

## La reconnaissance et le contexte social

Le travail demeure encore aujourd'hui l'un des éléments centraux de l'organisation sociale et de la construction de l'identité.

Il est en effet une forme importante d'intégration sociale, et lorsqu'il permet l'accomplissement de soi et l'acquisition d'une identité, il devient un appui central au développement et au renforcement de la santé mentale.

### Le phénomène du « pas assez »

Le management actuel, qui demande aux travailleurEs d'être excellentEs et totalement engagéEs, pousse chacun à se questionner sur ce qu'il vaut. Ce questionnement, en solitaire, amène certainEs d'entre nous à ne pas se sentir assez compétentEs, pas assez réactifs, pas assez résistantEs, ou à croire qu'ils n'ont pas les capacités d'adaptation suffisantes pour tenir leur poste.

Il faut également souligner que **la reconnaissance est variable d'un groupe professionnel à un autre**; chacun possédant ses propres valeurs, sa propre culture.

### Dans le contexte actuel divers éléments rendent la reconnaissance difficile. On pense à titre d'exemple :

- À l'augmentation des **exigences de qualité**
- À la **demande d'investissement trop grande de la part de l'organisation**, de dirigeants, de pairs, de soi-même ou les exigences sociales
- Au fait que les travailleuses et travailleurs ne puissent pas nécessairement avoir un accès à un travail qui correspond à leurs qualifications, à leurs compétences, à leurs besoins, à leurs aspirations, etc.
- À l'omniprésence de mesures d'**évaluation et de contrôle du travail** qui ne correspondent pas aux possibilités réelles des travailleurs et des travailleuses
- À la **diversification et la complexification des tâches** qui ne permettent pas un plein contrôle de la travailleuse ou du travailleur sur son travail, tant dans le processus que le résultat
- Au développement de **procédures standardisées** qui sont contraignantes pour l'individu

- À l'**absence de sens** pour les travailleurs et travailleuses de certaines demandes
- À la **non-satisfaction des attentes**
- Au décalage entre la valorisation de la reconnaissance dans le discours social et la reconnaissance réelle au sein de l'entreprise
- À l'apparition de **nouvelles formes d'organisation du travail et de gestion d'entreprise**, conjuguée avec la précarisation de l'emploi, qui ont pour effet d'intensifier la concurrence entre collègues de travail et de diminuer la solidarité et la reconnaissance mutuelle

-----  
Références :

**Daloz, Lionel, Marie-Laure Balas Hervé Bénony** (2007) Sentiment de non-reconnaissance au travail, déception et burnout : une exploration qualitative, Santé mentale au Québec, vol. 32, no2, 2007, p.83-96

**Dejours, C.**, (2000) «Préface», dans Carpentier-Roy, M., Vézina, M. (dir.), Le travail et ses malentendus : enquêtes en psychodynamique du travail au Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 9-18

**Loriol, Marc**, (2006) Reconnaître le travail : Le dossier Autonomie, reconnaissance, stress

**Templar, Richard** (2007) Les 100 règles d'or du management, Marabout