

TRANSFORMATION DE L'EXPÉRIENCE D'ACCOMPAGNEMENT ET RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

TRANSFORMATION OF THE SUPPORT EXPERIENCE AND PROFESSIONAL RECOGNITION OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Corinne BAUJARD

Léa KAHLIK

Université de Lille, ULR 4354 - CIREL - Centre Interuniversitaire de Recherche en Éducation de Lille, France

RÉSUMÉ

Cet article présente une analyse théorique et conceptuelle de l'expérience des accompagnants dans le cadre de la reconnaissance professionnelle des personnes en situation de handicap. Il s'agit de comprendre comment une réciprocité professionnelle à visée transformatrice permet de concilier impératifs éthiques et valeurs humaines. Dès lors, en quoi la reconnaissance des personnes en situation de handicap affecte-t-elle l'expérience professionnelle des accompagnants ? Sur la base d'une revue de littérature scientifique, il apparaît que le changement de regard envers les personnes vulnérables dépend de l'engagement subjectif des accompagnants insérés dans des collectifs d'entraide propres au vivre-ensemble.

Mots-clés : accompagnement des personnes en situation de handicap, approche scientifique, expérience transformatrice, méthode de recherche, reconnaissance au/du travail.

ABSTRACT

This article presents a theoretical and conceptual analysis of the experience of caregivers in the context of professional recognition of people with disabilities. It seeks to understand how a transformative professional reciprocity allows for the reconciliation of ethical imperatives and human values. Thus, how does the recognition of people with disabilities affect the professional experience of caregivers? Based on a review of the scientific literature, it appears that a change in perspective towards vulnerable individuals depends on the subjective engagement of caregivers who are part of support communities inherent to living together.

Keywords: recognition at/of work, research method, scientific approach, support for people with disabilities, transformative experience.

INTRODUCTION

L'insertion des salariés en situation de handicap fait désormais pleinement partie des préoccupations managériales. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 réaffirme l'obligation pour les entreprises d'employer 6 % de travailleurs en situation de handicap. Mais, on constate qu'elle reste inégalement respectée. Le bilan de la Dares (2023) conclut que le taux d'emploi est de 3,6 % dans les entreprises et de 5,66 % dans l'administration. Depuis la loi n° 2019-485 du 22 mai 2019 (article L 5213-6-1 du Code du travail), un référent handicap est obligatoire dans les entreprises de plus de 250 salariés. La loi n° 2023-1196 du 28 décembre 2023 pour le plein emploi prévoit que chaque personne est présumée capable de travailler dans un environnement classique avec un accompagnement adapté. L'orientation vers un emploi est un droit universel pour les personnes reconnues en situation de handicap qui doivent bénéficier de l'accompagnement classique avec France Travail-Cap Emploi. On attend un décret sur cette reconnaissance. Les modalités expérimentales (relation d'aide, accompagnement, tutorat, compagnonnage) s'inscrivent dans une logique affirmée d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. On les identifie surtout à partir de comportements spécifiques, notamment face au travail. Aujourd'hui, les entreprises doivent inciter leurs salariés à se faire connaître pour aider à détecter le handicap invisible et à accompagner leurs collègues pour les aider à résoudre leurs difficultés (formation, bilan, équipement, réseau d'entraide, aide). Un accident de vie dans le cadre d'un reclassement en interne encourage des mécanismes de concertation, de dialogue constructif, de mutualisation des efforts des parties prenantes au projet malgré des impératifs de production. L'enjeu est de renforcer la qualité de vie comme une question cruciale pour de nombreuses personnes en situation de handicap (Rosanvallon, 2011).

Pourtant, à ce jour, le handicap est le premier motif de réclamation pour discrimination auprès du Défenseur des droits. Le droit envisage en effet de manière aggravante le fait de porter atteinte à une personne considérée comme vulnérable et plus particulièrement au regard de « l'enjeu de l'évolution à laquelle il est appelé » (Jullien, 2023, p. 11). La reconnaissance des personnes en situation de vulnérabilité est devenue un objet de recherche dans notre société (Dejours et Molinier, 1994) et soulève la question de l'accompagnement, toujours dans la sphère professionnelle, de ces personnes. Choisit-on d'être vulnérable ? La notion est une affaire éminemment subjective. L'origine du mot fait référence à une blessure qui expose la personne à l'exclusion, à la dépression. Elle se réalise dans la relation aux autres et engage parfois de la déception, du manque de confiance ou de l'émotion dans l'engagement du pouvoir d'agir des accompagnants. Confrontée à une nébuleuse de pratiques (Paul, 2020), la reconnaissance peut permettre de nouvelles formes d'émancipation des personnes pour les encourager à être actrices de leur vie (Demoustier, 2021). Mais de nombreuses interrogations demeurent sur la transformation des accompagnants, et particulièrement dans la conciliation des pratiques observées. En quoi la reconnaissance des personnes en situation de handicap transforme-t-elle l'expérience professionnelle des accompagnants ?

