

RECONNAISSANCE ET LÉGITIMITÉ

Analyse du sentiment de légitimité professionnelle à l'aune de la théorie de la reconnaissance

Haud Guéguen

ERES | « Vie sociale »

2014/4 n° 8 | pages 67 à 82

ISSN 0042-5605

ISBN 9782749246352

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-vie-sociale-2014-4-page-67.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour ERES.

© ERES. 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 légitimité

Analyse du sentiment de légitimité professionnelle à l'aune de la théorie de la reconnaissance

Haud Guéguen

LA NOTION de « légitimité » est une notion plurivoque. Non pas qu'elle admette des sens qui seraient incompatibles ou sans rapport entre eux, mais parce que, si on l'envisage à partir de sa focale qui est la question de la justice, elle revêt une extension très large. Issue de la philosophie politique, elle réfère au droit naturel (*jus naturale*), c'est-à-dire à ce qui est juste en soi, ou encore à la loi dite naturelle (*lex naturalis*), par contraste avec le droit positif (le droit des lois écrites qui définit la « légalité »). Est donc en ce sens légitime toute loi, toute institution, tout pouvoir qui trouve son fondement dans un droit naturel, que ce fondement soit pensé en termes naturels ou divins ou qu'il soit rattaché à un certain nombre de principes normatifs (rationalité, liberté, égalité, etc.). Ce qui implique – et c'est là un point bien connu – que des lois ou un système politique tout entier puissent, tout en ayant la force contraignante de la légalité, être dépourvus de toute légitimité (l'exemple le plus évident étant celui des régimes dictatoriaux ou totalitaires). La notion de la légitimité renvoie ainsi à la problématique de la justice et de l'injustice qu'elle interroge à partir de la question des normes ou des critères qui, de l'extérieur, permettent de juger une situation particulière. Par extension, la terminologie de la légitimité en vient à qualifier, dans le langage ordinaire, toute situation pouvant être considérée comme juste : un acte individuel, une décision mais aussi une position, qu'elle soit d'ordre social, politique ou – et c'est ce qui nous intéressera ici – professionnel.

Haud Guéguen est maître de conférences en philosophie au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), où elle est membre du laboratoire DICEN.

Dans cette optique, se demander si telle position professionnelle est ou non légitime, c'est se demander deux choses. C'est, d'une part, se demander si, abstraction faite de la personne qui l'occupe, cette position ou cette fonction est conforme au droit et à la justice, pensés comme irréductibles à la légalité, et a donc une raison d'être, la question étant alors d'évaluer le degré de légitimité d'un poste ou d'un métier particulier (par exemple : la fonction du travailleur social, du policier, du juge, de l'enseignant, du *trader*, etc., est-elle en tant que telle légitime ?). Mais c'est encore, d'autre part, se demander si l'individu singulier qui occupe cette fonction a bien les qualités requises pour le faire, la question étant en ce cas de savoir si, au regard de ses titres, de ses capacités ou de son expérience, il est ou non légitime dans sa fonction (par exemple : telle personne est-elle, au vu de ses qualifications et de ses compétences, légitime pour exercer tel métier ou tel poste ?).

Prise dans ce sens classique, la notion de légitimité appartient ainsi à une conception de la justice que l'on pourrait caractériser de formelle ou d'externe, dans la mesure où le jugement suppose à chaque fois la référence à un critère externe : celui d'un ensemble de conventions et de lois, mais également, du fait de l'écart du légal et du légitime, celui des raisons, des normes qui fondent cette loi et qui peuvent toujours conduire à la mettre en question. Considérée de la sorte, la légitimité professionnelle ne saurait être interrogée que par la référence à un cadre formel et externe permettant de statuer sur et de juger les cas particuliers : la question de la légitimité étant avant tout une question de droit, elle ne trouve pas sa réponse dans l'expérience ou dans le sentiment des individus mais dans les règles et les référentiels qui les encadrent ; c'est une question juridique et non une question psychologique.

Or, dans cet article, nous souhaiterions infléchir ce questionnement traditionnel en prenant justement appui sur les individus eux-mêmes pour nous demander comment et pour quelles raisons ils en viennent ou non à se « sentir légitimes » dans leur travail. En d'autres termes, nous souhaiterions prendre ici au sérieux le fait que la légitimité puisse aussi être un sentiment ou un vécu (le « se sentir légitime »), et tâcher de comprendre en quel sens cela peut du même coup conduire à un élargissement du problème de la justice et de l'injustice sociales. Prenant appui sur la théorie de la reconnaissance telle qu'elle a été élaborée par Axel Honneth¹, et prolongée par Emmanuel Renault², nous tenterons pour ce faire de montrer que le sentiment de légitimité peut être

1. Axel Honneth, *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf, 2000 ; « Reconnaissance et justice », *Le passant ordinaire*, n° 38, 2002 ; « La théorie de la reconnaissance : une esquisse » et « Visibilité et invisibilité : sur l'épistémologie de la "reconnaissance" », *Revue du MAUSS*, n° 23, 2004.

