

## RECONNAISSANCE ET TRAVAIL

**Emmanuel Renault**

**Martin Média | Travailler**

**2007/2 - n° 18**  
**pages 119 à 135**

**ISSN 1620-5340**

Article disponible en ligne à l'adresse:

-----  
<http://www.cairn.info/revue-travailler-2007-2-page-119.htm>  
-----

Pour citer cet article :

-----  
Renault Emmanuel , « Reconnaissance et travail » ,  
*Travailler*, 2007/2 n° 18, p. 119-135. DOI : 10.3917/trav.018.0119  
-----

Distribution électronique Cairn.info pour Martin Média.

© Martin Média. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

# Reconnaissance et travail

Emmanuel RENAULT

**Résumé :** *Cet article se propose de comparer la manière dont la question de la reconnaissance du travail est posée dans le modèle de Honneth et dans la psychodynamique de travail. Même si la question du travail a toujours été centrale chez Honneth, elle n'a pas toujours occupé le premier plan de sa réflexion, et elle a été envisagée selon différents points de vue au cours de son évolution intellectuelle. C'est ce cheminement qu'on se propose, dans un premier temps, de retracer afin de fixer les termes de la comparaison. Mais le modèle d'Honneth a également été utilisé de différentes manières par des sociologues du travail et, sur ce point aussi, la confrontation avec la psychodynamique du travail mériterait d'être développée, comme on s'emploie à le suggérer dans un second temps. **Summary,** p. 134. **Resumen,** p. 134.*

La question du travail permet de présenter certaines motivations centrales de la théorie de la reconnaissance élaborée par Axel Honneth aussi bien que la manière dont certains sociologues allemands se sont emparés de cette théorie. La théorie de la reconnaissance s'est élaborée dans le cadre d'une critique de la distinction habermassienne du système et du monde vécu, distinction qui revenait à faire de l'économie une sphère ne pouvant être critiquée autrement que du point de vue de la rationalité instrumentale, les problèmes posés par le travail et son organisation étant ainsi réduits à des problèmes techniques. C'est à cette réduction que Honneth tente de répliquer en soulignant que la sphère de l'économie et du travail est également

traversée par des exigences normatives spécifiques. D'autre part, la question du travail permet de présenter quelques-unes des illustrations sociologiques les plus intéressantes de la théorie de la reconnaissance. Honneth dirige aujourd'hui l'*Institut de recherche sociale* de Francfort qui regroupe des psychologues, des sociologues du droit, des sociologues des inégalités et des sociologues du travail. C'est au sein de ce dernier groupe, le plus important quantitativement, que le rapport des enquêtes empiriques avec les hypothèses de la théorie de la reconnaissance est le plus étroit. Ce rapport ne prend pas pour autant la forme d'une simple application, puisque les références à Honneth sont indissociables d'une transformation, voire d'une critique, de certaines de ses thèses.

Nous commencerons par décrire la fonction que remplit le concept de travail chez Honneth, avant de présenter quelques-unes des questions rencontrées par la sociologie du travail inspirée par la théorie de la reconnaissance. L'objectif n'est pas simplement d'exposer le contenu d'analyses mal connues en France, mais aussi de confronter ces approches avec celles de la psychodynamique du travail en vue de faire apparaître les points de convergence et les spécificités des unes et des autres.

## Le travail chez Honneth

La question du travail occupe une place ambiguë dans la théorie de la reconnaissance développée par Honneth. D'une part, en effet, l'un des motifs fondamentaux de cette théorie tient à la nécessité d'élaborer une « conception critique » du travail. Mais, d'autre part, le concept de travail n'occupe pas une position décisive dans le dispositif théorique définitif.

### Conception critique du travail et critique de la distinction système / monde vécu

Pour présenter le rôle que la question du travail a joué dans la genèse de la théorie de la reconnaissance, deux textes méritent une attention particulière. Le premier date de 1980 : un article repris en traduction anglaise dans le volume *The Fragmented World of the Social* (State University Press, Albany, 1995), sous le titre « Work and Instrumental Action. On the Normative Basis of Critical Theory », mais absent des volumes d'articles publiés en allemand par Honneth (*cf. supra* dans le présent dossier). Dans cet article, il part de la manière dont Marx a tenté de fonder sa théorie et sa critique de la société capitaliste sur une analyse du travail, puis il fait apparaître un certain nombre d'aporées caractéristiques de cette entreprise théorico-politique, avant d'expliquer comment des auteurs contemporains,