Nous présenterons d'abord les aspects juridiques relatifs à la reconnaissance du travailleur en situation de handicap (2). Puis nous envisagerons comment la dynamique de la reconnaissance *au* et *du* travail transforment l'identité de l'accompagnant (3), avant d'aborder la revue de littérature scientifique de l'expérience par l'activité d'accompagnement des personnes en situation de handicap (4). En définitive, nous montrerons comment l'accompagnement, en interne, par de multiples pratiques managériales, sociales au contact des personnes vulnérables (5) contribue à mieux reconnaître les collectifs d'entraide dans la formation des adultes pour vivre ensemble (6).

LA RECONNAISSANCE JURIDIQUE DU TRAVAILLEUR EN SITUATION DE HANDICAP

Selon la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (article 2). Les personnes doivent pouvoir travailler dans un environnement professionnel classique. La Convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptée par les Nations Unies en 2006 et ratifiée par la France en 2010, reconnaît le handicap qui « résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et des barrières comportementales et environnementales ». La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a également créé les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) – qui s'est efforcée de clarifier le pilotage des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées en le confiant à l'État, et d'améliorer la reconnaissance des dispositifs cognitifs propres aux personnes en situation de vulnérabilité. Cette loi constitue une avancée considérable dans la façon de penser le handicap car ce dernier est désormais perçu en « termes de désavantage plutôt que de déficience » (Thomazet, 2006, p. 23). Cette « mutation inclusive » (Gardou, cité par Ployé, 2018, p. 145) repose sur le principe que « nous devons construire une société “maison commune” » qui admettrait que « l'humanité est une infinité de configurations de vie et une mosaïque d'étrangetés » (Gardou, cité par Ployé, 2018, p. 145). Dans cet esprit, la loi de 2005 s'adresse à tous, y compris aux plus jeunes désormais scolarisés dans le milieu scolaire ordinaire, ce qui suppose un retentissement important sur le vivre-ensemble, pour ces enfants en situation de handicap mais aussi pour ceux qui les côtoient, et ce, dès le plus jeune âge. Ployé (2018) postule en effet que la problématique de la scolarisation des élèves en situation de handicap est en réalité « métonymique de la question plus large de [...] l'inclusion sociale » (p. 137).

Plus tard, la loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011 clarifie le pilotage des politiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en le confiant à l'État, et en généralisant les plans régionaux d'insertion pour améliorer l'accessibilité. Avec la loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, dite loi Avenir professionnel, la perception du handicap évolue de nouveau au sein des entreprises. Une Mission-handicap a été mise en place à l'occasion de plusieurs accords successifs qui ont été progressivement signés avec les partenaires sociaux à la suite des travaux parlementaires du 29 septembre 2019 sur l'emploi des personnes : « Faire de l'emploi des personnes en situation de handicap une cause nationale par la mobilisation de tous les acteurs ». Les auditions de la commission ont conclu que le regard porté par la société et par l'entreprise sur les salariés accidentés devait changer en incitant les ressources humaines à prévoir des modules de formation pour les accompagner à l'emploi. L'article L. 2242-21 mentionne aussi que les savoirs et les compétences des salariés vulnérables dans le cadre d'une reconnaissance professionnelle sont des éléments à prendre en considération lors de la négociation collective obligatoire (NCO). L'accompagnement des salariés dans le cadre d'un reclassement en interne et en externe est encouragé par un dialogue constructif des parties prenantes au projet d'accompagnement qui s'inscrit dans une réflexion globale d'amélioration des conditions de travail pour l'ensemble des collaborateurs. Depuis la loi n° 2023-1196 du 28 décembre 2023 pour le plein emploi, France Travail remplace Pôle Emploi qui facilite leur insertion professionnelle. La proposition de loi du 6 mars 2025 réaffirme la volonté d'offrir

un cadre de vie inclusif adapté à tous pour s'épanouir pleinement et lutter contre les injustices faites aux personnes handicapées. Le rapport d'information parlementaire du 9 juillet 2025 n° 1692 propose de réviser l'approche française du handicap afin de garantir la diversité des handicaps dans leur spécificité. Afin de réformer le droit à compensation, la commission propose la reconnaissance du handicap par l'obtention d'un cumul entre allocation aux adultes handicapés et emploi. Il s'agit de soutenir la solidarité, pour l'exercice de la participation des personnes vulnérables (Supiot, 2015).

