

Chapitre 48

Métier, genre, reconnaissance et bien-être psycho-social des travailleurs et travailleuses

*Annalisa Casini¹, Isabelle Godin¹,
Els Clays², Bart De Clercq²,
France Kittel¹ et Céline Mahieu¹*

Introduction

La présente étude se penche sur les facteurs psychosociaux du bien-être des travailleurs et des travailleuses, et plus particulièrement sur les liens, différenciés selon le genre et le type de métier exercé, entre manque de reconnaissance au travail et détériorations de ce bien-être. Dans la présente contribution nous nous intéresserons donc aux dynamiques identitaires impliquées dans les rapports qui rattachent ces travailleurs et travailleuses à leur métier. En effet, les nouvelles formes de travail et d'emploi faisant de plus en plus place à la précarisation des individus, il nous semble intéressant de se tourner vers les enjeux psychosociaux liés aux ruptures du contrat légal, moral et symbolique qui lie les salarié-e-s et l'organisation qui les emploie. Afin de rendre compte de la multidimensionnalité de cette question, nous prendrons ici en considération le caractère genré du monde du travail. Cette perspective nous permettra de distinguer les expériences des hommes et des femmes en fonction de la nature genrée du métier qu'ils et elles exercent individuellement. Nous articulerons les notions de reconnaissance et de socialisation pour faire l'hypothèse que, si le manque de reconnaissance au travail est associé à un faible bien-être psychologique (Casini, Godin, Clays, De Clercq, & Kittel, 2012), l'effet de ce manque sera d'autant plus délétère que la personne exerce un métier dont les contenus sont en congruence avec son identité de genre. Enfin, des données issues de deux larges bases de données intersectorielles belges seront évoquées afin d'appuyer cette hypothèse.

La reconnaissance professionnelle et bien-être des travailleurs-euses

Dans le but d'approfondir la compréhension des liens entre travail et santé sous l'angle des dynamiques identitaires nous emprunterons la notion de reconnaissance au philosophe Axel Honneth (2000). Selon cet auteur, la reconnaissance est l'un des éléments fondamentaux des sociétés occidentales et nous pouvons discerner derrière la quête de reconnaissance présente chez tout individu un processus d'ordre fondamental relatif à la construction de l'intégrité identitaire de chacun. Ainsi, « l'individu ne peut accéder à une identité pratique que dans la mesure où il peut s'assurer de sa reconnaissance par un cercle croissant de partenaires de communication. » (Honneth, 1998, p. 13).

Honneth distingue trois types de reconnaissance dont les hommes et les femmes doivent jouir afin de se percevoir comme des individus accomplis et intègres : *les droits, l'amour/amitié et l'estime*. Chacune de ces formes de reconnaissance répond à des principes distincts œuvrant dans des sphères de relation aux autres différentes. Dans la société moderne, la forme de reconnaissance basée sur l'estime et répondant au principe de réussite, que nous appellerons « reconnaissance professionnelle », a acquis une centralité psychologique chez les individus toute particulière. En effet, la norme méritocratique, qui est l'une des normes prédominantes de nos jours, élève les capacités

¹ Université Libre de Bruxelles ULB, Ecole de Santé Publique, CRISS-Centre de recherche Approches sociales de la santé. Route de Lennik, 808, CP596, 1070 Anderlecht, Belgique. Email : acasini@ulb.ac.be ou cemahieu@ulb.ac.be.

² Universiteit Gent, Vakgroep Maatschappelijke Gezondheidskunde, UZ - Blok A (2de verd.), De Pintelaan 185, 9000 Gent, België

individuelles au rang d'élément central pour décider de la valeur des individus ainsi que des récompenses monétaires ou symboliques qui doivent leur revenir en contrepartie. Il est dès lors légitime de se demander si le manque de reconnaissance professionnelle peut avoir un effet sur la santé des travailleurs/euses.

En psychologie de la santé au travail, une abondante littérature basée sur le modèle de stress au travail proposé par Siegrist (1996), le *Effort-Reward Imbalance model* (ERI), a mis en lien la notion de reconnaissance professionnelle et la santé des employé-e-s. Selon ce modèle, lorsque, face à un déploiement important d'efforts professionnels, la rémunération, les possibilités d'évolution de carrière et l'estime reçues ne sont pas à la hauteur des attentes des travailleurs et travailleuses, leur santé serait mise à mal (Siegrist, 2005). Plus récemment, certains de nos travaux bâtis plus précisément sur la perspective honnethienne ont pu confirmer cette association montrant que les employé-e-s faisant l'expérience du manque de reconnaissance professionnelle présentent trois fois plus de risque de souffrir d'anxiété ou de fatigue chronique (Casini, Clays, Godin, & Kittel, 2012).

