



De la reconnaissance...une approche plurielle

Jean-Louis Boutte

► To cite this version:

| Jean-Louis Boutte. De la reconnaissance...une approche plurielle. 2011. hal-01444321

HAL Id: hal-01444321

<https://hal.science/hal-01444321>

Submitted on 23 Jan 2017

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.

De la reconnaissance...une approche plurielle

Jean-Louis Boutte

Maître de Conférences – Université de Provence – Département des Sciences de l'Education –
Lambesc (13)

Introduction

Pour cette journée de réflexion consacrée à « La Reconnaissance », j'ai tenté d'aborder cette notion en cherchant des références, des définitions et en quoi cette notion pouvait éclairer les phénomènes relationnels dans l'entreprise. Dans cette contribution, il s'agit de construire une approche plurielle, sous différents angles de vue, philosophiques, psychologiques, psycho sociologiques, sociologiques... Mais il s'agira aussi de lier cette notion à d'autres, notamment l'identité professionnelle, la motivation et l'engagement et de montrer que la reconnaissance est au cœur des processus humains dans l'entreprise. Ainsi il apparaît que tout manager, tout DRH ou RF se doit d'en avoir conscience.

Une tentative de définition

Ma première approche a consisté à regarder ce que les dictionnaires (Larousse, Petit Robert) donnent comme définitions. Ces sources présentent ce terme comme polysémique et proposent une multiplicité de significations dont la plupart ne nous éclairent pas beaucoup aujourd'hui. Ainsi il est question de « reconnaissance vocale », « reconnaissance de dette », « d'un enfant », de « vol de reconnaissance »... En revanche, trois significations peuvent ici nous intéresser :

- l'action de reconnaître comme sien, réel, légitime,
- le sentiment qui incite à se considérer redevable, à manifester sa gratitude à la personne de qui on a reçu un bienfait.
- enfin, l'« *action de reconnaître quelqu'un, quelque chose* », ou encore c'est le « *fait de se reconnaître mutuellement* ». Une nuance se fait jour : le côté mutuel. La reconnaissance passe donc par une interaction entre deux personnes.

Ces dernières acceptions, placent donc la reconnaissance au cœur des relations humaines. J.J. Rousseau nous dit que « L'Homme est un être social », et à ce titre, il a besoin des autres pour exister.

Après ces premiers essais de définition à l'aide des dictionnaires, nous pouvons explorer les propositions des penseurs. Or nous allons constater que la reconnaissance a interpellé de nombreux penseurs, dans de multiples champs disciplinaires et ce depuis des siècles. Ainsi :

- La philosophie
 - Aristote, J.J. Rousseau, F. Hegel, A. Smith, S. Freud, P. Ricœur, A. Honneth
- La psychologie et la psycho sociologie
 - A. Maslow, A. Bandura, P. Carré

- La psycho dynamique du travail
 - C. Dejours, P. Molinier
- La sociologie
 - E. Durkeim, C. Dubar, C. Dubet, D. Linhart, R. Sainsaulieu

La reconnaissance se trouve donc au carrefour des préoccupations de tous ceux qui tentent de comprendre les comportements individuels et collectifs, siège de la complexité humaine.

Des approches philosophiques

Pour Aristote déjà, le rapport d'amitié entre les hommes ne se résume pas à des rapports d'équité ou de justice, l'homme a besoin de cette relation à l'autre au-delà d'une rationalité, d'une justice. *« Supposez les hommes unis par l'amitié, ils n'auraient pas besoin de justice; mais en les supposant justes, ils auraient encore besoin d'amitié ».*

Hegel fut sans doute le premier à parler de reconnaissance. Il met en évidence le rapport complexe de la relation à l'autre, l'autre moi, l'*alter ego*, même et différent à la fois : *« Je me vois en lui moi-même immédiatement comme Moi, mais j'y vois aussi un autre objet étant là immédiatement en tant que Moi absolument indépendant en face de moi ».* Cette idée sera largement commentée plus tard, notamment par Husserl, Levinas, Ricoeur.