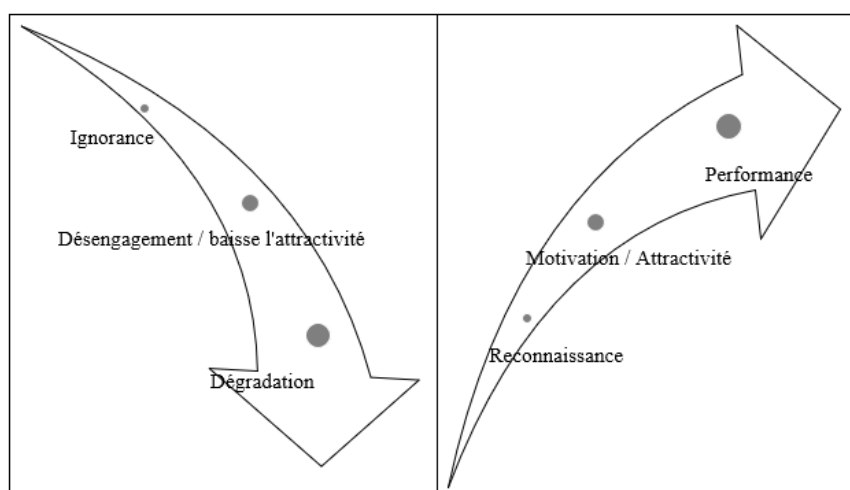
LA DYNAMIQUE DE LA RECONNAISSANCE *AU ET DU TRAVAIL*

Le concept de reconnaissance au travail [RAT] est un « concept polymorphe » qui ne peut « faire l'économie de la prise en compte de sa complexité » (Brun et Duagas, 2005, p. 80), ni de ce que sont le travail, son rôle, sa place et ses effets. Au croisement de l'individu et du groupe, du travail et de la société, de ce qui est reconnu et de ce qui ne l'est pas, plus encore, de ce qui est connu et de ce qui ne l'est pas, la RAT suppose donc l'intervention de champs divers, professionnels, sociaux, juridiques, éthiques ou encore relatifs à la santé, et ce, lors d'interactions constantes (Chabanel-Kahlik, 2024). Par définition même, en tant que « connaissance réitérée » (Torres, 2014, p. 143), le concept de reconnaissance, nécessite en effet le concours de l'Autre, cet autre venant valider, « poser comme déjà connu » (CNRTL, 2012). Il faut dire que, intrinsèquement, « le travail suppose la société » (Grimaldi, 1998, p. 140), de nombreux chercheurs et chercheuses le soulignent (Dejours et Molinier, 1994 ; Gardes, 2013 ; Gernet et Dejours, 2009 ; Wieviorka, 2013, etc.). Le travail est donc un espace privilégié de la démarche de reconnaissance. Mais cela n'est pas tout, le travail suppose également un employeur et la plupart du temps une hiérarchie : aussi, le travail n'est pas une activité quelconque, il s'inscrit « nécessairement dans un lien de droit » (Gardes, 2013, para. 22). Wieviorka affirme en effet que « le sens du travail n'est pas pleinement réductible à la conscience des travailleurs » (2013, p. 3), il « se construit dans une relation, celle du travailleur avec ceux qui organisent son travail, le dirigeant, le “managent”, avec ceux qui en tirent des bénéfices matériels ou symboliques » (p. 3). C'est pourquoi la reconnaissance au travail, complexe donc, passe par la « formulation de deux formes de jugement » (Gernet et Dejours, 2009, p. 30-31). Le premier, au niveau externe, est le *jugement d'utilité* : « la destination du travail étant de pourvoir aux besoins », il est « au fondement de la sphère de l'économie » (Rougue, 2005, p. 56). Le second, au niveau interne, est le *jugement de beauté* : il porte quant à lui sur « la qualité du travail (“beau boulot”, “belle présentation”) [...] par rapport aux réalisations canoniques du corps du métier » (Gernet et Dejours, 2009, p. 30-31). Aujourd'hui, le travail revêt une place telle qu'il est « très important » pour 70 % des Français·es, ce qui est le score le plus élevé d'Europe (Davoine et Méda, 2009, p. 49). Il serait *central* (Dacheux et Goujon, 2023 ; Renault, 2016), « le moteur de l'histoire » selon Karl Marx (cité par Grimaldi, 1998, p. 217) et, pour le chercheur, « un objet de recherche d'une importance capitale » (Dejours et Molinier, 1994, p. 41).