Genre et manque de reconnaissance professionnelle

Comme nous venons de le voir, le manque de reconnaissance professionnelle, peut bel et bien porter préjudice à la santé des travailleurs. Néanmoins, il nous semble possible de nuancer davantage ces résultats en adoptant une perspective de genre qui tienne compte des identités privées et professionnelles des hommes et des femmes ainsi que du caractère genré du monde du travail.

La reconnaissance professionnelle à laquelle les travailleurs et les travailleuses s'attendent n'est pas une donnée universelle, transposable d'une entreprise à l'autre ou d'un métier à l'autre. La reconnaissance attendue se définit plutôt dans un registre de réciprocité dans lequel non seulement elle correspond, comme le propose Siegrist (1996), aux efforts fournis par l'individu mais également à la perception que chacun a de ses propres capacités. Ainsi, si nous nous percevons comme doués dans notre métier, nous nous attendons à recevoir l'estime et la rémunération appropriées et cela en dépit de l'effort réellement produit. Le sentiment de reconnaissance dépend donc de l'équilibre perçu entre différentes dynamiques identitaires. D'après Dubar (2010), l'identité résulte en effet d'un processus de transaction entre les individus et la société, la *socialisation*. La socialisation, qui permet aux individus d'acquérir un code identitaire, normatif et symbolique, est jalonnée par les différents lieux qu'ils traversent : le milieu familial, le milieu scolaire et le milieu professionnel en constituent des étapes importantes.

Dans cette perspective, la notion de genre – c'est à dire l'ensemble de normes et de représentations à propos des rôles et des positions sociales occupés par les hommes et les femmes dans la société – peut offrir une clé de lecture appropriée afin de mieux saisir comment les identités individuelles et professionnelles se construisent. En effet, le genre est l'un des principes les plus robustes qui structurent le monde du travail, ses représentations, comme les capacités et aptitudes spécifiques attendues des hommes et des femmes. Comme l'affirme la sociologue Kergoat les places que les femmes occupent dans le monde du travail ressemblent encore et toujours « par bien des aspects aux tâches domestiques » (Kergoat, 1984, citée in Fortino, 2002). Soigner, assister, éduquer, et tant mieux s'il s'agit des (tout-) petits enfants : il s'agit là en effet des activités dites du « *care* » que les femmes continuent à privilégier lorsqu'elles choisissent leurs formations et leurs occupations professionnelles. Réciproquement, les métiers techniques sont davantage prisés par les hommes. Notre société reste fidèle à ce modèle qui naturalise dès la socialisation primaire (dans la famille) les capacités des unes et des uns, capacités définies comme « innées », le monde de la formation (socialisation secondaire) et le monde du travail (socialisation tertiaire) reproduisant largement cette division.

Tableau 1 – Conséquences et ressources pour faire face au manque de reconnaissance professionnelle en cas de congruence vs. non-congruence entre socialisation de genre et socialisation professionnelle.

Socialisation de genre $\approx$ professionnelle. (ex. un homme travaillant comme technicien en électricité ; une femme comme institutrice)	Socialisation de genre $\neq$ professionnelle (ex. un homme travaillant comme infirmier, une femme comme dessinatrice industrielle)
- « Identité pour soi » (Dubar, 2010)	- « Identité pour soi » (Dubar, 2010)
Compétences supposés innées	Compétences supposées acquises
Sentiment d'appartenance au collectif de travail renforcé par le genre	Possible relativisation de l'appartenance au collectif de travail
Ressources identitaires alternatives plus limitées	Ressources identitaires alternatives mobilisables
Attribution causale interne	Attribution causale externe
- « Identité pour autrui » (Dubar, 2010)	- « Identité pour autrui » (Dubar, 2010)
Attentes sociales plus élevées en termes de performance	Attentes sociales plus limitées en termes de performance

Ces constats, nous mènent à avancer l'hypothèse que le manque de reconnaissance éprouvé par les travailleurs/euses a d'autant plus d'effets nocifs sur leur bien-être psycho-social qu'ils/elles œuvrent dans un métier ou une catégorie socioprofessionnelle dont les activités coïncident avec les aptitudes et capacités qui sont traditionnellement attendues chez les deux sexes. Ainsi, comme il est schématiquement montré dans la colonne de gauche du tableau 1, dans ce cas de figure, ce sont pratiquement toutes les étapes de socialisation de l'individu qui sont potentiellement atteintes par le manque de reconnaissance professionnelle. Au contraire, une personne occupant un travail non congruent avec sa socialisation de genre (tab. 1 ; colonne de droite) dispose de ressources identitaires subjectives et objectives alternatives lui permettant le cas échéant de faire face au manque de reconnaissance.