Husserl, fait apparaître en complément de ce rapport à l'autre, *alter ego*, et comme conséquence, l'idée de construction de soi. Ce rapport à l'altérité est donc une nécessité de ma construction identitaire : *« Admettre que c'est en moi que les autres se constituent en tant qu'autres est le seul moyen de comprendre qu'ils puissent avoir pour moi le sens et la valeur d'existences et d'existences déterminées ».* Là encore, cette idée sera développée par Ricoeur notamment.

Si l'autre est un autre moi, il y a donc chez lui quelque chose qui me ressemble, mais aussi quelque chose de différent. Cette différence me permet de me construire, ou pour le dire comme Levinas : *« Autrui en tant qu'autre n'est pas seulement un alter ego; il est ce que moi je ne suis pas, il l'est, non pas en raison de son caractère, ou de sa physionomie, ou de sa psychologie, mais en raison de son altérité même ».* Mais cette différence est aussi une gêne, un obstacle. Sartre en vient même à dire que *« L'enfer, c'est les autres ».*

Ainsi donc la richesse de la diversité, des différences, de l'altérité dans les relations aux autres est une chance pour chacun d'exister et se construire pour peu que l'autre me regarde et que je regarde l'autre, mon *alter ego*, avec toute la difficulté qu'elles génèrent.

Le regard de la psychologie

En formation, il est assez fréquent de faire référence à la fameuse pyramide de Maslow, psychologue de l'Ecole des besoins dans les années 50. Ce modèle, décrié ou remis en cause depuis, propose d'expliquer les motifs des comportements humains à partir d'une typologie des besoins hiérarchisés à assouvir. Or après les besoins physiologiques, de sécurité et d'appartenance à un groupe cette pyramide fait apparaître le *besoin de reconnaissance et d'estime de soi*. Pour Maslow, l'homme chercherait au sein de son groupe d'appartenance (famille, entreprise...) à être reconnu pour lui-même. Il s'agirait aussi d'une étape, d'un passage vers la réalisation de soi.

Sigmund Freud complète cette approche. Pour lui, si la reconnaissance est un besoin, ce besoin reste inassouvi : « *on peut tolérer des quantités infinies d'éloges* ». On ne peut donc pas considérer que ce besoin puisse être dépassé pour aller vers la réalisation de soi, l'empilement des besoins, leur succession ne semble pas pertinente.

Si l'idée de hiérarchisation des besoins est désormais abandonnée, nous garderons l'idée d'un besoin de reconnaissance dans le regard de l'autre pour la construction de soi, et du lien à explorer entre reconnaissance et estime de soi.

Des histoires illustratives

Deux œuvres célèbres au moins nous confirment ce besoin de reconnaissance dans le regard de l'autre. La première, un roman de Daniel Defoé en 1719, relate l'histoire de « Robinson Crusoé » seul sur une île et rencontrant un autochtone qu'il appelle « Vendredi ». La relation qui se noue s'apparente en première lecture à une relation maître-esclave. Mais à y réfléchir, on peut se demander qui des deux dépend de l'autre.

La deuxième histoire, plus récente, est un film intitulé « Seul au monde ». Tom Hanks y incarne un jeune américain échoué sur une île déserte après un accident d'avion. Durant son séjour, il s'invente un « ami », à partir d'un ballon de Foot Ball récupéré parmi les objets épars sur la plage. Il l'habille et en fait un personnage fictif avec lequel il mène des conversations animées.

Ces deux histoires très éloignées dans le temps ont en commun de mettre au jour ce besoin que l'on pourrait qualifier d'existentiel pour l'un et l'autre des héros : s'inventer un *alter ego*, un interlocuteur, un ami pour pouvoir parler et ce faisant vivre, exister.