2. Emmanuel Renault, *L'expérience de l'injustice. Reconnaissance et clinique de l'injustice*, Paris, La Découverte, coll. « Armillaire », 2004.

compris comme le résultat d'un processus de reconnaissance ou d'estime réciproque et que, à ce titre, il est lui aussi à envisager comme un critère de justice. Notre hypothèse sera donc la suivante : la légitimité professionnelle envisagée comme un vécu est irréductible à la question formelle et objective de savoir si les qualifications et compétences d'un individu le légitiment dans sa fonction, en ce sens qu'elle intègre, de façon constitutive, la question de savoir si une personne est *reconnue* par les autres dans sa fonction. Plus directement encore : le sentiment de légitimité n'est pas possible en l'absence des rapports de reconnaissance mutuelle dont il procède, de même que, inversement, le sentiment d'illégitimité ne peut être correctement compris que si l'on fait droit à sa genèse intersubjective. Penser la légitimité comme un sentiment psychosocial suppose ainsi de l'articuler à la problématique de la reconnaissance.

Afin d'opérer cette articulation des deux problématiques que sont celle de la reconnaissance et celle du sentiment de légitimité professionnelle, nous procéderons en deux temps. Nous commencerons par présenter les grandes lignes de la théorie de la reconnaissance d'Axel Honneth, après quoi nous chercherons à articuler cette problématique à celle de la légitimité dans le champ professionnel. Il s'agira alors de montrer que l'approche intersubjectiviste qu'autorise la théorie de la reconnaissance permet d'élargir le problème de la légitimité – et le problème de la justice qui lui est étroitement lié – en l'envisageant à partir de l'expérience ou du vécu des acteurs sociaux.

LA THÉORIE DE LA RECONNAISSANCE

Afin de présenter la théorie de la reconnaissance telle qu'elle a été élaborée par Axel Honneth, il nous faut d'abord commencer par préciser quel est l'ancrage de sa philosophie en indiquant le courant de pensée dans lequel elle s'inscrit : celui de la Théorie critique de l'École de Francfort³ et, plus précisément à l'intérieur de celle-ci, celui de la théorie de la communication de Jürgen Habermas⁴. Honneth est en effet un philosophe dont la pensée vise à poursuivre et à renouveler le projet de la Théorie critique, dont il est aujourd'hui l'un des principaux représentants. Sans entrer dans le détail de ce projet qui a été formulé en 1937 par Max Horkheimer⁵, l'un des fondateurs de ce courant, il

3. L'École de Francfort est le nom donné, à partir des années 1950, à un groupe d'intellectuels allemands réunis autour de l'Institut de recherche sociale fondé à Francfort en 1923.

4. Jürgen Habermas, *Théorie de l'agir communicationnel*, rééd. Fayard, 2001 pour le t. I, Fayard, 1997 pour le t. II.

5. Les œuvres les plus importantes de Max Horkheimer (1895-1973) sont : *Théorie critique* (1930-1970), *L'éclipse de la raison* (1947) et, en collaboration avec Theodor Adorno, *La dialectique de la raison* (1947).

importe donc d'en rappeler au moins l'exigence ou la visée principale, laquelle réside dans le « souci d'établir un ordre conforme à la raison » et procède d'une « attitude [...] orientée vers l'émancipation » qui se donne pour « but la modification (*Veränderung*) de l'ensemble social » en vue de réaliser « une association d'hommes libres⁶ ». La Théorie critique, en d'autres termes, est celle qui se donne pour objectif de procéder à une critique de la société visant à identifier les facteurs et les ressorts (économiques, techniques, culturels, sociaux, affectifs, etc.) de la domination pour, positivement et de façon immanente, identifier les potentiels ou les possibilités réelles d'émancipation que recèle la société. L'entreprise de Honneth se rattache donc à ce courant de pensée et, plus précisément, à la théorie de l'agir communicationnel de Jürgen Habermas. Sans, là non plus, entrer dans le détail, il faut à nouveau rappeler les très grandes lignes de cette théorie qui repose sur l'idée selon laquelle le potentiel d'émancipation résiderait en la pratique communicationnelle de la discussion ou de l'argumentation, soit à même le plan des interactions sociales. Thèse qui résulte elle-même des prémisses suivantes. Première prémisses : la société est structurée de façon dualiste, elle obéit à une double logique, que Habermas distingue selon le modèle de l'action et de la rationalité qui préside dans chacun des deux champs sociaux. Dans le champ de la production, de l'administration et de l'économie (champ du travail que Habermas rattache à la notion de « système »), ce qui commande à l'action, c'est une rationalité instrumentale (calcul des moyens en vue d'une fin donnée), ce qui signifie que les normes qui commandent à l'action sont les normes techniques de l'efficacité, de la productivité et de la rentabilité. Dans le champ de l'action politique, de l'espace public et des interactions interpersonnelles (qu'en référence à la phénoménologie, il rattache à la notion de « monde vécu »), ce qui commande à l'action, c'est au contraire une rationalité pratique (le juste ou le bien comme finalité intrinsèque) que Habermas identifie à l'agir communicationnel, soit à la discussion argumentée en tant que, par le dépassement des points de vue particuliers, elle est normativement orientée vers l'entente. En sorte qu'avec le potentiel d'émancipation, c'est aussi le critère de la critique qui se trouve identifié, dans la mesure où si l'agir instrumental est considéré comme légitime tant qu'il n'outrepasse pas les limites de son champ propre, il sera en revanche considéré comme illégitime dès lors qu'il « colonise » celui du monde vécu, c'est-à-dire dès lors qu'on applique au monde vécu la logique de rationalisation propre au système. Les pathologies sociales et les situations de domination, en d'autres termes, seront pensées comme le résultat d'une « colonisation du monde vécu par le système » : un court-circuitage de la communication par l'importation de règles issues du domaine systémique dans le monde vécu où ce qui doit prévaloir, ce sont les règles de la discussion.

6. Max Horkheimer, « Théorie traditionnelle et théorie critique », dans *Théorie traditionnelle et théorie critique*, Paris, Gallimard, 1996, p. 15-81, p. 38.