dont Habermas, ont tenté de les résoudre. C'est en définitive à Marx et à Habermas que sont consacrées les analyses les plus substantielles, et c'est à cette occasion que Honneth développe pour la première fois la critique de la distinction habermassienne du système et du monde vécu. Il rappelle que l'on trouve chez Habermas une critique de la tentative marxienne visant à fonder l'émancipation dans le travail, la fonction émancipatrice du travail étant doublement récusée : d'une part, parce que le potentiel émancipateur est situé dans un agir communicationnel qui est strictement opposé à l'agir instrumental, d'autre part, parce que le travail est renvoyé à la sphère sociale du « système » qui est régie par les normes fonctionnelles de l'agir instrumental (sphères de l'argent et de l'administration), la sphère du système étant opposée à celle du monde vécu, elle-même régie par les normes morales de l'agir communicationnel. Honneth estime qu'un tel dispositif théorique est incapable de rendre compte des revendications qui émergent du travail, et il souligne dans ce contexte la nécessité de l'élaboration d'une « conception critique du travail ». Il illustre ce point en citant de longs extraits d'un article de Philippe Bernoux, intitulé « La résistance ouvrière à la rationalisation » (*Sociologie du travail*, 4 : 78), et il déplore que la sociologie française du travail, telle qu'elle s'est développée à partir de George Friedmann, n'ait trouvé aucun écho en Allemagne. C'est là un premier point justifiant une comparaison avec la manière dont la psychodynamique du travail pose le problème de la reconnaissance. La fonction qu'elle attribue à la reconnaissance est en effet liée aux modalités de la coordination d'activités irréductibles à du travail prescrit et, par là même, à la distinction du travail prescrit et du travail réel qui peut être considérée comme l'une des thèses caractéristiques de la tradition française en ergonomie comme en sociologie du travail.

La critique de la distinction du système et du monde vécu sera développée de façon plus approfondie dans l'ouvrage de 1985 intitulé *Kritik der Macht (A Critique of Power)*, en traduction anglaise). L'accent de la critique s'y déplace légèrement, dans la mesure où ce n'est plus simplement la capacité critique de la distinction système-monde vécu qui est contestée, mais aussi l'image de l'évolution sociale qui lui est associée chez Habermas, à savoir l'image d'une évolution historique animée par deux processus de rationalisation impersonnels analogues à des processus d'apprentissage collectifs : un processus de rationalisation morale dans le monde vécu, et un processus de rationalisation instrumentale dans le système. Honneth s'oppose à ce modèle en soulignant l'importance des conflits sociaux pour l'évolution sociale, et il souligne que les mouvements sociaux ne sont pas seulement portés par des motivations utilitaires,

mais également par des motivations normatives. C'est précisément cette dimension normative, éthique et morale, immanente aux conflits sociaux, que la théorie de la reconnaissance aura pour but d'explicitier, comme en témoigne le titre complet de l'ouvrage majeur de Honneth : *La Lutte pour la reconnaissance. Grammaire morale des conflits sociaux* (1992 ; Cerf, 2000, sans ce sous-titre). On trouve ici un second point de convergence avec la psychodynamique du travail. Contrairement à un point de vue courant en sociologie économique, où l'activité est expliquée par les cadres institutionnels qui l'encadrent, l'analyse part bien plutôt des attentes normatives et de l'activité déontique des individus au travail, et l'évolution des institutions économiques est rapportée aux conflits sociaux ayant la reconnaissance du travail pour enjeu.

Dans l'ouvrage de 1985, Honneth s'emploie notamment à expliquer que les institutions sociales doivent être considérées comme des productions sociales susceptibles d'être transformées par les conflits sociaux, et il soutient que cela vaut aussi bien des institutions du monde de la vie que des institutions du système. Il esquisse ainsi l'image globale d'une société traversée par des conflits de légitimité entre groupes, et fait ainsi reposer l'effectivité sociale des institutions sur des accords normatifs révisables. Il conservera cette vision du social, et dans des textes récents (comme dans le débat avec Fraser, *Redistribution or recognition*, Verso, 2004), et il précisera comment elle peut s'appliquer aux institutions économiques : le fonctionnement économique apparaît alors, conformément à des thèmes proches de l'institutionnalisme économique ou de la théorie des conventions, comme solidaire d'accords normatifs entre groupes autour de principes institutionnalisés permettant de satisfaire des revendications de reconnaissance fondamentales. Honneth poursuit ainsi sa polémique contre l'idée que les institutions économiques ne peuvent être évaluées que du point de vue de leur efficacité, en soulignant d'une part qu'elles reposent sur des compromis normatifs et, d'autre part, qu'elles sont le lieu d'enjeux normatifs fondamentaux pour les individus. Alors que la philosophie politique contemporaine tend à désertir la question du travail en accompagnant le double mouvement de la défaite de la « gauche sociale » et d'une invisibilisation du travail liée à l'aveuglement par la question de l'emploi, Honneth souligne que des enjeux normatifs décisifs se jouent dans le travail. Même s'il est loin d'admettre une centralité du travail, il fait du travail une forme fondamentale de l'existence sociale qui est caractérisée par un ensemble d'exigences normatives spécifiques. Il propose ainsi une image du travail qui est aux antipodes des discours sur la fin du travail et des théories de la justice et de la domination faisant abstraction

des questions spécifiques liées à l'organisation du travail. En ce sens, il adopte un positionnement théorico-politique dont les intentions peuvent sans doute être comparées à celles qui animent les travaux de Dejours et de son équipe.

### La place ambiguë du travail dans *la théorie de la reconnaissance*

La théorie de la reconnaissance puise donc certaines de ses motivations dans l'exigence d'une « conception critique du travail » et a pour objectif explicite de thématiser des enjeux normatifs immanents aux institutions économiques. Néanmoins, la théorie de la reconnaissance ne décrit pas véritablement ces enjeux normatifs sous la forme d'une théorie du travail, et ce n'est que très indirectement que la motivation initiale, celle d'une « conception critique du travail », est assumée. Elle ne semble plus vraiment jouer de fonction déterminante dans le dispositif théorique définitif.

