

Nouvelles perspectives en sciences sociales



Avant-propos

Les sciences sociales interpellées par la question de la reconnaissance au travail

Rachid Bagaoui et Youssef Sadik

Volume 16, numéro 2, mai 2021

Sur le thème : les sciences sociales interpellées par la question de la reconnaissance au travail

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1077091ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1077091ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Prise de parole

ISSN

1712-8307 (imprimé)

1918-7475 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Bagaoui, R. & Sadik, Y. (2021). Avant-propos : les sciences sociales interpellées par la question de la reconnaissance au travail. *Nouvelles perspectives en sciences sociales*, 16(2), 15–25. <https://doi.org/10.7202/1077091ar>

Tous droits réservés © Prise de parole, 2021

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Avant-propos

Les sciences sociales interpellées par la question de la reconnaissance au travail

RACHID BAGAOUI

Université Laurentienne, Sudbury, Ontario, Canada

YOUSSEF SADIK

Université Mohammed V de Rabat, Rabat, Maroc

La question de la reconnaissance au travail figure comme l'une des principales questions des sciences sociales et on la retrouve en art ou dans la littérature, comme dans l'œuvre d'Émile Zola qui, à l'époque, contribuait à dénoncer tantôt l'exploitation excessive de la main d'œuvre tantôt à réclamer l'humanisation des espaces de production¹. Elle fut soulevée d'une manière dialectique dans les travaux de Karl Marx et Friedrich Engels qui furent les premiers, à notre sens, à avoir donné un aspect scientifique à l'étude de cette question en proposant une démarche argumentative pour comprendre les anciennes et les nouvelles formes d'exploitation de la force de travail en tenant compte des besoins de la classe ouvrière².

¹ Émile Zola, *Germinal* [roman paru initialement en feuilleton dans le *Gil Blas*, 1884-1885].

² Karl Marx, *Travail salarié et capital*, Paris, Éditions sociales, 1975 [1849].

Le thème du travail fut repris, dans une visée plutôt micro-organisationnelle, par l'École des relations humaines dans l'objectif d'améliorer la productivité des ouvriers et de répondre aux attentes, chères au patronat, de minimiser les coûts de production et d'augmenter les bénéfices³. Cette approche, malgré son caractère parfois superficiel, a suscité le débat à propos des nouvelles formes de travail et de leurs répercussions sur l'état psychologique et émotionnel des collaborateurs et sur les limites des approches tayloristes ou fordistes dans les espaces productifs.

Si, grâce à ces prémices, la naissance de la sociologie industrielle ou des relations industrielles a vu le jour en Amérique du Nord, l'avènement de la sociologie du travail en France a constitué un moment central dans l'évolution de ces débats et a donné cours à un autre discours sur le travail et les organisations.

En effet, dans la continuité des travaux de George Friedmann ou de Pierre Naville, même si parfois les premières discussions sont restées marquées par le retour fulgurant des grandes questions posées par Marx, cette nouvelle vague des sciences sociales, à vocation critique, serait à l'origine de nombreux changements dans les formes de production et de gouvernance des entreprises en France et ailleurs. C'est autour des fondateurs de la revue *Sociologie du travail*⁴ en 1959 (Michel Crozier, Jean-Daniel Reynaud, Alain Touraine et Jean-René Tréanton) que ces questions ont provoqué une réflexion globale et profonde sur l'ordre social et les origines des inégalités. Cette étincelle scientifique et idéologique confirmera la diversité des écoles et des regards et donnera naissance à au moins trois nouvelles approches, dont celle de la sociologie de l'action qui, sous la plume d'Alain Touraine, se dotera du concept de mouvement social global⁵,

³ Elton Mayo, *The Human Problems of an Industrial Civilisation*, Londres et New York, Routledge, 2003 [1933].

⁴ Youssef Sadik, « Évolution et perspectives de la sociologie du travail au Maroc. Délimiter les contours d'un champ de recherche naissant », *Émulations*, 2016, <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01423560/document> ; Rachid Bagaoui, *Culture d'entreprise et compromis patronal-syndical*, Sudbury, Série monographique en sciences humaines, 1999.

⁵ Alain Touraine, *Production de la société*, Paris, Seuil, 1973.

celle de l'analyse stratégique des organisations de Michel Crozier⁶, et celle de la théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud⁷.

Néanmoins, le grand saut qualitatif fut enregistré dans les expériences japonaises (les cercles de qualité, le modèle Toyota⁸) et dans des pays scandinaves (le Modèle Volvo) qui révolutionnèrent les styles managériaux pour introduire plus de flexibilité dans les systèmes hiérarchiques des années 1940-1960.