Or, si la théorie de Habermas est décisive pour comprendre l'élaboration de la théorie de Honneth, c'est parce que cette dernière résulte au départ d'un effort visant précisément à approfondir et à élargir la théorie de l'agir communicationnel. Honneth procède en effet à la mise au jour de deux limites au sein de la théorie de Habermas.

La première raison qui conduit Honneth à opérer une critique de Habermas tient au fait que sa compréhension strictement langagière et discursive de la communication lui apparaît restrictive. Elle aboutit à exclure l'ensemble des processus non langagiers qui, selon Honneth, sont pourtant au cœur du social, et qui sont en particulier ceux qui ont trait aux différentes *luttés* engagées par les acteurs sociaux. Honneth montre en effet que la dynamique des luttes sociales est irréductible au processus langagier, lequel n'est ni nécessairement leur point de départ ni non plus leur principal moyen d'expression : les luttes, au contraire, naissent souvent d'un sentiment d'offense, d'humiliation ou de mépris qui, s'il ne parvient pas toujours à trouver d'emblée les termes et le langage qui en permettraient la claire formulation, peut en revanche être suffisamment puissant pour rassembler et mobiliser des acteurs sociaux dans une lutte sociale.

À cela s'ajoute une seconde raison qui vient prolonger la première, et qui est que la dichotomie du système et du monde vécu aboutit à réduire le travail à la seule logique instrumentale. Ce qui interdit la possibilité de critiquer le travail à partir d'autre chose que des règles d'efficacité, là où Honneth, entreprenant de reconstruire un « concept critique de travail », montre au contraire que les conflits qui ont lieu au travail sont de nature essentiellement morale visant, là aussi, à être reconnus. En sorte qu'on a là les principaux jalons de la théorie de la reconnaissance que Honneth systématise dans son ouvrage de 1992, *La lutte pour la reconnaissance*.

Il s'agit dans cet ouvrage de réactualiser l'idée hégélienne – dont Honneth trouve la confirmation empirique dans la psychologie sociale de George Herbert Mead⁷ – selon laquelle « la reproduction de la vie sociale s'accomplit sous l'impératif d'une reconnaissance réciproque ». Honneth montre en effet que l'individuation (la construction de l'identité et de l'autonomie) procède du même mouvement que la socialisation, à savoir le mouvement ou la dynamique de la reconnaissance qu'il voit à l'œuvre à l'intérieur de trois « sphères » distinctes, qu'il propose de rattacher à la tripartition catégoriale de l'amour, de la solidarité sociale et du droit. Dans chacune de ces sphères, en effet, Honneth montre que

7. George Herbert Mead (1863-1931), sociologue et philosophe américain, est considéré comme le fondateur de la psychologie sociale. Il a notamment travaillé sur le concept de socialisation par l'interaction.

c'est l'être-reconnu qui permet à l'individu de développer un rapport à soi positif, lequel se trouve donc empêché par les situations de mépris et de dénigrement.

Dans l'amour, qui intègre l'ensemble des liens affectifs ou des « relations primaires » (famille, amitié notamment), la reconnaissance porte sur l'individu comme être d'affects et de besoins, et conditionne la « confiance en soi » (sécurité affective permettant à l'individu d'exprimer ses sentiments et de leur accorder de la valeur, que Honneth considère comme si fondamentale qu'elle conditionne la possibilité d'accéder aux deux autres sphères de la reconnaissance).

Dans ce que, en référence à Durkheim⁸, il nomme la sphère de la « solidarité » sociale – qui nous intéresse ici plus particulièrement puisqu'elle concerne précisément le travail –, la reconnaissance, qui prend là la forme de l'« estime », porte cette fois sur l'individu comme être doté de qualités, de capacités et de compétences particulières. La reconnaissance, ici, dépend donc de l'« échelle de valeurs » propre au « système de références » qui prévaut dans une société donnée, ce pour quoi elle est fondamentalement relative : l'estime résulte d'un processus consistant à « évaluer d'une manière graduée des qualités et capacités concrètes » en fonction d'un « cadre d'orientation symboliquement structuré » et de « valeurs communes ». Une profession, par exemple, ne sera reconnue dans une société que si l'on considère qu'elle contribue à la réalisation des fins que cette société poursuit. Si, à l'inverse, cette profession est conçue par la société comme inutile ou poursuivant des fins et des valeurs que la société réprouve, alors l'individu qui l'exerce sera privé de cette estime sociale ainsi que du type spécifique de rapport positif à soi qu'elle conditionne, et qui est donc ce que Honneth nomme l'« estime de soi ».

Dans la sphère du droit, enfin, la reconnaissance porte sur l'individu comme personne ou être libre et moralement responsable et revêt par conséquent un caractère universel : le droit opère comme un « médium de reconnaissance qui exprime les qualités universelles des sujets humains ». La sphère du droit est de fait selon Honneth celle qui permet d'instituer une reconnaissance à caractère universel, laquelle correspond à la notion kantienne du « respect » en tant qu'elle n'admet « ni exception ni privilèges ». À prétention universelle, la reconnaissance juridique est ainsi celle qui permet à l'individu de développer un rapport à lui-même que Honneth définit comme « respect de soi ».

De façon générale, la théorie de Honneth repose donc sur trois principaux présupposés, dont nous verrons qu'ils sont de première

8. Cf. Émile Durkheim, *De la division du travail social*, Paris, Puf, 2004. Il révèle deux formes de solidarité sociale : la solidarité mécanique, fondée sur les similitudes, et la solidarité organique, fondée sur la division du travail.

importance pour comprendre dans quelle mesure l'angle de la reconnaissance peut permettre d'élargir l'analyse de la légitimité.