La théorie de la reconnaissance repose sur deux principes fondamentaux. Le premier est que le rapport positif à soi d'un individu étant intersubjectivement constitué, il est également intersubjectivement vulnérable, de sorte que l'identité personnelle est intimement liée à un besoin de reconnaissance, au sens d'un besoin de voir reconnue notre propre valeur par autrui. Le second principe est qu'il existe trois formes différentes de reconnaissance, qui correspondent à différentes formes de rapport positif à soi et à différents types de relation à autrui.

Formes de reconnaissance	Relations primaires	Relations juridiques (droit)	Communauté de valeurs
<b>Rapport (positif)</b>	Confiance en soi	Respect de soi	Estime de soi
<b>Dimension personnelle</b>	Affects et besoins	Responsabilité morale	Capacité et qualités

La première forme de reconnaissance est liée à la constitution et à la confirmation de la valeur de notre existence en tant qu'être d'affects et de besoins ; c'est l'amour au sens large qui permet d'obtenir cette reconnaissance, forme de reconnaissance qui peut être associée aux exigences normatives du *care* (ce mixte de sollicitude, de soucis et de soin, qui a été théorisé par certaines théories féministes de la justice <sup>1</sup>).

1. Sur ce point, voir *Raisons pratiques*, 16 : « Le souci des autres. Éthique et politique du *care* » (sous la direction de P. Paperman et S. Laugier), 2005.

La seconde forme de reconnaissance est liée à la constitution et à la confirmation de la valeur de notre liberté, elle prend la forme de la reconnaissance morale et juridique et relève du domaine traditionnel de la justice.

La troisième forme de reconnaissance est liée à la reconnaissance de la valeur sociale de nos facultés ou, plus précisément, de notre capacité d'être utile à la société dans son ensemble ou à des groupes sociaux particuliers. En tant que cette demande de reconnaissance s'adresse non plus à un individu particulier, comme dans le *care*, ni à un ensemble d'individus unis dans une société, comme dans les revendications de justice, mais à la société ou au groupe social considéré comme le tout auquel nous prétendons être utile, elle est indissociable d'une revendication de solidarité <sup>2</sup>.

C'est cette troisième sphère qui concerne spécifiquement l'économie et le travail, même si l'on peut admettre que les institutions de l'intimité (ou des relations primaires) ont également la reconnaissance du travail pour enjeu, et même si les normes du *care* et du respect de la liberté concernent également les institutions du travail <sup>3</sup>.

Dans *La Lutte pour la reconnaissance*, la question de la valeur des capacités et qualités n'est pas rattachée à la question spécifique du travail, mais à la question de la lutte entre les groupes pour faire reconnaître la valeur sociale de leurs compétences et spécificités. En se référant à Bourdieu, Honneth écrit « les rapports d'estime sociale sont, dans les sociétés modernes, l'enjeu d'une lutte permanente, dans laquelle les différents groupes s'efforcent sur le plan symbolique de valoriser les capacités liées à leur monde de vie particulier et de démontrer leur importance pour la vie commune » (trad., p. 154). Ici, c'est surtout le concept d'estime sociale que Honneth tente d'explicitier, et l'on peut admettre qu'à première vue au moins, la question de l'estime sociale déborde celle du travail.

Mais il semble qu'à partir de la fin des années 1990, à la suite de sa prise de fonction en tant que directeur de l'Institut de recherche sociale, en collaboration avec les recherches des psychologues et des sociologues de l'Institut, et en participant à l'élaboration de programmes de recherches transversaux (comme celui sur les « paradoxes de la modernisation

---

2. Pour cette articulation du *care*, de la justice et de la solidarité, voir A. Honneth, « Dezentrierte Autonomie. Moralphilosophische Konsequenzen aus der Subjektkritik », in *Das Andere der Gerechtigkeit*, Suhrkamp, 2000.

3. Sur ce point, voir E. Renault, *L'Expérience de l'injustice. Reconnaissance et clinique de l'injustice*, La Découverte, 2004, p. 193 sq.

capitaliste »), Honneth ait cherché à davantage développer la théorie de la troisième sphère sous forme de théorie du travail. Dans des textes récents, il souligne ainsi que c'est bien par l'intermédiaire du travail que nous parvenons à valoriser nos capacités et à leur donner une utilité sociale. C'est en ce sens qu'il soutient parfois que la troisième forme de reconnaissance dépend de l'insertion de l'individu dans une division sociale du travail où la valeur des capacités de chacun trouve sa reconnaissance au moyen de la communauté de valeur de ses pairs (voir notamment le débat avec Fraser).