Son rôle, à bien y regarder, est colossal. Le travail serait « l'un des sièges du sens existentiel » (Morin, 1996, cité par Brun et Duagas, 2005, p. 14), en participant à la « construction de l'identité, dans l'accomplissement de soi et dans la santé mentale » (Dejours et Molinier, 1994, p. 42). Il serait également « source de motivation et de satisfaction (Bourcier et Palobart, 1997, cités par Brun et Duagas, 2005, p. 79). En tant qu'« offrande » faite à la société (Grimaldi, 1998, p. 140), le travail serait susceptible de provoquer une « joie [...] analogue à celle de l'effusion amoureuse » (Grimaldi, 1998, p. 136). Pour Wieviorka (2013), si le travail est utile à la

société, il suppose en retour le respect, le travailleur souhaitant « être considéré » (p. 12). Pour Malherbe et Saulquin (2005), cela tient à la nature humaine, les individus ayant « besoin d'être confortés dans leur caractère distinctif et dans leur utilité » (p. 42). Le travail exige donc une reconnaissance sociale, confère un statut social (Davoine et Méda, 2009) et il n'y aurait « pire amertume que celle d'un travail qui [...] n'intéresse personne » (Grimaldi, 1998, p. 136). Le travail serait ainsi un « pivot de la santé mentale » (Brun et Duagas 2005, p. 79). En bref, la reconnaissance au travail, au croisement de l'individu et de la société, contribuerait à « l'accomplissement de soi dans le champ social » et serait porteuse d'émancipation (Gernet et Dejours, 2009, p. 30). Les effets de la RAT, eux, sont à la hauteur de ce qu'est le travail pour l'Homme, central. Elle est source de « mobilisation et d'engagement » importants, permettant aux sujets de « s'engage[r] parfois éperdument dans leur travail » (Gernet et Dejours, 2009, p. 32). Elle permettrait de résister au stress et aux situations professionnelles difficiles (Brun et Duagas, 2005). Plus encore, elle permettrait de « conjurer, parfois pendant toute une vie, le risque de maladie mentale et somatique » (Gernet et Dejours, 2009, p. 30). Du point de vue de l'organisation, la RAT « est couramment présentée comme un vecteur clé de la performance économique des organisations » (Malherbe et Saulquin, 2005, p. 37). En participant à la satisfaction des travailleurs, elle « influence [en effet] positivement la productivité et la performance des organisations » (Applebaum et Kamal, 2000, cités par Brun et Duagas, 2005, p. 79). Ces schémas (Chabanel-Kahlik, 2024, p. 409) montrent la dynamique positive qu'entraîne la reconnaissance au travail (à droite) et, à l'inverse, la dégradation que provoque une absence de reconnaissance (à gauche).

Figure 1. *Dynamique de l'ignorance (à gauche) vs dynamique de la RAT (à droite) (Chabanel-Kahlik, 2024, p. 409)*



On comprend donc pourquoi la RAT est un objet de recherche d'une « importance capitale » (Dejours et Molinier, 1994, p. 41) pour les chercheur·es. Pourtant, dans les faits, la reconnaissance au travail (RAT) n'est pas présente partout et pour tous. C'est là d'ailleurs ce que Méda et Vendramin (2009) décrivent comme étant le paradoxe français : « Si les Français sont les plus nombreux à déclarer que le travail est important ou très important, ils sont également les plus nombreux à souhaiter le voir occuper moins de place » (p. 50), au profit d'un temps plus important accordé à la famille. Les chercheuses expliquent que si l'attrait des Français·es pour le travail reste important, la reconnaissance n'est pas toujours présente au moment voulu, ce qui engendre une frustration, une « forte insatisfaction » (Méda et Vendramin, 2009, p. 51) incitant les Français à « réduire l'importance » (p. 52) que le travail occupe dans leur vie. Elles notent en effet un « fort