Le premier est celui du caractère *intersubjectivement constitué* de l'identité, l'idée essentielle étant ici que la relation à l'autre précède l'individu, pour qui la possibilité d'un rapport à soi positif dépend par conséquent entièrement des autres, ou que « [...] la possibilité d'instaurer une relation positive à soi-même dépend de l'expérience de la reconnaissance. » Cette thèse résulte chez Honneth de la réactualisation de la « prémisses générale du jeune Hegel » consistant à rapporter « la formation pratique de l'identité individuelle à l'expérience d'une reconnaissance intersubjective ». L'individuation, en d'autres termes, procède du rapport aux autres ou de la socialisation en tant qu'elle se joue dans des rapports de reconnaissance. Ce qui implique que ce soit dans l'intersubjectivité des rapports de reconnaissance qu'il faut chercher la genèse de l'individu ainsi que du rapport qu'il entretient à lui-même : rapport qui est positif dans le cas où l'individu se voit confirmé par les autres, et qui est négatif si l'individu fait au contraire l'expérience d'un déni de reconnaissance.

D'où, corrélativement, un second présupposé qui est celui de la *vulnérabilité radicale* du sujet, de son identité et de son autonomie, en ce sens qu'étant les produits du rapport à l'autre, ils dépendent entièrement de la reconnaissance par laquelle l'autre me confirme ou non dans mon identité. Ce point est très important puisqu'il implique que si la reconnaissance est ce qui autorise un rapport positif à soi, son absence – mépris, humiliation, mésestime, etc. –, à l'inverse, est ce qui le rend impossible. Par où l'on voit que Honneth s'oppose à toute une tradition de pensée qui, définissant le sujet à partir de son autonomie inconditionnée ou de sa souveraineté, ne peut penser la vulnérabilité et la dépendance qu'en des termes négatifs, ce qui apparaît par exemple clairement dans le discours contemporain sur l'« assistanat ». Dans l'optique de la théorie honnethienne, en effet, la constitution du sujet et de son autonomie même ne dépend pas du sujet : « [...] la liberté de la réalisation de soi dépend de présupposés qui échappent à l'emprise du sujet humain lui-même, parce qu'il ne peut les réaliser qu'avec l'aide de ses partenaires d'interaction⁹. »

Où l'on voit donc que l'approche intersubjectiviste de Honneth invite à penser non seulement une dépendance radicale de l'individu par rapport aux autres mais également, en conséquence, une liberté construite à partir de cette dépendance ou, pour reprendre ses termes, une « autonomie décentrée¹⁰ ».

9. Axel Honneth, *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Éditions du Cerf, 2000.

10. Axel Honneth, « Dezentrierte Autonomie. Moralphilosophische Konsequenzen aus der Subjektkritik », *Das Andere der Gerechtigkeit*, Suhrkamp, Frankfurt am Main, 2000, p. 237-

Enfin – et le titre même de l’ouvrage l’indique clairement –, cette attente de reconnaissance, à l’exception peut-être de la sphère de l’amour, se manifeste sur le mode d’une *lutte de nature fondamentalement morale*. La lutte pour la reconnaissance n’est pas une lutte utilitariste pour la conservation de soi ou la maximisation de ses intérêts, comme c’est le cas dans une tradition qui inclut des auteurs aussi différents que Hobbes¹¹, Machiavel¹² ou, plus près de nous, Bourdieu¹³ ou les théoriciens du *rational choice*¹⁴. Visant à une reconnaissance qui seule, on l’a vu, permet à l’individu d’exister comme être libre, elle est de nature morale. Cette prémisse agonistique étant centrale dans la pensée de Honneth, il convient néanmoins d’en retracer sommairement la logique ou la dynamique globale. Cette nécessité de la lutte naît en fait de ce que, en raison directe de la vulnérabilité des individus, l’absence de reconnaissance (mépris, humiliation, invisibilité) est vécue comme une « blessure morale » qui « ébranle la relation pratique à soi-même ». En l’absence de reconnaissance, l’individu ne peut se rapporter positivement à lui-même et éprouve bien plutôt un sentiment moral de « honte » que Honneth rattache à un « affaiblissement du sentiment que l’individu a de sa valeur », et qu’il décrit et explique comme : « [...] l’émotion qui s’empare d’un sujet lorsque, voyant ses exigences personnelles méprisées, il n’est plus en mesure de poursuivre normalement son activité. Ce qu’un tel sentiment lui fait découvrir sur lui-même, c’est que sa propre personne dépend constitutivement de la reconnaissance d’autrui. »

Or, selon Honneth, c’est précisément cette réaction émotionnelle négative à « l’expérience du mépris » qui, si elle est partagée par un ensemble de personnes, peut donner lieu à un sentiment d’injustice et d’indignation fournissant « le motif déterminant d’une lutte pour la reconnaissance ». Ce qui signifie que la lutte pour la reconnaissance ne vise en fait à rien d’autre qu’à recouvrer ou accéder à la possibilité de se rapporter positivement à soi-même comme à un sujet doté de valeur.