Dans ce sillage, la question culturelle et identitaire va retrouver sens dans l'optique de comprendre les différences entre les cultures d'entreprises, et ce, en vue d'expliquer les effets des identités professionnelles sur l'engagement et la fidélisation des salariés. Les travaux de Philippe d'Iribarne et de Renaud Sainsaulieu en France et de Chris Argyris, Donald Schön et de Geert Hofstede aux États Unis en seront précurseurs⁹.

Néanmoins, et malgré toutes les vagues d'humanisation des espaces productifs, les conditions de travail restent très insatisfaisantes dans plusieurs secteurs d'activité, pays et pour des catégories socioprofessionnelles particulières.

En effet, la division internationale du travail a dessiné une nouvelle configuration des espaces productifs en y intégrant des contraintes allant de l'organisationnel à l'affectif. L'incertitude en serait alors la principale caractéristique : changement des modes gestionnaires, menace de fermeture d'usine liée à la délocalisation

⁶ Michel Crozier, *Le phénomène bureaucratique. Essai sur les tendances bureaucratiques des systèmes d'organisation modernes et sur leurs relations en France avec le système social et culturel*, Paris, Seuil, 1963.

⁷ Jean-Daniel Reynaud, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, 1989.

⁸ Masahiko Aoki, « The Japanese Firm as a System of Attributes: A Survey and a Research Agenda », dans Masahiko Aoki et Ronald Dore (dir.), *The Japanese Firm. Sources of Competitive Strength*, Oxford, Oxford University Press, 1994, p. 11-40.

⁹ Norbert Alter, *Sociologie de l'entreprise et de l'innovation*, Paris, Presses universitaires de France, 1996. Dans cet ouvrage, Alter nous présente les différents courants de l'analyse identitaire et culturelle en France et en Amérique du Nord et souligne les débats qui ont caractérisé la naissance d'un nouveau regard qui ne prône pas forcément la question du pouvoir ou de la dialectique dans les systèmes productifs.

des entreprises, transformation des modes de gouvernance des entreprises et exigence de rentabilité de la part des actionnaires, etc.¹⁰

Pour les employés, travailler dans l'incertitude a des effets réels, entre autres, sur leur santé¹¹, sur le rapport à soi, à l'autre et au travail, ce qui se traduit généralement par un surinvestissement, par des compromissions et des sacrifices de toute sorte, de peur de perdre son emploi, et par la compétition entre employés, ce qui mine les formes de solidarité et de régulation collective¹².

Dans un tel contexte, les employés, en quête de reconnaissance, essayent de développer, individuellement ou collectivement, différentes attitudes allant de la résignation et du retrait¹³ à la résistance au quotidien en prenant appui sur le syndicat ou sur des collectifs non institués. Cela se traduit aussi par des demandes de reconnaissance tant sur le plan symbolique qu'au niveau des protections sociales¹⁴.

Néanmoins, l'accès à ces ressources mobilisables et mobilisées demeure tout de même inégale selon les catégories d'appartenance car les institutions et l'exercice des modes gestionnaires varient considérablement selon les contextes, selon le pays, le genre, les catégories professionnelles ou les générations¹⁵.

Du côté des entreprises, le problème se pose autrement. D'une part, le discours managérial tente de banaliser l'incertitude, de la

¹⁰ Rachid Bagaoui et Donald Dennie, « La sociologie du travail », dans Jean Lafontant et Simon Laflamme (dir.), *Initiation thématique à la sociologie*, 2^e édition, Sudbury, Prise de Parole, coll. « Cognition », 2008, p. 319-343.

¹¹ Christophe Dejours, Isabelle Gernet et Duarte Rolo, « La souffrance psychique au travail. Comprendre les enjeux de santé du rapport subjectif au travail », dans Annie Thébaud-Mony et al. (dir.), *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris, La Découverte, 2015, p. 303-311.

¹² Pierre Bourdieu, « La double vérité du travail », *Acte de recherche en sciences sociales*, n° 114, 1996, p. 89-90.

¹³ Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail*, Paris, Presses de Sciences Po, 1977.

¹⁴ Dominique Méda, *Le travail une valeur en voie de disparition ?*, Paris, Flammarion, 2010.