malaise au travail [en interne donc, où] les relations sociales seraient exécrables » (p. 51), un « sentiment de déclassement » important (p. 51) et un mécontentement relatif au salaire, qui pousseraient les travailleurs à se mettre en retrait, à se désengager en somme (Chabanel-Kahlik, 2024). En réalité, c'est là tout le paradoxe français : « L'intérêt que les Français portent au travail semble avoir pour revers de la médaille un certain stress et un investissement épuisant », à tel point d'ailleurs que « la France se distingue par une proportion de travailleurs qui se déclarent soumis au stress plus importante qu'ailleurs » (Méda et Vendramin, 2009, p. 51). Cela se traduirait par différentes formes de *désengagement*, comme le « *quiet quitting* » (Graeber, cité par Dacheux et Goujon, 2023, para. 8), qui revient à faire le minimum dans l'emploi qu'on occupe. Cela a également été observé par Chabanel-Kahlik (2024), à propos des professeur·es des écoles en France, où l'absence de reconnaissance du travail de préparation conduit à un désengagement progressif du travail, voire à une stratégie consistant à choisir un poste selon qu'il suppose le moins de travail de préparation possible. Plus encore, lorsque la reconnaissance sociale n'est pas, les spécialistes affirment que le sujet se trouve « condamné à une solitude aliénante » (Gernet et Dejours, 2009, p. 30), puisque la « validation du travail par la reconnaissance accordée par les autres contribue de façon majeure à la construction du sens du travail » (p. 11). Dans le même ordre d'idée, pour Wieviorka (2013), ne pas être reconnu dans son travail, « c'est être méprisé » (p. 111). En définitive, c'est là, entre émancipation et aliénation, tout le paradoxe (Grimaldi, 1998), mais aussi toute la difficulté que représente l'enjeu de la reconnaissance au travail : « Aliénation et liberté sont comme le recto et le verso d'une même réalité » (Grimaldi, 1998, p. 33).

Mais alors, comment la RAT se déploie-t-elle précisément ? À en croire la situation française, qu'est-ce qui fait défaut aux travailleurs français ? Nous l'avons compris, la RAT dépend de différentes formes de jugement et de différents acteurs donc. Mais Brun et Duagas (2005) vont plus loin et distinguent cinq « types d'interactions liées à la reconnaissance » (p. 83), et ce serait la conjonction, la multiplication de ces types d'interactions, dans cet « éventail » (p. 85) complexe, qui permettrait une RAT plus forte, jusqu'à être potentiellement pleine et entière. D'abord (1), au fondement de la RAT, il y a la reconnaissance de type organisationnelle, celle qui « reconnaît le travail réalisé par ses membres » (Brun et Duagas, 2005, p. 83). Elle est essentielle, au fondement de toute autre forme de reconnaissance, car elle permet d'inscrire l'activité réalisée dans un lien contractuel (Gardes, 2013), duquel découle la nécessité de rémunérer le travail réalisé, de déployer les conditions de travail nécessaires, de penser la formation qui s'y rattache, etc. (Gardes, 2013). Dans l'exemple évoqué plus haut, le travail de préparation des professeur·es des écoles n'est pas reconnu légalement, ce qui pousse d'ailleurs l'auteur à distinguer la RAT, la reconnaissance *au* travail (le travail déjà reconnu en tant que tel) de la RDT, « la reconnaissance *du* travail » (là, l'activité de travail réalisée n'est pas reconnue en tant que telle) (Chabanel-Kahlik, 2024, p. 405). Aussi, même si l'activité de travail « surprend, déroge [bien souvent] à la règle » (Champy-Remoussenard, 2006, para. 5), l'enjeu de la reconnaissance organisationnelle, ou RDT, va, elle, bel et bien dans le sens de faire reconnaître le travail réel : elle vise à faire rentrer l'activité dans le giron du travail tel qu'on l'entend d'un point de vue juridique (Gardes, 2013), en réduisant par conséquent l'écart entre ce qui relève de l'activité réelle et ce qui relève du travail prescrit. Les prescriptions sont en effet « complexes et évolutives » (Caron et al., 2011, p. 55). Ensuite (2), il y a la reconnaissance de type hiérarchique (Brun et Duagas, 2005), où cette dernière joue un « rôle pivot » (Ciaschetti et al., 2020, para. 1), nous y reviendrons. Puis (3), il y a la reconnaissance au travail qui s'établit sur un plan horizontal, entre pairs ou membres d'une même équipe. C'est là une forme importante de RAT selon les auteurs car c'est le jugement de qualité au travail (ou jugement de beauté) émis par ces pairs qui

provoque le « sentiment d'appartenance chez l'employé » (Brun et Duagas, 2005, p. 83). Ensuite (4), sur un plan externe, il y a la reconnaissance qui se rapporte directement aux usagers, « aux clients, aux fournisseurs, aux consultants et aux partenaires » (p. 83). C'est là aussi une forme de RAT importante car elle est parfois la « dimension ultime qui confère un sens au travail et qui maintient la motivation professionnelle » (p. 84). Nous l'avons vu plus haut, cela renvoie au jugement d'utilité du travail. Et enfin (5), en externe toujours mais plus à distance, il y a la reconnaissance sociale qui, rappelons-le, prend la forme d'une valorisation sociale et confère un statut social (Davoine et Méda, 2009).