Pour conclure cette présentation rapide, il nous paraît important de souligner que si, dans la théorie honnethienne, la reconnaissance revêt le statut d’une *norme* qui permet de fonder la critique de la société, c’est donc parce qu’étant un besoin élémentaire des individus (du fait de « la structure intersubjective de l’identité »), son absence et la souffrance

11. Thomas Hobbes (1588-1679), philosophe anglais, auteur notamment du *Léviathan*.

12. Machiavel (1469-1527), philosophe italien de la Renaissance, auteur notamment d’un traité politique intitulé *Le Prince*.

13. Pierre Bourdieu (1930-2002), sociologue français à l’origine des concepts d’*habitus* et de *capital culturel*.

14. La théorie du choix rationnel a été développée aux États-Unis par James Coleman dans son ouvrage : *Foundations of Social Theory*, Cambridge, The Belknap Press of Harvard University Press, 1990.

qu'elle génère peuvent être lues comme des situations pathologiques dont il s'agit d'identifier et de dénoncer les ressorts sociaux. D'où résulte que l'objectif de la théorie de la reconnaissance est de repérer à travers des situations négatives, en creux ou en négatif par conséquent, les contours de ce qui devrait être. Par où l'on voit – et l'on ne saurait trop insister sur ce point – que l'objet de la théorie critique de la reconnaissance ne réside au fond pas tant dans les rapports positifs à la reconnaissance que dans leur absence ou dans leur oubli : les rapports de mépris, d'invisibilité sociale, d'exclusion ou encore de réification en tant qu'ils peuvent être lus comme autant de formes d'injustice sociale.

Or, si c'est là un point décisif, c'est parce qu'il implique, comme l'a montré le philosophe Emmanuel Renault, de concevoir la justice et son pendant négatif sur un mode élargi en intégrant, au-delà du plan purement formel ou procédural, le plan de l'expérience des acteurs sociaux : les sentiments moraux ou psychosociaux en lesquels peut s'éprouver une forme d'injustice que la théorie honnethienne invite à penser en termes de privation ou de déni de reconnaissance. Pour le dire selon les termes d'Emmanuel Renault, la théorie de la reconnaissance conduit à opérer une « extension » du problème et du « domaine de la justice » dans la mesure où, par un écart par rapport aux théories formelles ou substantielles de la justice, elle permet de « déplacer l'analyse sur le terrain de l'expérience de l'injustice¹⁵ ».

II RECONNAISSANCE ET LÉGITIMITÉ PROFESSIONNELLE

Nous pouvons désormais en venir à notre second point : l'articulation de la légitimité professionnelle à la problématique de la reconnaissance, laquelle suppose donc d'envisager la légitimité dans une perspective psychologique ou phénoménologique pour l'entendre moins comme un fait ou un donné objectif que comme un « se sentir légitime », c'est-à-dire comme un sentiment moral ou psychosocial.

Si le dispositif de Honneth ne thématise pas la question de la légitimité professionnelle et recourt globalement très peu à la terminologie de la légitimité, on peut en effet supposer que c'est parce que cette question s'y trouve subsumée sous celle de la reconnaissance pensée comme plus fondamentale, la reconnaissance par autrui étant ce qui conditionne le sentiment subjectif de légitimité entendu au sens de l'assurance que l'individu peut avoir en lui-même du fait de ses propres contributions. La légitimité ou le « se sentir légitime » dans le monde du travail doit ainsi, dans la perspective honnethienne, être rattaché à

15. Emmanuel Renault, *L'expérience de l'injustice. Reconnaissance et clinique de l'injustice*, op. cit.

la seconde sphère de la reconnaissance : celle de l'estime sociale conférée par le travail (la société, les pairs et la hiérarchie), qui est ce qui rend possible ce type spécifique de rapport positif à soi qu'est l'« estime de soi » comme d'un être compétent, capable, et dont l'activité se trouve socialement dotée de valeur. Être ou se sentir légitime, dans une telle optique, suppose d'être reconnu pour et par le travail que l'on réalise.

En d'autres termes, l'intérêt d'appréhender la légitimité professionnelle à partir de la question de la reconnaissance tient donc à cela qu'elle permet d'élargir l'analyse en faisant place, à côté du plan strictement formel des titres, des qualifications et des compétences, au plan psychologique ou phénoménologique du vécu ou de l'expérience (affective, émotionnelle) des acteurs sociaux. En appréhendant la légitimité comme un vécu ou un sentiment moral, cet élargissement du problème permet en effet de prendre en considération des éléments qui, tout en étant centraux dans l'expérience concrète des individus, demeurent totalement occultés et incompréhensibles dans le cadre d'une approche purement formelle.

Ce que la perspective honnethienne permet de mettre au jour, c'est d'abord que le sentiment de légitimité et son double négatif doivent tous deux être analysés comme étant le résultat d'un rapport de reconnaissance ou, dans le second cas, d'un déni de reconnaissance. Du fait de la structure intersubjective de l'identité et du rapport à soi, le sentiment que l'individu a de sa propre valeur, le fait qu'il se sente ou non « estimable », doit être pensé dans sa genèse relationnelle. Ce qui, contre une interprétation substantialiste d'un individu-monade, signifie que le sentiment individuel de légitimité ne peut exister qu'à l'intérieur de rapports de reconnaissance mutuelle qui permettent de confirmer ou de valider les individus quant à la valeur de leur activité. Dans cette perspective intersubjective, la légitimité, loin d'être un fait ou un donné, se construit donc au sein même de la relation que l'individu entretient aux autres et à partir de laquelle seulement il peut accéder à une estime de soi, ainsi que le souligne Honneth : « [...] l'expérience de l'estime sociale s'accompagne [...] d'un sentiment de confiance quant aux prestations qu'on assure ou aux capacités qu'on possède, dont on sait qu'elles ne sont pas dépourvues de valeur aux yeux des autres membres de la société¹⁶. »

En sorte que, négativement, le sentiment d'illégitimité doit à l'inverse être lu comme le produit ou l'effet d'un déni de reconnaissance et d'un mépris qui, dans le monde du travail, prend la forme plus spécifique d'une absence d'estime sociale. En d'autres termes, le fait de ne

16. Axel Honneth, *op. cit.*, p. 157.

pas se sentir légitime doit lui aussi être analysé dans sa genèse intersubjective, ce qui implique qu'il faille le penser comme la conséquence d'une absence de reconnaissance qui empêche l'individu de se rapporter positivement à lui-même ou plus précisément, dans le cadre du travail, à son activité, à ses capacités ou à ses contributions.