¹⁵ Youssef Sadik, compte rendu de « Yolande Benarrosh (dir.), *Le travail mondialisé au Maghreb. Approches interdisciplinaires*, Casablanca, Éditions CJB/IRD/La Croisée des Chemins, 529 p. 2019. », *Revue Interventions économiques*, n° 65, 2021, <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/12612>.

réduire à un fait naturel qui peut se régler par l'adaptation au changement¹⁶. C'est la raison pour laquelle la flexibilité, l'adaptation au changement, la docilité deviennent des capacités très recherchées par les employeurs¹⁷. D'autre part, la reconnaissance dont parlent les managers n'est rien d'autre qu'un discours visant à augmenter la motivation, l'engagement, la fidélité et la performance des employés.

Aujourd'hui, l'avènement de la pandémie COVID-19 a dévoilé la fragilité des statuts, des situations et des acquis dans les espaces productifs pour (re)placer le débat sur les incertitudes au travail au socle des préoccupations des sciences sociales et pour poser les vraies questions sur le sens et le bienfondé d'un système de production et de reproduction des schémas mécanistes. En fait, et après plusieurs décennies de management et de renouvellement des outils des approches gestionnaires, il semble que les questions de fond sont encore à résoudre, sinon à reformuler. Ces vraies questions que nous voudrions poser à nouveau ne doivent guère se limiter aux lectures comptables sanctionnées par des rapports, des études ou des expertises qui, à force de servir le capital, finissent par instrumentaliser l'humain.

Est-ce que le discours sur l'équité salariale sert aujourd'hui à répondre à la question de l'exploitation au travail ? À quel point la réflexion sur l'égalité des chances répond à la question de juste distribution des ressources ?

Le thème de la reconnaissance au travail représente une bonne manière d'aborder les questions qui agitent le monde du travail. Parce que c'est un « fait social total », la reconnaissance au travail renvoie à plusieurs aspects interreliés et formant un système. Dans ce numéro, elle est saisie au travers l'étude de l'intégration au travail, l'investissement au travail, les qualifications personnelles, l'exercice concret de l'activité du travail et l'organisation du système de reproduction. Cependant, le regard porté sur cette

¹⁶ Cf. Yolande Benarrosh (dir.), *Le travail mondialisé au Maghreb. Approches interdisciplinaires*, Casablanca, Éditions CJB/IRD/La Croisée des Chemins, 2019.

¹⁷ Youssef Sadik, *Les paradoxes de l'employabilité au Maroc*, Paris, L'Harmattan, coll. « Socio-anthropologie des mondes », 2018.

thématique diffère en fonction du contexte de l'étude et du cadre théorique mobilisé. Les articles montrent que la reconnaissance est d'abord et avant tout un enjeu de lutte entre les acteurs sociaux, mais un enjeu qui a des conséquences réelles sur les groupes sociaux compte tenu de leur position dans les rapports de production.

C'est dans cet esprit que sont présentés les six contributions de ce numéro de *Nouvelles perspectives en sciences sociales*. Elles se veulent un apport à la thématique de la reconnaissance au travail plutôt qu'une réponse exhaustive à toutes les questions qui renvoient au monde du travail.

L'article de Rachid Bagaoui, « Le management et la mobilisation des travailleurs : de l'*illusio* aux désillusions », porte, comme le titre l'indique, sur l'investissement au travail et sur les illusions qui en découlent. L'auteur mobilise le concept d'*illusio*, forgé par Pierre Bourdieu, pour rendre compte de cet investissement au travail qui va au-delà de la rationalité propre de ce qui est attendu des travailleurs. Concept relationnel, parce qu'il met en relation l'agent et son espace d'appartenance, l'*illusio* renvoie à la croyance dans le jeu, au fait d'être pris dans le jeu, de reconnaître le jeu et ses enjeux. Il essaye de rendre compte des raisons objectives et subjectives qui poussent les travailleurs à s'investir subjectivement dans une coopération objective avec les intérêts de leurs employeurs au-delà de la rationalité spécifique à leur travail. Mais ce concept demeure inconnu dans les recherches sur le travail ; Pierre Bourdieu y a souvent fait allusion dans ses écrits, mais sans jamais l'exploiter empiriquement. C'est la raison pour laquelle Bagaoui a mis en œuvre une enquête pour montrer concrètement comment s'instaure cette dynamique de reconnaissance dans le jeu. En effet, à partir d'une enquête menée auprès d'une entreprise de meuble, l'auteur montre comment les travailleurs ont été amenés à s'investir graduellement dans le projet patronal au point de s'y perdre, notamment en consentant à des concessions demandées par la partie patronale. L'enchantement qu'a engendré au début cette situation s'est peu à peu transformé en désillusions.

Au final, les travailleurs restent sur le carreau, victimes des promesses patronales.