En contre exemple, on peut aussi faire état de certaines aspirations à l'isolement. Chez certains artistes, l'investissement dans la création, dans l'œuvre se passe du regard des autres et peut même profiter de ce rejet. De même, certains spirites, religieux, ermites peuvent chercher dans l'isolement le rapport à Dieu sans médiation, sans interférence. Toutefois, W. James tempère ces aspirations, pour lui

ces tentatives ne sont que partielles ou temporaires : « *le suicide social complet ne traverse pour ainsi dire jamais l'esprit humain* ».

Des apports contemporains

Explorons désormais des auteurs contemporains qui ont contribué à expliciter cette notion de reconnaissance. Parmi eux, Axel Honneth, dauphin d'Habermas, s'inscrit dans la poursuite des travaux de Hegel. Il confirme que la reconnaissance est au cœur de la relation humaine, de la *sociabilité*. Pour lui, la socialisation s'opère dans 3 sphères, trois types de groupes d'appartenance du plus proche au plus éloigné, 3 vecteurs :

En tout premier lieu les relations primaires (la famille, les amis), le cercle des relations avec les proches. C'est là que se construisent l'amour ou la sollicitude personnelle.

Viennent ensuite les relations juridiques et sociales au travers desquelles se construisent la considération, le droit et le respect.

Enfin l'estime et la reconnaissance de l'utilité de chacun fondent les solidarités de groupes, des communautés de valeurs (nation, association).

Pour cet auteur, *la reconnaissance est une quête, une lutte pour la justice sociale*. Les exemples ne manquent pas, y compris dans notre actualité récente. Il n'est qu'à repenser aux revendications des infirmières pour la reconnaissance de leur statut et leur diplôme de niveau Bac +3, ou encore celle des « sans-papiers ».

Pour l'auteur, en contre point de la reconnaissance, *le mépris* est la face négative : les sévices et violences, les privations de droits et exclusion, les humiliations et offenses.

Un autre auteur, contemporain est à convoquer pour tenter de cerner cette notion, il s'agit de Paul Ricœur. Reprenant les travaux fondateurs, il propose de considérer que la reconnaissance peut s'exprimer de multiples manières dialogiques :

- Intérieure (accomplissement) ou extérieure (sociabilité),
- Distinction (singularité, prestige, honneur, réussite) ou conformité (appartenance, coexistence, coopération),
- Combat ou communion,
- Directe (on fait attention à moi, on me considère) ou indirecte (par effet retour de l'attention à l'autre),
- Sociale (statut, revendication) ou juridique (droits, réparation).

En reprenant l'idée de la construction dans le regard de l'autre, *alter ego*, Ricœur évoque l'*ipseité* (devenir ipse, advenir à soi-même), comme résultante du croisement des altérités. Il prolonge son idée

en proposant de considérer dans la relation à l'autre la « *reconnaissance réciproque ou mutuelle* » nécessaire dans la construction identitaire.

La psycho dynamique du travail

Dans le champ professionnel qui est notre préoccupation d'aujourd'hui, nous ne pouvons ignorer les apports de la psycho dynamique du travail. L'actualité récente a mis en évidence *les risques psychosociaux* consécutifs aux conditions de travail. Christophe Dejours, psychiatre, est sans doute le fondateur d'un champ d'investigation dans ce domaine, relayé depuis par d'autres contributeurs comme Pascale Molinier. Or, Dejours précise que la reconnaissance se manifeste surtout par son absence. En fait, le déficit de reconnaissance, *la non- reconnaissance* s'exprime par :

- Le mépris
- Le déni
- L'indifférence
- La dévalorisation
- L'isolement

C'est, dit-il, la non-reconnaissance qui est à l'origine des *troubles psychosociaux* et des pathologies de la solitude, puisque c'est le déni d'exister, c'est ne plus être.

Dans le monde de l'Entreprise, du travail, la reconnaissance n'est pas le monopole du hiérarchique. La reconnaissance s'exprime effectivement par les hiérarchiques, les pairs et les subordonnés. Il y aurait donc à considérer le besoin ou le manque de reconnaissance du hiérarchique par ses collaborateurs.