Le point de vue de la théorie du travail reste chez Honneth celui de la philosophie sociale, et il est donc difficile de le confronter avec les analyses à la fois sociologiques et psychologiques proposées par la psychodynamique du travail. Si l'on se risque néanmoins à cette confrontation, on dira sans doute que, du point de vue de la psychodynamique du travail, l'approche de Honneth conduit à passer sous silence des éléments essentiels de la question. Ce qui est frappant dans ce dispositif théorique, c'est tout d'abord que le travail n'est pas vraiment analysé comme une activité, mais plutôt comme un processus de valorisation des capacités dont les conditions sociales sont laissées dans l'ombre : à quelles conditions une activité peut-elle offrir à un individu une occasion de donner une valeur sociale à ses capacités ? en quoi cette valorisation dépend-elle des conditions d'emploi et en quoi celles-ci dépendent-elles des conditions de travail ? quels sont les types de reconnaissance décisive au sein des relations de travail ? Ces questions restent sans réponses. Il en résulte notamment que la question de la reconnaissance de la réalité et de la valeur du travail n'est pas véritablement posée. Honneth semble distinguer d'une part un effort visant à ce que les capacités d'un groupe soient reconnues par l'ensemble de la société (solidarité) et, d'autre part, la reconnaissance des capacités d'un individu grâce à son insertion dans une communauté de valeur ; il semble par ailleurs considérer que l'idée de division *sociale* du travail permet de connecter les deux. Ce qui reste alors inexploré, c'est l'ensemble des problèmes liés à ce que l'on pourrait appeler la division *technique* du travail, c'est-à-dire la question de la reconnaissance au sein de l'activité coordonnée et coopérative du travail elle-même, question à propos de laquelle Christophe Dejours mobilise précisément le concept de reconnaissance, en ayant notamment recours à la distinction entre jugement de beauté (reconnaissance de la réalité du travail par les collègues) et jugement d'utilité (reconnaissance de la valeur du travail par la hiérarchie).

Un autre débat possible avec la psychodynamique du travail concerne l'extension donnée au concept de reconnaissance. Considérée du point de



vue de Honneth, la psychodynamique du travail n'étudie que l'une des trois formes de reconnaissance. Elle propose donc une théorie partielle, et non globale, de la reconnaissance. Considérée du point de vue de la psychodynamique du travail, Honneth manque la centralité du travail et établit une homogénéité trompeuse entre les trois formes de reconnaissance : il développe le thème de la centralité de la reconnaissance là où il faudrait développer celui de la centralité du travail. Il est vrai qu'il existe des attentes de reconnaissance dans d'autres sphères que celles du travail et, en ce sens, la distinction des trois formes de reconnaissance pourrait sembler justifiée. Cependant, les enjeux de reconnaissance liés à la sphère de l'intimité ne peuvent pas toujours être distingués des enjeux de reconnaissance propres au travail. En témoigne le fait que les exigences normatives du *care* prennent toujours corps dans un travail de *caring*<sup>4</sup>.

Quant aux attentes de reconnaissance clairement indépendantes du travail, elles fourniraient un point de vue critique trop fragile, en raison de la variété et de la puissance des investissements narcissiques dont elles font l'objet. Et tant qu'elles portent non plus spécifiquement sur le faire, mais sur l'être des individus, elles risqueraient toujours de lier les individus à des formes de reconnaissance aliénantes. Sur ce dernier point, Honneth pourrait sans doute répondre que les exigences de respect de la liberté et de dignité, traditionnellement orientées vers le droit, doivent être considérées comme des attentes de reconnaissance dont les théoriciens politiques doivent faire apparaître l'objectivité. Le débat conduirait sans doute alors à un consensus autour de l'idée que la reconnaissance ne peut jamais être pensée sans lutte, qu'il n'y a sans doute jamais de reconnaissance totalement satisfaisante, et que le point de vue critique doit être cherché dans les expériences du déni de reconnaissance plus que dans l'exigence d'une reconnaissance satisfaisante. Il apparaîtrait ensuite que les divergences analytiques renvoient à des différences de stratégie politique. Si Honneth et Dejours prennent tous deux l'injustice sociale et la domination au sérieux, ils n'inscrivent pas de la même manière l'exigence d'autonomie dans leurs dispositifs théoriques. Pour Honneth, c'est surtout l'explicitation du point de vue pré-théorique de la critique théorique qui constitue le défi principal, et les expériences du déni de reconnaissance ont précisément pour intérêt d'identifier les ressorts affectifs

---

4. P. Molinier, « Le care à l'épreuve du travail », in *Raison pratique*, 18, *op. cit.*

5. Sur ce point, A. Honneth, « La dynamique sociale du mépris. D'où parle une théorie critique ? », et « Conscience morale et domination de classe. De quelques difficultés dans l'analyse des potentiels normatifs d'action », in *La société du mépris. Vers une nouvelle théorie critique*, La Découverte, 2006.

des dynamiques pratiques et cognitives de résistance à la domination et à l'injustice<sup>5</sup>. Pour Dejours, ce n'est plus la méthodologie d'une théorie critique de la société, mais la technique psychanalytique qui définit la manière dont une théorie peut contribuer à l'émancipation, de sorte que ce sont les conditions positives de l'émancipation et non plus les conditions de la critique de la domination et de l'injustice qui deviennent déterminantes.