En clair, partout où peut se déployer la reconnaissance au et du travail se loge une « opportunité managériale » (Malherbe et Saulquin, 2005, p. 37), plus encore « la responsabilité » des employeurs (p. 48). D'abord, la reconnaissance de l'expérience constitue une piste sérieuse pour eux. Pour Daniellou (2010), par exemple, reconnaître le travail c'est « accepter de quitter le monde des chiffres et des cahiers de procédures pour se demander ce que vivent, en réalité, les hommes et les femmes qui vivent dans leur ombre » (p. 30). De la même manière, Malherbe et Saulquin (2005), eux, interrogent : « Peut-on [...] prétendre reconnaître et évaluer les compétences sans comprendre et reconnaître les individus qui les portent ? » (p. 38). Ils estiment, en effet, qu'« être considéré est la forme de reconnaissance la plus revendiquée : les salariés demandent à être davantage partie prenante des décisions qui les concernent » (p. 42). Aussi, la formation constitue un levier certain de la reconnaissance de l'expérience au travail : c'est d'ailleurs là *a priori* l'enjeu de toute formation que de chercher une « mise en correspondance plus forte des formations et des emplois » (Wittorski, 2008, p. 109). De plus, il est important de souligner que « l'effet positif de l'appui du collectif et dans les relations sociales sur la capacité de résistance à des situations difficiles est reconnu » (Méda et Vendramin, 2013, p. 129). Il faut dire que « le travail est fondamentalement humain » (Dejours et Molinier, 1994, p. 40) et que « l'ingéniosité, la coopération et la mobilisation subjective » (p. 35) font partie intégrante du travail. Les interactions constituent en effet des formes émergentes permettant d'évaluer le sens collectif entre les dispositifs déployés et les processus de reconnaissance. Le regard porté sur les situations personnelles accorde une place importante à la considération d'autrui que l'on peut décrire autour du soutien, de la motivation et de l'aide. De nombreuses recherches portent sur des « espaces d'activités de formation » que les personnes traversent (Jorro et al., 2013). Enfin, une piste importante, source de RAT, reste le salaire, affectant fortement la relation de travail. « Les individus qui prennent le plus de plaisir à leur travail – on ne le soulignera jamais assez – sont presque universellement les mieux payés. C'est admis. » (Garner et Méda, 2006, p. 625).

L'APPROCHE SCIENTIFIQUE DE L'EXPÉRIENCE PAR L'ACTIVITÉ D'ACCOMPAGNEMENT

La reconnaissance peut être une façon d'aborder la vie pour les accompagnants car être au contact de personnes vulnérables, c'est être conscient de sa propre vulnérabilité pour intégrer toutes les personnes confrontées à des accidents de vie dans des possibilités d'échanges, de reconnaissance. Dans notre société, les retours d'expériences ne permettent pas d'identifier clairement les facteurs qui structurent la jeunesse, le handicap et la dépendance. La tâche est immense, car vivre ce n'est pas simplement durer, mais exister, dans toutes ses potentialités en situation de handicap (Baujard, 2020).

Cependant, dès 1925, Mauss analyse les valeurs de respect, d’attachement, de reconnaissance, de dignité, qui sont source de lien social. « Donner n’est pas d’abord donner quelque chose, c’est se donner dans ce que l’on donne » (Mauss, 1925, p. 147). La relation de don nécessite une grande habileté à l’égard de la singularité des personnes. Elle ne peut être mobilisée dans l’activité de travail que si l’on se dote de valeurs éthiques, permettant d’unifier le concept. Les relations intersubjectives (confiance, respect, estime) du rapport à autrui constituent le noyau central de leur activité. Ce qui peut sembler relever du don suppose l’échange. Un échange est l’occasion d’établir le lien social selon « ce que je donne à l’un me sera rendu, mais éventuellement par un autre » (Mauss, 1925, p. 227).

Honneth (2004) s’appuie sur la philosophie sociale pour souligner combien la formation de l’identité de la personne est tributaire de relations de reconnaissance dont la constitution est de nature intersubjective. En référence à la « relation de réparation » analysée par Goffman (1961/1975), il est nécessaire de s’assurer que la relation d’aide est valorisée dans les manières de faire mais aussi les savoirs des experts, des anciens qui permettent d’établir des relations liées aux processus réflexifs qui se révèlent à l’usage des dispositifs de transfert des savoirs référents. C’est lorsque les personnes sont reconnues comme sujets égaux dans une communauté, détenteurs d’aptitudes de la vie commune. La reconnaissance prend la forme de trois types distincts de rapport à soi : la confiance en soi, le respect de soi et l’estime de soi (Honneth, 2004, p. 113).