Des analyses préliminaires exécutées sur l'ensemble des travailleurs/euses ($N = 2983$) compris dans deux larges bases de données intersectorielles belges (Belstress III et Somstress) semblent confirmer notre hypothèse (Figure 1). En effet, les effets du manque de reconnaissance sur le bien-être psychosocial des travailleurs et travailleuses sont globalement plus délétères (risque accru d'anxiété et de mauvaise santé perçue) lorsqu'ils exercent des métiers qui correspondent au caractère genré du travail : dans les métiers du care, les femmes souffrent plus que les hommes du manque de reconnaissance et dans les métiers techniques, ce sont les hommes qui présentent le plus de risque.

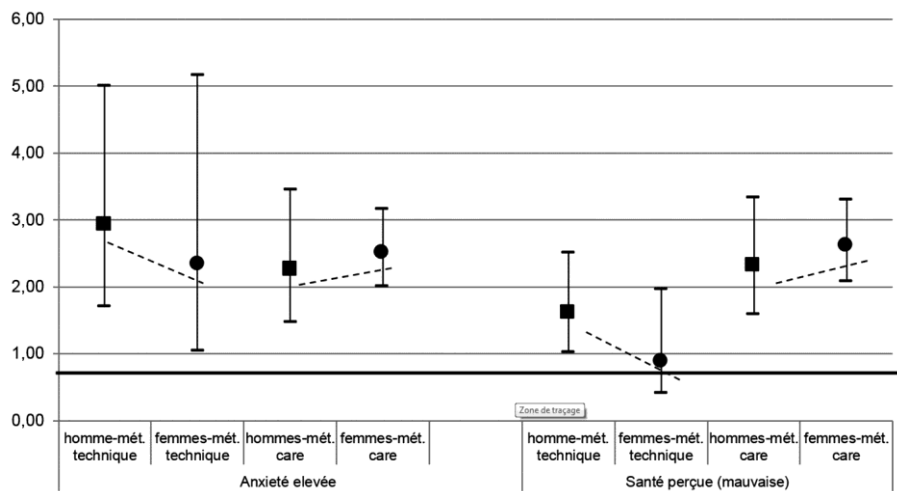


Figure 1. Association entre manque de reconnaissance professionnelle bien-être (anxiété et mauvaise santé perçue) en fonction du genre et du type de métier

Bien sûr, il s'agit là de résultats préliminaires ne montrant que des tendances (aucune interaction n'est significative). D'autres analyses plus poussées, menées sur de données récoltées *ad hoc* – où la mesure du manque de reconnaissance et la catégorisation des métiers seraient plus fines, par exemple – sont nécessaires et c'est sur cette voie que nous nous engageons.

Discussion-Conclusion

Conscientes des limites inhérentes à l'exercice auquel nous nous sommes livré-e-s, nous pensons néanmoins que ces données confortent notre proposition théorique qui consiste à dire que l'identité de métier se construit dans le cadre d'un processus de socialisation, qui peut être congruent ou non avec les identités personnelles et sociales antérieures (notamment l'identité de genre) et que de ce fait, le manque de reconnaissance professionnelle peut avoir un impact plus ou moins importante sur le bien-être des travailleurs/euses.

Références bibliographiques

- Casini, A., Clays E., Godin I., & Kittel F. (2012). *Workers' mental health is poorer if they lack recognition in the workplace*. Paper presented at the 10th European Association of Organizational Health Psychology conference, Zurich (Switzerland).
- Casini, A., Godin, I., Clays, E., De Clercq, B., & Kittel, F. (2012). Reconnaissance au travail et bien-être psychologique : quand l'expérience compte. *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, 60, Supplement 2(0), S68-S69. doi : 10.1016/j.respe.2012.06.091
- Dubar, C. (2010). *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles* (4^e édition.). Paris : Armand Colin.
- Honneth, A. (1998). Intégrité et mépris : Principes d'une morale de la reconnaissance. In *Souffrance sociale et attentes de reconnaissance : Autour du travail d'Axel Honneth*, Vol. 30, no 2, p. 11-22.
- Honneth, A. (2000). *La lutte pour la reconnaissance*. Paris : Ed. du Cerf.
- Kergoat, D. (1984). Plaidoyer pour une sociologie des rapports sociaux. In *Le sexe du travail. Structures familiales et système productif* (p. 207-220). Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J.Occup.Health Psychol.*, 1(1), 27-41.
- Siegrist, J. (2005). Social reciprocity and health: New scientific evidence and policy implications. *Psychoneuroendocrinology*, 30(10), 1033-1038. Doi : 10.1016/j.psyneuen.2005.03.017