Un débat plus fondamental encore pourrait concerner la manière dont Honneth renvoie le besoin de reconnaissance à la constitution intersubjective de l'individualité et à la problématique du rapport positif à soi. L'idée de rapport positif à soi apparaîtra sans doute obscure et trompeuse au psychanalyste. Mais, ici encore, des convergences pourraient apparaître, puisque, dans les derniers textes<sup>6</sup>, Honneth avance que la reconnaissance intersubjective suppose d'une part une sorte d'identification primaire à autrui (qu'il faut la supposer pour rendre compte du fait que le regard, le comportement et le jugement d'autrui me concernent autrement que le comportement animal par exemple) et, d'autre part, une sorte d'identification primaire à ses désirs et à ses sentiments (il faut que j'existe pour moi pour pouvoir rapporter à moi-même le jugement qu'autrui porte sur moi). Même si cette identification primaire à soi est décrite au moyen d'un nouveau concept de reconnaissance, Honneth aménage ainsi un espace théorique où un rapport à soi se constitue en deçà de la relation intersubjective, où par ailleurs le rapport à soi sous la forme de la souffrance et des défenses peut être pris en compte. Resterait alors à savoir si la question de la reconnaissance doit être référée d'emblée à la question du rapport positif à soi, c'est-à-dire à l'identité et, si tel est le cas, comment ? Dejours admet que l'importance des attentes de reconnaissance tient notamment au rôle qu'elle joue dans la constitution de l'identité, mais il soulignerait peut-être de nouveau que la reconnaissance apportant une contribution positive à l'identité porte sur le « faire » et non sur l' « être » de l'individu. S'il convient donc de se méfier de toutes les attentes (ou effets) de reconnaissance portant directement sur l'identité elle-même, le reproche pourrait être adressé à Honneth d'associer de façon trop directe reconnaissance et rapport positif à soi (sans thématization explicite de l'activité comme lieu de réalisation possible de l'identité et comme objet spécifique d'une forme de reconnaissance particulière, celle qui porte sur le faire et non sur l'être).

---

6. A. Honneth, *La Réification. Petit traité de théorie critique*, Gallimard, 2007.

## Reconnaissance et sociologie du travail

Faute de prétendre présenter une synthèse exhaustive de tout ce qui a été dit à propos du rapport reconnaissance-travail dans la sociologie allemande contemporaine, concentrons-nous maintenant sur les utilisations francfortoises du concept de reconnaissance dont la fonction est de décrire la nature et les effets des changements organisationnels liés à la flexibilisation du travail et à l'introduction de nouvelles normes de management. Alors que Honneth se contente dans ses écrits de philosophie sociale de souligner que l'idée de reconnaissance désigne tout à la fois des attentes de reconnaissance (reconnaissance comme grandeur normative) et des normes sociales de reconnaissance (reconnaissance comme fait social), Voswinkel et Kocyba<sup>7</sup>, chercheurs de l'*Institut de recherche sociale*, tentent de décrire la construction sociale des attentes de reconnaissance et les transformations des normes sociales de reconnaissance. Leurs textes tournent principalement autour de deux questions. Premièrement, faut-il considérer que le néo-management tire certaines de ses spécificités du fait qu'il constitue un management de la reconnaissance, ou faut-il plutôt considérer qu'il est simplement solidaire de la substitution d'un nouveau modèle de reconnaissance à un modèle antérieur ? Deuxièmement, comment évaluer les effets de l'instrumentalisation de la reconnaissance dans le néo-management et quelles sont les conséquences qui doivent en être tirées quant à la valeur des demandes de reconnaissance elles-mêmes. Présentons donc la manière dont ces auteurs formulent ces problèmes et voyons comment Honneth lui-même tente d'y répondre.

### Du fordisme au postfordisme : apprécier et admirer

Le point de vue de Voswinkel, défendu dans sa thèse d'habilitation et dans différents articles, est que le passage du fordisme au postfordisme est marqué par la substitution d'un modèle de reconnaissance à un autre. Le fordisme repose en partie au moins sur l'institutionnalisation d'un mode de reconnaissance différent de celui du postfordisme. L'un renvoie à la reconnaissance comme « admiration » (*Bewunderung*), au « j'admire ce que vous faites ou ce que vous êtes », l'autre à la reconnaissance comme appréciation (*Würdigung*), au « j'apprécie ce que vous faites ». L'appréciation renvoie

---

7. Voir notamment les deux volumes collectifs qu'ils ont animés et auxquels ils ont participé : U. Holtgrewe, S. Voswinkel, G. Wagner, *Anerkennung und Arbeit*, UvK, Konstanz, 2000 ; A. Honneth, *Befreiung der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus*, Campus, Frankfurt, 2002.

au fait que certains individus sont reconnaissants envers d'autres individus des efforts et de l'engagement dont ils ont fait preuve dans leurs actions, quelles que soient les capacités et le succès de ces actions ; elle est fondamentalement horizontale au sens où elle dépend de l'appartenance à des communautés qui partagent des valeurs communes permettant d'apprécier les efforts de leurs membres. Elle est en ce sens une modalité d'échange social, ou un aspect de la constitution des groupes sociaux. L'admiration, au contraire, renvoie au prestige attaché à des ressources, des capacités et au succès ; elle relève d'une relation de reconnaissance qui peut être dite « verticale » au sens où elle place immédiatement l'individu dont la valeur est reconnue en position de supériorité par rapport à d'autres individus. L'estimation est le mode de reconnaissance qui convient au travail par prescription et à l'emploi de longue durée caractéristique du fordisme ; elle porte sur les efforts consentis pour appliquer les prescriptions de façon convenable. Au contraire, l'admiration correspond au travail par projet et à l'emploi à durée déterminée. Elle porte davantage sur les ressources diverses que les individus sont susceptibles de mobiliser dans la conduite des projets, sur les capacités dont les individus font preuve pour mener ces projets à bien et sur le succès de leurs initiatives <sup>8</sup>.