On retrouve de nombreuses recherches qui l’envisageaient sous l’angle de l’injustice sociale en référence à l’activité sociale. L’École de Chicago (1920) proposait une alternative en considérant que la représentation des acteurs influence la réalité sociale, toute interprétation résultant d’interactions sociales réduisant la complexité des situations. Cette approche s’inspire de l’analyse sur l’expérience qui attribue un sens collectif à l’activité du sujet et qui interroge le vécu subjectif pour apprendre d’une situation d’interprétation (Dewey, 1938). À cette époque, c’était la seule approche sociologique de la reconnaissance. Ensuite, le rapport de l’identité au travail (Sainsaulieu, 1977) ou de l’identité pour soi ou de l’identité pour autrui (Dubar, 1991) donne aux processus sociaux l’occasion d’expliquer les interactions dans un contexte où prédominent différentes attentes des sujets au fondement du lien social qui ouvre la voie à une reconnaissance professionnelle des personnes en situation de handicap. Plusieurs méthodes ont été déployées dans les entreprises, telles que le tutorat professionnel, l’atelier collaboratif, le retour d’expérience, la relation d’aide.

On retrouve les différentes postures d’accompagnement analysées par Paul (2020). Elle apporte un savoir-faire psychologique qui permet de redonner confiance, qui aide à prendre du recul par rapport aux actions professionnelles que la personne doit réaliser. On s’interroge sur la disposition humaine à être en relation avec autrui. La capacité de s’adapter à la situation d’autrui permet d’envisager un espace où l’on apprend « avec », notamment au travers de l’engagement mutuel, de la participation, de l’apprentissage collaboratif, de l’intelligence collective. Il s’agit de prendre en compte la réflexivité des situations sans minimiser les risques éthiques de respect d’autonomie des personnes qui mobilisent de passer « d’un niveau concret à un niveau d’abstraction » (Pastré, 2011). « Il ne suffit pas d’être reconnu par quelqu’un. Encore faut-il se reconnaître dans quelque chose » (Clot, 2010, p. 195). C’est ce temps de solidarité reconstruit, ce qui se passe de manière consciente ou inconsciente, qui peut expliciter comment on se construit dans l’analyse de ses propres pratiques de transmission entre les étapes de la vie (Baujard, 2020). La différence entre praticien et chercheur n’est pourtant pas toujours aussi aisée.

Le modèle d'intégration individuelle fait la liaison entre le handicap et la structure sociale. C'est encourager la coopération entre tous les membres de la société, quelles que soient leurs singularités, afin de donner à chacun les mêmes chances d'appartenir et de participer à la vie collective (Kristeva et Bass, 2011). Ce modèle accorde une place importante aux déterminants individuels et médicaux, aux pathologies, déficiences et incapacités. La lutte contre les conséquences du handicap nécessite de rééduquer, réadapter, reclasser les salariés concernés. La loi du 10 juillet 1987 sur l'intégration professionnelle impose aux entreprises de plus de 20 salariés un quota d'embauche de 6 % en faveur des travailleurs handicapés, ou la participation au financement d'actions en milieu ordinaire par l'intermédiaire de l'Association nationale pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH). La loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes en raison de leur état de santé ou de leur handicap sanctionne les atteintes à la citoyenneté des personnes handicapées par des discriminations dont elles pourraient être l'objet du fait de maladies ou de handicaps. La loi n° 91-662 du 13 juillet 1991, dite loi d'orientation pour la ville, fixe des règles d'accessibilité des bâtiments recevant du public s'ils ont été construits après 1979, ou font l'objet de travaux de réfection.

Le modèle de participation sociale fait la liaison entre le handicap et la structure sociale. C'est encourager la coopération entre tous les membres de la société, quelles que soient leurs singularités, afin de donner à chacun les mêmes chances d'appartenir et de participer à la vie collective (Kristeva et Bass, 2011). L'accent est mis sur la lutte contre les barrières architecturales dans la cité, mais aussi les préjugés sociaux. Les règles officielles organisent la vie sociale pour assurer l'autonomie de tous et réduire les situations de handicap.

La reconnaissance s'inscrit en effet dans un contexte d'accompagnement pour s'assurer que la relation d'aide est valorisée au sein des collectifs de travail. Les organisations mettent en place des processus réflexifs qui se révèlent à l'usage des dispositifs de transfert des savoirs référents (Barbier, 2017). Cette approche s'inspire de l'analyse sur l'expérience qui attribue un sens collectif à l'activité du sujet et qui interroge le vécu subjectif pour apprendre d'une situation d'interprétation (Dewey, 1938).