Où l'on voit que l'intérêt majeur de la théorie de Honneth est qu'en invitant à envisager la légitimité comme un sentiment psychosocial, elle permet du même coup de mettre l'accent sur la radicale vulnérabilité de ce sentiment qui, étant induit socialement, dépend avant tout du regard que les autres portent sur la personne ou plus précisément sur le travail que cette personne effectue. De même qu'elle invite à « décentrer » la question de l'autonomie, il nous semble que l'approche par la reconnaissance invite à décentrer le problème de la légitimité en l'interrogeant dans sa construction intersubjective : le sentiment de légitimité tout comme son absence ne dépendent pas seulement, ni même d'abord, des individus mais de la façon dont, à travers leurs activités, ceux-ci sont perçus et évalués par les autres.

D'où, nous semble-t-il, une seconde conséquence importante qui est que cette approche invite du même coup à lire la problématique de la justice d'une façon alternative à celle qui est traditionnellement attachée à la notion de légitimité : non pas en se basant uniquement sur des critères formels de conformité entre une position, un salaire, des titres, etc., mais en interrogeant la *provenance sociale* des jugements portés sur un métier ou sur des individus. De façon très schématique, on a vu en effet que, dans une optique formelle, une situation peut être qualifiée de juste ou qu'une personne est légitime dès lors qu'il y a conformité entre les capacités dont l'individu a fait preuve, la fonction qu'il occupe et son salaire, et qu'elle peut être considérée comme injuste (et la personne comme illégitime) en l'absence d'une telle conformité. Or l'élargissement qu'implique l'approche intersubjectiviste de la reconnaissance suppose non pas du tout de contester ce premier critère, mais de le compléter en interrogeant la provenance ou la production sociale des jugements portés sur les individus et les différents types de métier. Ce qu'il convient de prendre en compte, ce sont donc les mécanismes ou les dispositifs sociaux qui peuvent saper la possibilité que se développent des rapports de reconnaissance et, à un niveau qui n'est pas accidentel mais structurel, induire ainsi des formes de mépris interdisant à ceux qui en sont l'objet de pouvoir se rapporter positivement à leurs capacités et à leurs activités. Envisagées à partir de la théorie de la reconnaissance, les situations où des individus ne peuvent se sentir légitimes du fait d'un déficit d'estime sociale peuvent ainsi être définies comme injustes dès lors qu'il est possible de montrer que ce manque de reconnaissance a une origine sociale, qu'il se trouve structurellement ou socialement induit. Or, selon Honneth, les facteurs pouvant induire des rapports de mépris social tiennent essentiellement

au système de références et de valeurs qui organise la distribution de l'estime ou de la considération sociale dans une société donnée. En vertu de ce système culturellement et historiquement défini, certaines activités peuvent en effet se voir systématiquement dévaluées, dénigrées ou dépréciées. Ce qui, du point de vue de la question de la justice, est ici en question, ce sont donc les systèmes de références qui, d'une façon externe au monde du travail, commandent aux rapports de reconnaissance mutuelle et peuvent induire des situations de mépris social qui, en empêchant ceux qui le subissent de se juger « estimables » à partir de leur activité, portent atteinte à l'intégrité des individus.

Mais les choses sont cependant plus complexes dans la mesure où l'analyse de Honneth n'exclut pas que la reconnaissance puisse aussi – et ce en particulier dans le monde du travail contemporain – être instrumentalisée et fonctionner comme un vecteur de domination et d'assujettissement. D'où il résulte qu'un individu peut tout à fait se sentir reconnu dans son travail, alors même que la reconnaissance revêt en réalité un sens stratégique. L'ambiguïté, dans un tel cas, tient au fait que le sentiment de légitimité qui naît de la reconnaissance s'avère en fait être tronqué, voire assujettissant dans la mesure où il peut, par exemple, conduire à « assumer volontairement des charges de travail considérablement accrues ». Dans un texte sur l'« idéologie de la reconnaissance¹⁷ », Honneth montre en effet que la reconnaissance, qui, en principe, est émancipatrice, peut également participer d'un processus de domination dès lors que, selon un schéma instrumental, elle devient un moyen visant à obtenir d'une personne des actions ou une conduite qu'elle n'accepterait pas sans une telle reconnaissance. Face à ces situations pathologiques où la reconnaissance, de principe normatif émancipateur s'inverse en ressort de la domination, Honneth propose dès lors un critère de discernement qu'il place dans l'écart entre les discours et leur réalisation ou, pour reprendre ses termes, « entre la promesse évaluative et la réalisation matérielle ». Ce qui distingue les formes authentiques des formes non authentiques ou idéologiques de la reconnaissance que, partant des analyses de Chiapello et Boltanski¹⁸, il voit en particulier à l'œuvre dans le *new management*, c'est que dans un cas la reconnaissance se joue à la fois au plan du discours et de la réalité matérielle, tandis que dans l'autre elle n'est que discursive.