Pour saisir les enjeux de la contribution de Voswinkel, il peut être utile de confronter ce diagnostic à la manière dont Honneth interprète le passage du fordisme au postfordisme. Pour ce dernier, il résulte en partie au moins du développement de luttes pour la reconnaissance, de luttes contre le modèle des normes tayloriennes de la valeur du travail. Le post-taylorisme résulterait donc en partie au moins d'un succès obtenu par les salariés dans leur lutte pour être reconnus comme quelque chose de plus que comme des individus appliquant des prescriptions, pour être reconnus dans leur liberté et leur créativité. Il se caractérisait également par une individualisation des modes de reconnaissance puisque le travail ne doit plus y être évalué à partir de critères généraux liés à l'organisation technique du travail, mais sur la base des contributions individuelles. Dans le schéma honnethien, le postfordisme est solidaire d'un progrès dans la mesure où s'expriment en lui des demandes de reconnaissance qui ne pouvaient pas

---

8. Voir S. Voswinkel, « Anerkennung der Arbeit im Wandel. Zwischen Würdigung und Bewunderung », in U. Holtgrewe, S. Voswinkel, G. Wagner, *Anerkennung und Arbeit*, op. cit. ; voir aussi S. Voswinkel, « Bewunderung ohne Würdigung ? Paradoxien der Anerkennung doppelt subjektivierter Arbeit », in A. Honneth, *Befreiung der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus*, op. cit. ; S. Voswinkel, *Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen*, UvK, Kontanz, 2001.

même s'exprimer dans le fordisme, le problème étant que si le postfordisme libère des demandes de reconnaissance, il fait en même temps obstacle à leur satisfaction <sup>9</sup>.

Le diagnostic de Voswinkel prend le contre-pied de celui d'Honneth. Voswinkel soutient qu'il ne faudrait pas se laisser abuser par l'illusion qu'avec le déclin du fordisme, ce sont les modèles institutionnalisés de reconnaissance qui disparaissent pour laisser la place à des relations de reconnaissance plus souples et plus libres. La situation actuelle est au contraire caractérisée par un double mouvement de désinstitutionnalisation et de réinstitutionnalisation de la reconnaissance. L'individualisation des demandes de reconnaissance n'est donc pas à concevoir comme une libération des demandes de reconnaissance, mais comme l'effet d'un nouveau type de pression normative, qui conduit les individus à tenter de faire valoir la qualité de leur travail sous un mode individualisé. Voswinkel souligne, en outre, que si nous sommes bien dans une situation de passage d'un modèle de reconnaissance à un autre, dans de nombreuses situations de travail, ces deux normes de reconnaissance se superposent en engendrant des conflits normatifs.

Entre Voswinkel, le sociologue du travail, et Honneth le philosophe dont il s'inspire, un point de désaccord concerne manifestement la définition du rapport des institutions et des demandes de reconnaissance. Pour Honneth, les demandes de reconnaissance sont conçues comme une source de progrès social et comme le levier de la critique sociale. Deux conséquences en résultent. D'une part, la question de la construction institutionnelle des demandes de la reconnaissance ne retient guère son attention. D'autre part, la critique sociale porte plus sur les processus sociaux qui interdisent la satisfaction des demandes de reconnaissance que sur les situations où les institutions emprisonnent les individus en donnant satisfaction aux demandes de reconnaissance qu'elles ont contribué à constituer. Pour Voswinkel, il est clair que la satisfaction des demandes de reconnaissance n'est pas toujours positive, comme l'instrumentalisation de la reconnaissance dans le néomanagement le prouve. C'est là une question qui nous conduit au problème de ce que l'on peut appeler la reconnaissance comme domination et idéologie, problème auquel Kocyba a consacré plusieurs contributions.

---

9. A. Honneth, M. Hartmann, « Paradoxes du capitalisme : un programme de recherche » et A. Honneth, « Capitalisme et réalisation de soi : les paradoxes de l'individuation » in *La Société du mépris*, op. cit.

