît avant la mise en place des entretiens sous forme de circulaires et de procédures. Les entretiens d'évaluation ne sont possibles à organiser qu'après avoir notamment recueilli l'avis du Comité d'Entreprise et du Comité d'Hygiène, de Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT).

Ainsi l'entretien d'évaluation permet d'illustrer la notion de tiers liée à la médiation mais ce tiers apparaît aussi sous forme de document écrit et non seulement sous la forme d'acteur humain comme nous le laissions supposer en première partie. Les documents sont donc des éléments essentiels au dispositif de médiation. Quant à la reconnaissance, elle est indéniablement présente avec le tiers généralisé sous forme de respect ou d'estime. Le tiers réflexif nous a permis d'aborder l'idée qu'il faut connaitre avant de reconnaitre.

Conclusion

Au terme de ce développement, nous pouvons dire que l'hypothèse soulevée en introduction concernant la qualité opératoire du concept de reconnaissance en SIC est démontrée. Nous avons mis en avant par la confrontation au concept de médiation la dimension relationnelle de la reconnaissance d'une part et la dimension organisationnelle d'autre part à travers le dispositif de médiation. En d'autres termes, le point de vue en SIC de la reconnaissance suppose des sujets et des relations pris dans des contraintes de régulation sociale, cette régulation pouvant s'effectuer à l'aide de documents et/ou de sujets humains.

Il reste à confronter le concept de reconnaissance à d'autres concepts SIC pour lui donner une véritable assise SIC : les concepts de représentation, d'échange semblent de bonnes pistes pour de prochaines investigations. Ces dernières permettront aussi de contribuer à l'épistémologie des SIC. Par l'intermédiaire d'un nouveau concept, d'autres sont manipulés et consolidés. C'est le cas dans cette communication du concept de médiation.

On ne peut limiter la recherche à des considérations épistémologiques. La confrontation au terrain est un autre moyen de vérifier la pertinence des théories. L'étude des relations peut être approfondie à l'aide d'entretiens qualitatifs ou d'observations participantes bien ciblés sur un domaine où l'on peut évaluer la reconnaissance. Par exemple en interrogeant des cadres intermédiaires dans un secteur précis (secteur des bibliothèques, secteur hospitalier, secteur privé de l'alimentation par exemple). De même, l'aspect organisationnel peut être approfondi par l'analyse des dispositifs mis en œuvre pour instrumenter la reconnaissance, tels que les entretiens d'évaluation, les plans de formations, les politiques de gestion des carrières, les labels etc. La constitution d'un corpus de documents prescriptifs en matière de management au sein de l'organisation peut aussi permettre de formaliser une représentation de la reconnaissance.

C'est la combinaison d'études portant à la fois sur la relation et sur le dispositif qui permettra de conserver un cadre SIC. Les exemples proposés ci-dessus allient ces deux aspects et concernent tout particulièrement la sphère de la coopération sociale. Rappelons que pour Alain Caillé (2007, p. 12) une reconnaissance également distribuée (au niveau universel) serait l'exact contraire d'une reconnaissance au niveau individuel. D'où l'importance de bien fixer la sphère envisagée pour les études portant sur la reconnaissance.

Bibliographie

Boure R. (Ed.), 2002, *Les origines des sciences de l'information et de la communication, regards croisés*, Villeuneuve d'Ascq, Presse Universitaire du Septentrion, 179 p.

Bouvier P., 2005, Le lien social, Paris, Gallimard, 401 p.

Caune J., Pour une éthique de la médiation, Grenoble, PUG, 1999, 294 p.

Caillé A., 2007, La quête de reconnaissance, nouveau phénomène social total, Paris, La découverte, 303 p.

Chabot J.-L., S. Gal, C. Tournu (Eds.), 2007, Figures de la médiation et lien social, Paris, L'Harmattan, (Coll. : la librairie des humanités), 224 p.

Dupont O., Drutel S., 2006, « Entretien annuel d'évaluation, le document, un objet « intermédiateur » », Sciences de la Société, n° 68, p. 111-131.

Enriquez E., 1999, Les jeux du pouvoir et du désir dans l'entreprise, Paris, Desclée de Brouwer, 411 p.

Gaillard B., J.-P. Durif-Varembont (Coll.), 2007, La médiation. Théories et pratiques, Paris, L'harmattan, 161 p.

Gellerau, M., 2006, « Pratiques culturelles et médiation », p. 27-42, in S. Olivesi (Ed.), Sciences de l'information communication, objets, savoirs, discipline, Grenoble, PUG, 286 p.

Guillaume-Hofnung M., 1995, La médiation, Paris, PUF, 2007, 127 p.

Honneth A., 2002, La lutte pour la reconnaissance, Paris, Ed. du Cerf, 232 p.

Larroche V., 2006, « La vengeance dans les organisations », p. 315-322, in P. Marillaud, R. Gauthier, La vengeance et ses discours, 26ème colloque d'Albi, Langage et significations, Toulouse, 411 p.

Olivesi S. 2004, Questions de méthode, Paris, L'harmattan, 148 p.

Olivesi S., 2006, Sciences de l'information et de la communication, objets, savoirs, discipline, Grenoble, PUG, 286 p.

Ollivier B., 2000, Observer la communication : naissance d'une interdiscipline, Paris, CNRS, 184 p.

Osty F., M. Uhalde, 1997, Les mondes sociaux de l'entreprise, penser le développement des organisations, Paris, La découverte, 2007, 398 p.

Ricoeur P., 2004, Parcours de la reconnaissance, Trois études, Paris, Gallimard, 2005, 429 p.

Robert-Demontrond P. (Coll.), 2004, L'analyse de concepts, Rennes, Apogée, 224 p.

Robert-Demontrond P (Coll.), 2005, L'importation de concepts, Rennes, Apogée, 335 p.

Six J.-F., V. Mussaud, 2002, Médiation, Paris, Seuil, 342 p.

Volckrick E., 2005, « Le dispositifs de médiation et la question du tiers, vers une interprétation pragmatique du tiers », p. 133-158, in J.-P. Lebrun, E. Volckrick (Dir.), Avons-nous encore besoin d'un tiers ?, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2005, (Coll. Humus, Subjectivité et lien social), 205 p.

[i] Voir par exemple les labels qui sont des marques de confiance attribuées par une institution extérieure.

[ii] Nous avons déjà utilisé cet objet pour illustrer l'idée d'estime dans l'organisation dans la partie précédente.