Le texte de Youssef Sadik, intitulé « Processus de production, conditions de travail et gestion des ressources humaines dans des centres d'appels », fait une radioscopie du processus de production de ces systèmes fermés, conçus pour standardiser les tâches, minimiser l'innovation et contrôler l'exception. Les formes de gestion des ressources humaines se plient à cet objectif pour se transformer en simples outils de gestion techniciste qui éprouve du mal à s'inscrire dans la durabilité. Ainsi, du recrutement à la formation, la logique dominante de gestion des ressources humaines est plutôt comptable, ayant pour principale mission de minimiser les coûts de la main d'œuvre et de maximiser les gains : ce qui ne sort guère du cadre tracé par Frederick Winslow Taylor il y a plus d'un siècle.

L'article de Jaurès Barnabé Kouin, intitulé « Réinventer le salariat », aborde la question de la reconnaissance du point de vue de la construction de l'identité et du lien social au Bénin. L'auteur nous rappelle que l'exercice du travail rémunéré a beaucoup évolué en ce début de siècle. Dans ce contexte, trouver un emploi, aujourd'hui, est un véritable parcours de combattant qui exige un coût physique et psychique où les conditions ne garantissent pas la permanence. Or, les modèles de développement économique proposés ne parviennent plus à convaincre la collectivité qui perd sa confiance en l'efficacité des politiques économiques, lesquelles sont enveloppées dans un libéralisme débridé qui érode constamment la construction des identités et le lien social. Cette décadence du salariat affecte profondément les individus et la société en relançant à la fois le débat sur l'avenir du travail salarié et la problématique de la dynamique sociale. À partir d'une enquête effectuée sur le salariat dans les villes du sud Bénin, l'auteur arrive à la conclusion que le salariat est en décrépitude et mérite d'être réinventé. Réinventer le salariat, c'est reconstruire le droit du travail sur la valeur de la personne et, qui plus est, sur les conditions d'emploi ; c'est accorder plus de droits

aux salariés en leur assurant des conditions de travail attrayantes et motivantes.

Si ces trois articles présentent une vision désenchantée du travail, les trois contributions suivantes nuancent ce portrait.

De nature théorique, l'article de Amaena Guéniot, intitulé « La qualification personnelle, un paradigme de la reconnaissance au travail », aborde la reconnaissance au travail par le biais de la question de la qualification personnelle. Pour l'autrice, la reconnaissance au travail va au-delà de la question des marques d'estime à l'égard des travailleurs ou de la reconnaissance symboliquement et monétairement de leur travail. Être reconnu, c'est l'être institutionnellement, et d'une manière qui soit garantie par la puissance publique. Une telle institution de la reconnaissance au travail pourrait prendre la forme de la *qualification personnelle*, c'est-à-dire qu'elle pourrait donner une place sociale à un individu, des marques visibles de sa réalité, de sa capacité, de sa responsabilité, et de la valeur de ce qu'il accomplit en mettant en œuvre, à sa manière, son intelligence et sa pensée.

L'article de Abdellatif Tahir, intitulé « L'intégration des nouvelles recrues dans les activités de service au Maroc : étude qualitative », pose un regard sur la question de la socialisation organisationnelle. Cette thématique fait l'objet de nombreuses recherches en sciences sociales. Ces travaux font ressortir les comportements proactifs favorables à leur bonne intégration des employés. À partir d'une étude qualitative, l'auteur cherche à identifier et à analyser les tactiques favorables à la bonne intégration des nouvelles recrues. L'entrée dans l'organisation est une période stressante pour les nouvelles recrues qui, si elle est mal gérée par l'entreprise, peut provoquer des départs prématurés. Les réponses des personnes interrogées lors des entretiens ont permis d'identifier sept tactiques que l'auteur classe en trois catégories. La recherche d'information consiste à expérimenter, observer et demander. Le développement de relations sociales constitue une catégorie à part entière. Enfin, les tactiques mettant en jeux des mécanismes mentaux comprennent les activités cognitives de mémorisation

et de structuration de l'information, l'auto-management et le développement de visions positives.

