

8 L'influence des signes de reconnaissance collectifs ne tend-il pas par ailleurs à réduire l'expression des singularités et à transformer les individus en "quêteur d'ambiance" ?

Dans ce cas la recherche d'allégeance ne tend-elle pas à "rogner" l'identité individuelle des acteurs ?

Le sentiment de "justice" :

9 Existe-t-il des gratifications non ou mal perçues ?

Comment travailler à rendre leur perception plus proches des intentions qui les fondent ?

Que faire quand les acteurs n'acceptent plus certaines "caresses" (strokes) ?

10 Les logiques de statut, de métier et de qualification permettent-elles le déploiement d'une "économie des caresses" équitable et une véritable plasticité des attitudes de soutien et de confrontation au sein de l'entreprise ?

Où peuvent-elles être perçues comme source d'affrontement et de hiérarchisation de fait (aristocratie de métier, séniorité, symbolique de dominance, activités valorisées et dépréciées...) ?

Quelle type d'équité est-il nécessaire de garantir alors à tous ?

Comment veiller à ce que ces signes de reconnaissance ne soient pas alors utilisés à l'envers, c'est-à-dire comme un primat accordé aux uns et pas du tout aux "autres" ?

11 Y a-t-il débat sur la légitimité des signes de reconnaissance ?

Par qui ce débat est-il porté ?

Comment l'organiser ?

Le rendre opère et non fastidieux ?

12 Par quelles modalités doit-on veiller à réparer des torts (préjudice ressenti) ?

13 Les organisations représentatives sont-elles suffisamment associées à ces questions ?

14 Quels dispositifs de validation a été mis en place en matière "d'économies des caresses" ?

Comprend-il une noria de dispositifs prévoyant les nombreux cas où les besoins de reconnaissance, légitimement, s'expriment ?

Peut-il être remis en question ?

Par qui ?

15 Les signes de reconnaissance uniquement basés sur le pouvoir statutaire et sa volonté de dominance peuvent-ils être réduits ?

Place de parking, passe-droits, exceptions aux règles...

En tout état de causes, quels sont leurs effets en période de tensions sociales ?

16 Doit-on prévoir des phases de développement personnel pour aider les managers à s'approprier ce bagage humain et à tempérer ce qui est intrinsèquement lié à leur fonction : l'autorité de fait et la possibilité de se revendiquer de la "raison d'état" ?

La personne :

17 Ai-je le sentiment d'être reconnue pour ce que je suis (≠ de ce que je fais) ?

18 Ai-je le sentiment que l'on prend en compte mes valeurs personnelles, mes demandes ?

Y a-t-il conflit entre ce que je veux pour moi et ce que le système me propose ?

19 L'erreur ou l'échec ont-ils une incidence directe sur la gratification d'une personne ? (gratification différée, annulée ?)

La responsabilité entraîne-t-elle un sentiment de culpabilité en cas d'échec ?

Le responsable est-il un coupable potentiel ?

Comment prévoit-on de statuer réellement sur le droit à l'erreur ?

20 Ai-je plaisir à travailler avec d'autres ?

Est-ce pris en compte ?

21 Quelles sont les choses qui me sont particulièrement insupportables ?

Le système prévoit-il que je puisse en faire état ?

Y a-t-il suffisamment d'interactions entre les individus pour que ces questions soient posées ?

Quid quand ces "choses insupportables" me donnent le sentiment d'un danger couru personnellement ?

22 Les savoir-faire acquis ont-ils été reconnus à leur juste valeur ?

23 Le regard des autres pèse-t-il trop lourdement sur le sentiment que j'ai de ma propre valeur ?