## Le prix de la reconnaissance

Kocyba procède à un examen critique de l'idée selon laquelle le postfordisme constituerait un progrès en matière de reconnaissance. On connaît l'idée voulant que le taylorisme soit fondé sur un mépris de la subjectivité du travailleur, celle-ci n'étant considérée que comme un facteur de perturbation par rapport à l'organisation scientifique du travail. On connaît également l'idée voulant que le nouveau management offre une reconnaissance plus satisfaisante à l'individu travaillant puisqu'il propose de reconnaître la valeur de l'intégralité de la personne au travail : non plus simplement de l'individu en tant que force de travail, mais également de l'individu en tant que créativité et responsabilité. On peut contester qu'il s'agisse là de véritables progrès. La reconnaissance de la subjectivité à laquelle le nouveau management procède n'est pas sans contrepartie. D'une part, le salarié est condamné à une complète instabilité, puisqu'il passe d'une reconnaissance *ex ante*, définie par les conditions *a priori* de la compétence liée à la possession d'une qualification, à une reconnaissance *ex post* qui est largement indépendante de la réalité de son travail, puisqu'elle dépend principalement de la réussite du projet, c'est-à-dire de la manière dont il est évalué par la hiérarchie et le marché<sup>10</sup>. D'autre part, le travail n'étant plus soumis à des prescriptions rigides, on identifie sa qualité à l'investissement personnel du salarié dans la réussite du projet. Or, puisque cet engagement n'est pas matérialisable, il faut que le salarié œuvre lui-même à le faire reconnaître : il lui faut mettre en scène son identité au travail, aussi bien en témoignant de son engagement personnel complet dans le projet que de sa capacité de mobiliser un réseau de collaborateurs compétents et d'accompagner, si ce n'est à anticiper, toutes les modifications organisationnelles requises. Le salarié est ainsi soumis à des « contraintes de présentation de soi », qui constituent en fait une nouvelle forme de déni de la subjectivité. Le néomanagement prétend que la nouvelle organisation du travail offre des possibilités de réalisation de soi dans le travail, mais plus qu'à un dépassement de l'aliénation tayloriste, c'est une nouvelle « phénoménologie de l'aliénation qui se développe<sup>11</sup> ».

Le problème qui est posé par Kocyba est double. Il est, d'une part, que les demandes de reconnaissance sont instrumentalisées par le management, et que la promotion du thème de la reconnaissance constitue un outil

10. Sur ce point, U. Holtgrewe, « Meinen Sie, da sagt jemand danke, wenn man geht ? Anerkennungs- und Missachtungsverhältnisse im Prozess organisationaler Transformation », in V. Holtgrewe, S. Voswinkel, G. Wagner, *Anerkennung und Arbeit*, op. cit.

11. H. Kocyba, « Der Preiss der Anerkennung », *ibid.*

destiné à produire une organisation plus efficace encore que celle du taylorisme plutôt qu'à répondre à des revendications légitimes du travail. Il est, d'autre part, que les enjeux de la reconnaissance restent souvent obscurs aux agents eux-mêmes (par exemple, la reconnaissance qu'ils déclarent rechercher, celle de leurs collègues, n'est pas toujours celle qu'ils recherchent effectivement, celle de la hiérarchie), et qu'à travers les relations de reconnaissance passent des formes d'autocontrôle et de relation de pouvoir qui restent d'autant plus obscures aux agents que les relations de travail sont le plus souvent le lieu d'un décalage entre reconnaissance attendue et reconnaissance octroyée. C'est dans ce contexte, où les attentes de reconnaissance sont obscures et adressées à la hiérarchie, que l'instrumentalisation de la reconnaissance peut apparaître comme un dispositif de légitimation de la domination et de l'inégalité, ou comme une idéologie. Cela ne conduit pas Kocyba à critiquer la théorie de la reconnaissance comme telle, mais plutôt à tenter de dénoncer ces formes de reconnaissance faussées à la lumière de l'exigence d'une reconnaissance véritable <sup>12</sup>.

Honneth lui aussi a tenté de rendre compte de ce type de problème en distinguant formes de reconnaissances idéologiques et formes de reconnaissances non idéologiques. Il y a idéologie de reconnaissance quand une institution émet des promesses de reconnaissance qu'elle ne peut satisfaire, et c'est ce type d'idéologie de reconnaissance qui pourrait être observée dans l'organisation actuelle du travail <sup>13</sup>. Le problème ne serait donc pas tant dans la nature des demandes de reconnaissance qui proviennent des individus, mais dans le fait qu'elles ne sont pas satisfaites. Le néomanagement serait bien solidaire d'un progrès par rapport au taylorisme, en ce qu'il formule des promesses de reconnaissance plus satisfaisantes que celles du taylorisme, et le défi aujourd'hui lancé à la critique sociale serait de contribuer à faire en sorte que l'organisation du travail et de la société permette de les satisfaire. On peut, cependant, se demander si le problème soulevé par le concept d'idéologie peut être réduit à celui de promesses non réalisables. Classiquement, ce concept désigne également la légitimation des dominations et des inégalités. Or, les problèmes soulignés par Kocyba conduisent à l'idée que les normes de la reconnaissance ont une

---

12. H. Kocyba, « Die falsche Aufhebung der Entfremdung. Über die normative Subjektivierung der Arbeit im Postfordismus », in M. Hirsch (éd.), *Psychoanalyse und Arbeit : Kreativität, Leistung, Arbeitsstörungen*, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, 2000 ; H. Kocyba, « Selbstverwirklichungszwänge und neue Unterverfungsformen. Paradoxen der Kapitalismus Kritik », in Arbeitsgruppe SubArO (éd.), *Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie*, Édition Sigma, Berlin, 2005.

13. A. Honneth, « La reconnaissance comme idéologie », in *La Société du mépris, op. cit.*



fonction idéologique en ce sens<sup>14</sup> ; ils font par là même apparaître ce qu'il y a de problématique à concevoir le passage du fordisme au postfordisme comme un progrès.