L'article de Stéphane Richard et Roger Gervais, « L'admiration pour celles qui en font toujours plus que ce que leur devoir commande : quel impact pour les travailleuses sociales de l'Ontario et du Québec ? », porte sur la question de la souffrance au travail. Or, s'il est bien admis aujourd'hui que les conditions d'emploi jugées difficiles produisent de la souffrance au travail, il ne faut pas conclure hâtivement que ce sont tous les employés qui souffrent pour les mêmes motifs et en même temps. Pour confronter cette intuition à la réalité du terrain, les auteurs effectuent une enquête par questionnaire auprès de 1 197 travailleuses et travailleurs sociaux du Québec de l'Ontario. Les auteurs examinent un énoncé particulier du questionnaire : « je trouve admirable quelqu'un qui est capable de faire plus que ce que son devoir commande ». En prenant cette proposition comme exemple, ils cherchent à savoir si la comparaison qu'il comporte, dite ascendante, affectera la souffrance au travail. L'article note que la souffrance existe parmi cette population de travailleurs, mais il montre qu'elle est relative, car elle n'est pas vécue par les répondantes avec la même intensité et tout le temps. Cependant, bien que l'admiration pour l'hyperactivité professionnelle affecte le bien-être des professionnels au travail, il s'est avéré que les variables de contrôle que sont la perception des conditions de travail et la perception des facteurs structuro-organisationnels expliquent davantage la variation de la souffrance vécue par les répondantes. Certes, le fait d'admirer celles qui adoptent l'hyperactivité professionnelle au travail pèse moins que les variables de contrôle, mais un fait demeure et mérite notre attention : cette admiration pour autrui a une incidence sur le sentiment de bien-être des répondantes.

Ce numéro ne fait qu'effleurer la complexité de la problématique de la reconnaissance au travail. Les contributions présentées ont le mérite, cependant, de poser les termes d'un débat sur une réalité qui ne cessera de se rappeler à nous avec toute sa complexité.

Bibliographie

- Alter, Norbert, *Sociologie de l'entreprise et de l'innovation*, Paris, Presses universitaires de France, 1996.
- Aoki, Masahiko, « The Japanese Firm as a System of Attributes: A Survey and a Research Agenda », dans Masahiko Aoki et Ronald Dore (dir.), *The Japanese Firm. Sources of Competitive Strength*, Oxford, Oxford University Press, 1994, p.11-40.
- Bagaoui, Rachid, *Culture d'entreprise et compromis patronal-syndical*, Sudbury, Série monographique en sciences humaines, 1999.
- Bagaoui, Rachid et Donald Dennie, « La sociologie du travail », dans Jean Lafontant et Simon Laflamme (dir.), *Initiation thématique à la sociologie*, 2^e édition, Sudbury, Prise de Parole, coll. « Cognition », 2008, p. 319-343.
- Benarrosh, Yolande (dir.), *Le travail mondialisé au Maghreb. Approches interdisciplinaires*, Casablanca, Éditions CJB/IRD/La Croisée des Chemins, 2019.
- Bourdieu, Pierre, « La double vérité du travail », *Acte de recherche en sciences sociales*, n° 114, 1996, p. 89-90.
- Crozier, Michel, *Le phénomène bureaucratique. Essai sur les tendances bureaucratiques des systèmes d'organisation modernes et sur leurs relations en France avec le système social et culturel*, Paris, Seuil, 1963.
- Dejours, Christophe, Isabelle Gernet et Duarte Rolo, « La souffrance psychique au travail. Comprendre les enjeux de santé du rapport subjectif au travail », dans Annie Thébaud-Mony et al. (dir.), *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris, La Découverte, 2015, p. 303-311.
- Marx, Karl, *Travail salarié et capital*, Paris, Éditions sociales, 1975 [1849].
- Mayo, Elton, *The Human Problems of an Industrial Civilisation*, Londres et New York, Routledge, 2003 [1933].
- Méda, Dominique, *Le travail une valeur en voie de disparition ?*, Paris, Flammarion, 2010.
- Reynaud, Jean-Daniel, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, 1989.
- Sadik, Youssef, compte rendu de « Yolande Benarrosh (dir.), *Le travail mondialisé au Maghreb. Approches interdisciplinaires*, Casablanca, Éditions CJB/IRD/La Croisée des Chemins, 529 p., 2019. », *Revue Interventions économiques*, n° 65, 2021, <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/12612>.

- Sadik, Youssef, « Évolution et perspectives de la sociologie du travail au Maroc. Délimiter les contours d'un champ de recherche naissant », *Émulations*, 2016, <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01423560/document>.
- Sadik, Youssef, *Les paradoxes de l'employabilité au Maroc*, Paris, L'Harmattan, coll. « Socio-anthropologie des mondes », 2018.
- Sainsaulieu, Renaud, *L'identité au travail*, Paris, Presses de Sciences Po, 1977.
- Touraine, Alain, *Production de la société*, Paris, Seuil, 1973.
- Zola, Émile, *Germinal* [roman paru initialement en feuilleton dans le *Gil Blas*, 1884-1885].