

Les limites de la reconnaissance

Pour être reconnu, il faut être vu; et pour être vu, il faut pouvoir montrer ce que l'on a accompli comme travail. On veut aussi s'assurer que la personne qui regarde portera un jugement équitable sur notre travail, qu'elle posera un regard juste sur ce qui a vraiment été fait et qu'elle ne réagira pas de manière à mettre en péril le contrat de travail.

Faire connaître et reconnaître son travail n'est pas toujours facile et des facteurs liés à l'organisation du travail peuvent souvent y faire obstacle : Notamment, une organisation du travail conçue sur un mode compétitif, entraînera une faible confiance entre les collègues et autres personnes du milieu. En conséquence vous pourrez décider de ne pas exposer votre travail réel pour éviter de faire connaître vos faiblesses, mais aussi pour ne pas risquer de vous faire « voler la vedette ».

De plus, si elle n'est pas pratiquée adéquatement et de manière opportune, la reconnaissance peut engendrer des effets pervers comme :

- La jalousie
- Le sentiment d'injustice
- L'instauration d'un climat de compétition
- L'affaiblissement de la force collective (si la reconnaissance est perçue de façon individuelle)
- La course à la reconnaissance
- Le stress et la crainte pour les employéEs de se faire évaluer selon des barèmes arbitraires et ce, malgré l'intensité de leur engagement au travail

Différents facteurs peuvent limiter la reconnaissance.

■ **L'élimination des temps morts**

Faire voir comment on s'y est pris, expliquer ses choix, rendre compte de ses façons de faire, tout cela exige du temps, des lieux de parole, des espaces pour exposer son travail. Les objectifs de production actuels qui visent à éliminer les temps morts et à rationaliser toutes les actions, ont fini par miner les espaces de parole qui sont pourtant nécessaires à la mise en valeur des efforts et des façons de faire.

Il n'y a alors plus de place pour exprimer sa reconnaissance!

■ L'individualisation

L'individualisation fait en sorte qu'on expose de moins en moins notre travail au regard des collègues. C'est le cas des travailleurs et travailleuses autonomes et des personnes qui font du télétravail : ils ont de moins en moins de contact avec des collègues ou avec des personnes qui exercent le même métier que le leur et qui partagent la même réalité professionnelle au quotidien.

IsoléEs, il devient alors impossible pour eux d'avoir des retours sur ce qu'ils - elles accomplissent.

■ La reconnaissance partielle au sein d'une organisation

Les salariéEs les moins qualifiéEs, les femmes et les immigréEs peuvent être victimes de préjugés et confrontéEs à un manque de reconnaissance par rapport aux autres travailleurs et travailleuses de la même organisation.

Dans ce cas, soit ils – elles – se sentent excluEs et se détachent de l'entreprise pour se surinvestir dans des activités extérieures, soit ces personnes développent des stratégies de valorisation de leurs différences, afin de les faire reconnaître par les autres. Néanmoins, lorsque le développement de ces stratégies ne permet pas la reconnaissance à sa juste valeur, les conflits collectifs apparaissent alors comme la seule issue possible.

■ L'instrumentalisation du sentiment de reconnaissance

Quand le travail est de moins en moins soumis à des prescriptions rigides, un des critères d'évaluation de sa qualité devient « l'investissement personnel de la personne dans la réussite du projet ».

Or, puisque cet engagement n'est pas concrètement mesurable, on doit tout mettre en œuvre soi-même pour le faire reconnaître.

On met alors en scène son engagement personnel complet dans le projet, sa capacité à mobiliser un réseau de collaborateurs et collaboratrices compétentEs, à anticiper et accompagner toutes les modifications organisationnelles requises.

La reconnaissance devient donc une récompense ultime, qui nous pousse à nous dépasser pour l'obtenir.

Références :

Benjamin, Julie (2007) La reconnaissance en milieu du travail, Bulletin La vitrine – On connaît vos besoins en détail !, Hiver 2007, vol.3 n° 4

Boutinet, J-P. (1998) L'immaturation de la vie adulte, Presses universitaires de France, Paris

Camilleri C. (1999), Identité et gestion de la disparité culturelle : essai d'une typologie », in stratégies identitaires, Paris, PUF

Gollac, Michel («2005) L'intensité du travail : formes et effets, Revue économique, n° 2/5

Linhart, Danièle (2009) Emploi, travail et santé sont précarisés, Santé et Travail n°67, juillet 2009

Sainsaulieu R. (1988), L'identité au travail, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Paris

Renault E. (2004), « Reconnaissance, injustice, institution », Revue du MAUSS, n°23