La sociologie du travail inspirée par Honneth se présente donc comme un espace de débat plus que comme une école homogène. Il est donc périlleux d'esquisser une confrontation avec la psychodynamique du travail qui, elle aussi, pourrait être mobilisée au profit de diagnostics socio-politiques divergents. Entre les deux perspectives, un point de désaccord concernerait sans doute le point de vue à partir duquel les diagnostics sont établis. En partant du couple conceptuel de l'attente de reconnaissance et du fait social de reconnaissance, les approches francfortoises tendent à privilégier la manière dont les normes de reconnaissance structurent les discours managériaux et les effets de subjectivation qu'ils induisent. Du point de vue de la psychodynamique du travail, c'est l'activité de travail elle-même qui constitue l'objet d'analyse, de sorte que la question des techniques d'organisation du travail prime, alors que la question du discours managérial apparaît comme secondaire, si ce n'est mystificatrice. L'évaluation individualisée des performances et la démarche qualité totale constituent le cœur du problème, la seconde impliquant une méconnaissance tendancielle de la réalité et de l'utilité du travail, alors que la première n'offre de reconnaissance qu'en déstructurant les collectifs et en sapant ainsi les conditions de la reconnaissance du travail par les pairs. Les discours managériaux ne peuvent certes pas être posés comme de simples discours de légitimation extérieurs aux activités, dans la mesure où les individus doivent toujours s'y référer pour décrire leur travail, mais la psychodynamique du travail souligne que l'expérience du travail place les individus en position critique par rapport aux pratiques discursives managériales fonctionnant à la prescription et à la promesse.

Une question posée notamment par Marie Grenier-Pezé dans le film-documentaire « Ils ne mourraient pas tous, mais tous étaient frappés » (2006) est de savoir si le désir de reconnaissance ne compte pas parmi les facteurs expliquant l'adhésion à ces techniques organisationnelles. En poursuivant cette interrogation, on serait sans doute conduit à reformuler

---

14. On pourrait développer cette discussion en s'interrogeant sur la fonction du dispositif VAE dans le postfordisme, à ce propos voir D. Laoppe, « Formes et vécus du déni de reconnaissance : retour sur l'échec en validation des acquis de l'expérience », et E. Renault, « Reconnaissance ou validation ? La reconnaissance entre critique et idéologie », in F. Neyrat (dir.), *La Validation des acquis de l'expérience*, Éditions du Croquant, Broissieux, 2007.



la problématique de la reconnaissance comme idéologie en avançant que la contribution des attentes de reconnaissance à l'idéologie passe par l'absence de solution de continuité entre reconnaissance de l'activité (du « faire ») et reconnaissance de l'identité (de « l'être »). Comme on le sait, ce qui est en jeu dans le travail, ce n'est pas seulement la réalité du travail et son utilité pour l'entreprise, mais aussi la compétence et l'utilité sociale, ces derniers éléments définissant l'identité professionnelle ou de métier. L'identité personnelle entre elle-même directement en jeu par l'intermédiaire de cette identité professionnelle. Peut-être serait-il d'ailleurs fructueux de chercher à déterminer quelle peut être la contribution des attentes de reconnaissance ancrée dans l'identité collective à la constitution des idéologies défensives qui, dans certaines conditions, émergent de l'activité de travail elle-même. Sur la question de l'idéologie aussi, une confrontation des problématiques postmarxistes de Francfort avec celles de la psychodynamique du travail pourrait s'avérer fructueuse.

Emmanuel Renault

*Philosophe*

*Ens. Lettres et sciences humaines,*

*Parvis René-Descartes, 69366 Lyon Cedex 07*

**Mots clés :** *Habermas, Honneth, idéologie, néolibéralisme, néomanagement, reconnaissance, division du travail.*

#### **Acknowledgment and Work**

**Summary :** *This article intends to compare the question of acknowledgment of work between Honneth's model and psychodynamics of work. However the question of work has always been a central one for Honneth, it didn't always take place at the first plan of his reflection, but it has been considered through many points of view during his intellectual evolution. First, we propose to retrace this progress in order to fix the terms of comparison. Honneth's model has also been used through different ways by sociologists of work. At this point, confrontation with psychodynamics of work should be more developed as we suggest in the second part of the article.*

**Keywords :** *Habermas, Honneth, Ideology, Neoliberalism, Neomanagement, Acknowledgment, Division of Work.*

#### **Reconocimiento y trabajo.**

**Resumen :** *Este artículo se propone comparar el modo en el cual se formula la cuestión de del reconocimiento del trabajo en el modelo*

*de Honneth y en la psicodinámica del trabajo. Aun si la cuestión del trabajo siempre ha sido central en el trabajo de Honneth, no siempre ha ocupado el primer plano en sus reflexiones y ha sido asumida desde diferentes puntos de vista a lo largo de su evolución intelectual. Es este, inicialmente, el camino que nos proponemos ; volver a trazar el asunto con el propósito de fijar los términos de comparación. Pero el modelo de Honneth ha sido igualmente utilizado de diversas maneras por sociólogos del trabajo y en este punto también merecería que fuera desarrollada la confrontación con la psicodinámica del trabajo, como nos hemos propuesto sugerirlo en un segundo plano.*

**Palabras claves :** *Habermas, Honneth, ideología, neoliberalismo, neomanagement, reconocimiento, división del trabajo.*