En poursuivant sur cette lancée, pour Todorov, la reconnaissance s'exprime de deux manières :

La « *reconnaissance de conformité* » c'est en quelque sorte reconnaître quelqu'un comme identique à soi-même. Ces personnes « *tirent leur reconnaissance du fait de se conformer, aussi scrupuleusement que possible, aux usages et normes qu'elles considèrent comme appropriés à leur condition* ». C'est l'intérêt d'être dans un groupe, de se sentir appartenir à un groupe. C'est s'identifier, comme étant semblable à quelqu'un, à un groupe. Chacun se reconnaît en l'autre, à travers des valeurs communes, une profession identique, un même diplôme. Tous ces éléments d'identifications au groupe participent à la reconnaissance de chacun, comme étant *le même que moi*.

La deuxième approche met en avant sa singularité par rapport au groupe. C'est finalement, être moi avec mon identité, différent des autres. C'est la « *reconnaissance de distinction* ».

Dans le monde du travail, la reconnaissance s'exprime par des dimensions symboliques :

- Un sentiment d'utilité, économique, sociale, technique,
- Sentiment de beauté, conformité, règles de l'art, appartenance au métier, originalité, création, innovation.

Ces dernières dimensions interrogent « l'approche compétence » et le management. On peut effectivement se demander en quoi et comment ces dimensions sont prises en compte dans les parcours de professionnalisation, dans les référentiels compétences, dans l'évaluation (ou la valorisation) des compétences.

Reconnaissance et identité

Les différentes approches précédentes nous ont conduit à considérer la reconnaissance comme nécessaire, un besoin, dans la construction de soi. Paul Ricoeur nous a encouragé à lier reconnaissance et identité puisque la reconnaissance c'est l'affirmation d'être, d'exister, de l'identité,

Pour les sociologues, l'identité est ce par quoi je me définis. Elle se construit dans le rapport à l'autre, *alter ego*, dans le croisement des altérités. Claude Dubar évoque *l'identité pour soi* et *l'identité pour autrui* comme des composantes de l'identité, l'une alimentant l'autre et s'actualisant dans le rapport à l'autre ou pour le dire autrement, « *Soi-même comme un Autre* » (P. Ricoeur). Chacun dans la relation articule ces deux dimensions.

Dans le monde du travail, une autre composante identitaire est à l'œuvre proposée par Renaud Sainsaulieu, *l'identité professionnelle* se construit dans le groupe professionnel d'appartenance. Je me définis comme appartenant à cette entreprise, à ce service, mais aussi à ce métier. La reconnaissance participe à la construction identitaire professionnelle en ce sens que l'on reconnaît quelqu'un comme faisant partie intégrante de l'entreprise, du service... porteur du métier, des valeurs, mais aussi dont le travail peut être reconnu sous l'angle de l'efficacité ou de la beauté comme proposé plus haut.

Reconnaissance et estime de soi (et motivation)

Nous l'avons vu, les psychologues notamment Maslow, lient la reconnaissance à l'estime de soi. Elle agit, particulièrement par son absence (Dejours) et se manifeste sur de nombreuses dimensions :

- Composante comportementale (influence la capacité d'action, se nourrit des succès),
- Composante cognitive (dépend du regard porté sur soi),
- Composante émotionnelle (dépend de l'humeur),
- L'autoévaluation (sentiment de compétence),
- La capacité d'adaptation,

- Confiance en soi (sentiment d'autodétermination, décision),

Il est possible de faire un lien avec la motivation, notamment avec le modèle que propose Joseph Nuttin. En effet, ce modèle décrit la motivation comme un processus finalisé (le but, le projet), à l'origine de l'*engagement*. Ce processus prend racine dans de multiples facteurs extrinsèques et intrinsèques. Parmi les facteurs extrinsèques, on va retrouver les influences de l'extérieur et notamment des autres (ici les pairs, la hiérarchie, la structure...) par le biais de la *Reconnaissance sociale*, les récompenses, l'intérêt, l'évaluation.