La possibilité d'une instrumentalisation de la reconnaissance pointée ici par Honneth implique ainsi un certain nombre de problèmes pour l'analyse des conditions et des effets de l'estime de soi (et de ce

17. Axel Honneth, « La reconnaissance comme idéologie », dans *La société du mépris*, Paris, La Découverte, 2006, p. 245-274.

18. Luc Boltanski, Ève Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

fait du sentiment de légitimité) dans la sphère professionnelle. Selon l'analyse développée par Honneth, cette instrumentalisation, telle qu'elle se joue dans le management qui valorise la créativité, la flexibilité et le fonctionnement en réseau mobile (selon le modèle de l'« entrepreneur de soi-même »), implique pour les individus un double effet : un « sentiment accru de leur propre valeur ou de leur estime d'eux-mêmes », qui est selon Honneth la condition du développement d'une autonomie, mais aussi, corrélativement, une mise en acceptabilité d'un système organisationnel qui exige un investissement total des salariés et qui participe donc d'un assujettissement. Double effet que Honneth et son collègue Martin Hartmann¹⁹ rapportent au développement « paradoxal » du capitalisme néolibéral, en ce qu'il tend selon eux à inverser les revendications normatives d'émancipation en une « pure contrainte », d'autant plus efficace qu'elle se présente comme répondant au désir profond des individus. D'où résulte que l'estime de soi, ici, non seulement ne soit pas libératrice mais que, suivant le modèle de l'« esclave heureux », elle puisse faciliter la crédibilité d'un dispositif dont Honneth, s'appuyant notamment sur Ehrenberg²⁰, souligne qu'il est producteur de nouvelles souffrances. Ce qui par conséquent oblige à reconsidérer le statut même de l'estime de soi en se demandant dans quelle mesure elle est effectivement possible dans de pareils cas. Car, comme le montrent des sociologues du travail tels que Voswinkel²¹ ou Kocyba²², il semble en fait qu'en individualisant et en déstabilisant les repères institutionnels ainsi que les critères de ce qui, dans le travail, peut faire l'objet d'une reconnaissance, le nouveau management s'avère en fait incapable de satisfaire réellement aux demandes de reconnaissance et donne bien plutôt lieu à des distorsions du rapport à soi.

Il nous semble par conséquent nécessaire d'approfondir l'effort de discernement opéré par Honneth en recourant à la théorie de la reconnaissance développée par la psychodynamique du travail de Christophe Dejours²³. La limite de l'approche honnethienne tient en effet à ce que, restreignant le problème de l'idéologie de la reconnaissance à celui d'un écart entre le plan du discours et celui de la réalisation matérielle, elle laisse dans l'ombre un certain nombre d'éléments qui sont déterminants

19. Axel Honneth, Martin Hartmann, « Paradoxes of Capitalism », *Constellations*, vol. 13, n° 1, 2006.

20. Alain Ehrenberg, *La fatigue d'être soi*, Paris, Odile Jacob, 1998 ; *la société du malaise*, Paris, Odile Jacob, 2010.

21. Stefan Voswinkel, « L'admiration sans appréciation. Les paradoxes de la double reconnaissance du travail subjectivisé », *Travailler*, n° 18, 2007/2, p. 59-87.

22. Hermann Kocyba, « Reconnaissance, subjectivation, singularité », *Travailler*, n° 18, 2007/2, p. 103-118.

23. Christophe Dejours, *Observations cliniques en psychopathologie du travail*, Paris, Puf, 2010.

pour comprendre en quel sens la reconnaissance et l'estime de soi auxquelles elle donne lieu peuvent véritablement être émancipatrices. De ce point de vue, la psychodynamique de la reconnaissance apparaît donc importante pour compléter, mais aussi sur certains points, on va le voir, infléchir l'analyse honnethienne.

Posant que la reconnaissance du travail participe du renforcement de la santé mentale, la psychodynamique fournit en effet des critères précieux pour opérer une différenciation entre des formes authentiques et des formes purement instrumentales et idéologiques de reconnaissance. Ces critères sont de trois ordres. Le premier critère concerne d'abord l'*objet* de la reconnaissance au travail, puisque ce que la psychodynamique montre, c'est que la reconnaissance – et cette thèse implique dans une certaine mesure un infléchissement de la théorie honnethienne – porte sur le *faire* et non sur l'*être* : elle ne s'attache pas à l'individu en tant que tel, à la personne envisagée dans son identité singulière, mais à ce qu'elle fait, à la « qualité du travail accompli ». Le deuxième critère concerne ensuite le *mode d'expression* de la reconnaissance qui, selon Dejours, « ne s'exprime pas n'importe comment » mais « passe par deux formes de jugement » : le « jugement de l'utilité », qui évalue l'utilité sociale d'une activité et qui peut autant être prononcé par la hiérarchie que par les pairs, les subordonnés mais également la société ; et le « jugement de beauté » qui, prononcé par les pairs, évalue sa conformité aux règles du métier (le niveau de la conformité) ainsi que le degré d'appropriation créatrice dont atteste celui qui la réalise (le niveau de l'originalité). Le troisième critère porte enfin sur ce que l'on pourrait appeler les *conditions sociales et organisationnelles* de la reconnaissance, dont la psychodynamique montre qu'elle n'est possible qu'à la condition qu'il existe un collectif de travail et une confiance permettant une véritable coopération, l'évaluation individuelle des performances et la mise en concurrence qu'elle induit apparaissant donc des facteurs dirimants au développement de rapports de reconnaissance.