Parmi les facteurs intrinsèques on pourra citer des dimensions plus intimes à la personne : les besoins, les envies, les désirs, l'image de soi, l'estime de soi, l'ambition. Or, pour accéder aux motifs d'engagement de la personne il faut recourir à ses *attributions causales*, aux causes qu'elle évoque pour expliquer son comportement, son engagement, et *aux sentiments de compétence et d'auto-détermination* qu'elle exprime, dimensions sur lesquelles agit la reconnaissance comme nous l'avons dit plus haut. En fait, la reconnaissance est l'un des leviers motivationnels, liant et agissant de l'extérieur (l'autre, le facteur extrinsèque) sur l'estime de soi, l'image de soi (le facteur intrinsèque).

En guise de conclusion

L'exploration de la reconnaissance a permis d'éclairer notre représentation de cette notion et de son importance dans les relations humaines. Mais ce périple nous a aussi conduit à formaliser l'interdépendance de la reconnaissance, de l'identité, de l'estime de soi, de la motivation, de l'engagement. On admet aujourd'hui que l'on ne peut pas motiver quelqu'un malgré lui, on ne peut que créer des conditions favorables à sa motivation, que la motivation n'est pas un état stable, elle varie, se reconstruit dans le temps et se renouvelle sans cesse. Si l'on admet aussi que la reconnaissance est un besoin qui reste inassouvi et qu'elle agit sur l'identité et la motivation, on comprend mieux alors qu'il est indispensable de manifester des signes de reconnaissance au quotidien, sans restriction, pour prévenir les risques sociaux, pérenniser la performance et le bien être dans l'entreprise. La reconnaissance est donc un enjeu majeur pour la santé de l'entreprise, sa performance et éviter qu'elle ne devienne une « *prison mentale* » comme le dit Christophe Dejours.

Bibliographie

- Bandura, A., (2002), *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*, Bruxelles, Editions. De Boeck
- Carré, P. (2001), *De la motivation à la formation*, Paris, L'Harmattan, Savoir et formation.
- Carof, S., (2010), « A-t-on besoin d'autrui ? », Les Guides N°1 Philo, Hors série mai-juin 2010, Paris, Editions Sciences Humaines, pp. 124-128
- Dubar C. (2000), *La crise des identités, l'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF.
- Dubar, C. (2000), *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris A. Colin
- Dejours, C., (2000), *Travail, usure mentale*, Paris, Editions Bayard
- Dejours, C., (1998), *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris, France : Seuil
- Fournier, M., (2006), *La bibliothèque idéale des sciences humaines*, Paris, Editions Sciences Humaines
- Honneth, A. (2002), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf
- Kaddouri, I. M. (2005), « Professionnalisation et dynamiques identitaires » in Sorel M. et Wittorski R. *La professionnalisation en actes et en questions*, Paris, L'Harmattan, pp. 145-157
- Maugeri, S. (2004), *Théories de la motivation au travail*, Paris, Dunod
- Molinier, P., (2006), *Les enjeux psychiques du travail*, Paris, Editions Payot et Rivages
- Mucchielli, A., (1996), *Les motivations*, Paris, Presses Universitaires de France, Que sais-je ?
- Ricœur, P., (1990), *Soi-même comme un autre*, Paris, Editions du Seuil.
- Ricœur, P., (2004), *Parcours de la reconnaissance*, Paris, Editions Stock, collection Les Essais.
- Sainsaulieu, R., (1987), *Sociologie des organisations et de l'entreprise*, Paris, Dalloz, Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- Todorov, T., (2002), « Sous le regard des autres », *De la reconnaissance à l'estime de soi*, Dossier n°131, octobre 2002, Sciences Humaines, pp. 21-27