Or, si de telles clauses nous paraissent décisives, c'est parce qu'en permettant d'aller plus loin dans la différenciation des formes authentiques de reconnaissance et des formes instrumentales ou idéologiques, elles permettent du même coup d'établir une distinction entre des formes émancipatrices et des formes aliénantes du sentiment de légitimité ou d'estime de soi qui peut naître des rapports de reconnaissance au travail. D'une façon qui permet d'aller plus loin que le seul critère de l'écart entre le discours de reconnaissance et sa réalisation matérielle, l'usage idéologique de la reconnaissance peut en effet, dans cette perspective, être conçu comme un détournement de la reconnaissance de son objet propre (le travail accompli et sa qualité) vers ce qui en principe n'en relève pas : l'individu singulier, la personne envisagée seule (et par conséquent hors du collectif) et dans son identité propre

(caractère, tempérament, culture, physique). Instillant une confusion des registres (être/faire), l'idéologie de la reconnaissance est donc ce qui fait de la reconnaissance quelque chose d'illisible et surtout d'arbitraire : on ne sait plus si ce qui est reconnu, c'est notre travail ou ce que nous sommes personnellement, et la reconnaissance, loin de jouer le rôle qui est le sien (renforcement de la santé mentale), participe bien plutôt de sa fragilisation ou de ce que l'on peut, avec Danièle Linhart²⁴, nommer une « précarisation subjective ». Si c'est là un apport précieux pour penser la reconnaissance et, par elle, le sentiment psychosocial de légitimité, c'est bien parce que ces clauses posées par la psychodynamique permettent de compléter l'analyse honnethienne en soulignant que, si la reconnaissance peut donner lieu à un sentiment de légitimité qui soit véritablement émancipateur, ce n'est qu'à la condition que cette reconnaissance non seulement ne soit pas uniquement discursive, mais qu'elle passe par des jugements portant sur le *faire* et qu'elle respecte la dimension coopérative et collective du travail, c'est-à-dire qu'elle ne vise pas à individualiser et à discriminer.

II CONCLUSION

Au terme de ce parcours rapide des enjeux qui sont ceux du sentiment de légitimité professionnelle dès lors qu'on l'interroge dans son rapport étroit aux processus de reconnaissance, nous souhaiterions mettre l'accent sur deux éléments qui nous paraissent constituer les résultats principaux de ce déplacement qui a consisté à tenter de penser la légitimité professionnelle comme un sentiment psychosocial et à mettre l'accent sur sa genèse intersubjective.

D'abord, au regard du lien ténu qui relie la question de la légitimité à celle de la justice, on voit que l'approche par la reconnaissance invite à opérer un infléchissement visant non pas tant à récuser qu'à élargir ou approfondir la perspective traditionnelle. Analyser le sentiment de légitimité ainsi que son absence à l'aune des dynamiques socioprofessionnelles de la reconnaissance, c'est en effet, et bien que d'une façon alternative, interroger la justice sociale en montrant qu'il existe un lien intime entre le *sentiment de légitimité* et la justice ou la *légitimité d'un ordre social*. Dans l'optique honnethienne, on pourrait dire qu'une institution ou une organisation ne peut être véritablement juste qu'à la condition qu'elle permette ou qu'elle offre aux individus la possibilité de se rapporter positivement à eux-mêmes et de se sentir « estimables » à partir de leur travail, ce qui suppose qu'elle ne fasse pas obstacle mais

24. Danièle Linhart, « Subjectivité collective et travail », dans Yves Clot, Dominique Lhuilier (sous la direction de), *Travail et santé, ouvertures cliniques*, Toulouse, érès, 2010, p. 115-124.

autorise le déploiement d'une reconnaissance mutuelle et d'une solidarité. En ce sens, la question de savoir si, dans tel ou tel organisme ou secteur d'activité, les individus ou un individu se sentent ou non légitimes doit être pensée d'une façon plus globale. Loin de pouvoir être traitée au seul plan des individus, elle met en question un fonctionnement relationnel qui, s'il dépend des institutions, des organisations et du système de références propre à une société, n'en a pas moins des effets sur le rapport que chacun entretient à lui-même, et qui, s'il produit de façon systématique un manque de reconnaissance, peut être considéré comme injuste.

Mais nous avons également vu – et c'est le second résultat – que la possibilité d'une instrumentalisation de la reconnaissance ou d'une reconnaissance déplacée invitait néanmoins à la prudence dans la mesure où elle révèle que, pour interroger la justice d'une organisation, il ne suffit pas de s'attacher à la question de savoir si les individus se sentent ou non valorisés et rehaussés dans leur estime d'eux-mêmes, mais qu'il faut en outre, et là aussi à un niveau global, se demander si ce sentiment a pour effet d'émanciper et d'autoriser une véritable solidarité ou une coopération ou si, à l'inverse, il paraît plutôt détruire les collectifs de travail et assujettir les individus. Or, un tel résultat, loin de contredire le premier, nous paraît plutôt inviter à le radicaliser, en montrant que la légitimité et la justice, envisagées à l'aune des rapports de reconnaissance, trouvent leur principal critère dans la question de savoir, à un niveau qui n'est donc pas tant intersubjectif qu'institutionnel ou organisationnel, si un ordre social et une organisation professionnelle permettent ou au contraire empêchent que se développent des rapports de reconnaissance mutuelle qui ne soient pas tronqués.