Le rapport de l'identité au travail (Sainsaulieu, 1977) ou de l'identité pour soi ou de l'identité pour autrui (Dubar, 1991) donne à la relation d'accompagnement sa professionnalisation. L'intérêt porté aux processus sociaux est l'occasion de multiples représentations des acteurs. Les phénomènes étudiés cherchent à expliquer les contradictions rencontrées qui apparaissent dans le travail éducatif. On y voit une construction sociale dans un contexte professionnel parfois difficile à formaliser lorsqu'il s'agit de généraliser des dispositifs métiers, des savoir-faire, des expertises au sein de collectifs de travail de plus en plus complexes. Les dispositifs déployés ne modifient pas les seules activités, mais l'ensemble social vivant de ces activités. Lorsque les acteurs reconstruisent leur vécu, la difficulté est d'identifier les pratiques de travail qui transforment la situation et l'action dans les relations professionnelles (Clot, 2010).

C'est ce temps de retour reconstruit, ce qui a pu se passer de manière consciente ou inconsciente, qui peut expliciter la reconnaissance autant pour la personne en situation de travail que pour le chercheur. Le concept du « praticien réflexif » (Albarelo, 2003, p. 21) est devenu central pour comprendre comment on se forme dans l'analyse de ses propres pratiques de reconnaissance (Baujard, 2023). Un cadre existe entre l'action et la pensée afin de comprendre l'implication affective et émotionnelle de l'accompagnant qui participe à sa propre reconstruction professionnelle (Vygotski, 1985). La recherche est la façon dont on pense lorsqu'on construit un espace scientifique, une occasion de réfléchir au passage du travail de terrain à la retranscription

des résultats. « Il ne suffit pas d'être reconnu par quelqu'un. Encore faut-il se reconnaître dans quelque chose » (Clot, 2010, p. 195).

La fonction d'accompagnement menée intègre les inaptitudes des personnes vulnérables aux postes de travail et tente d'y pallier par des mesures appropriées pour réaliser les activités de travail. Il s'agit d'anticiper l'inaptitude, dont la pénibilité est reconnue, qui doit être réaliste avec le projet de vie. L'accompagnement renvoie à une dimension réflexive de la personne qui lui permet de s'inscrire dans un collectif. Le regard attentif est grandement nécessaire pour réfléchir à ce que les personnes indépendantes du monde extérieur ont vécu et observé. On retrouve l'attachement de la personne à être reconnue dans le travail lui-même, du « pouvoir d'agir » jusqu'à « l'activité empêchée » (Clot, 2020). L'échange avec les référents est parfois l'occasion d'apporter du sens aux possibilités d'entraide pour accompagner les conditions de travail. La situation nécessite des interactions liées aux expertises et savoir-faire des pratiques sociales des accompagnants qui transforment leur expérience selon les besoins réels des personnes en situation de handicap.

L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES VULNÉRABLES ET PISTES ÉDUCATIVES

On peut déjà considérer que l'environnement n'explique pas tout. Les savoirs issus de l'expérience d'accompagnement transforment la mise en œuvre des projets de vie des personnes en situation de handicap. Selon la typologie de la reconnaissance de Brun et Duagas (2005) expliquée plus haut et qui propose, pour rappel, cinq « types d'interactions liées à la reconnaissance » (p. 83), il serait question ici essentiellement d'une part d'une reconnaissance au travail (RAT) entre pairs, établie sur un plan horizontal ; ainsi que, d'autre part, d'une reconnaissance au travail (RAT) de type hiérarchique, établie sur un plan vertical. L'accompagnement se caractérise en effet par de multiples pratiques managériales, sociales, et des apprentissages.

- Rapport à l'activité : l'accompagnement des personnes en situation de handicap contribue à leurs besoins. L'organisation du travail améliore les relations sociales dans lesquelles les personnes peuvent raisonner autrement qu'en termes de postes de travail tout en tenant compte de la complexité des situations. Cela permet d'anticiper leur inaptitude au poste, permettant de noter une confiance en soi fondée sur les compétences et non sur une activité compassionnelle.
- Pouvoir d'agir : les personnes accèdent ensemble au travail collectif (*empowerment*) de manière autonome, permettant de maintenir les liens qui se tissent entre ces personnes et les accompagnants. Le soutien encourage le respect de soi.
- Reconnaissance des savoirs : les personnes ne sont pas définies par leur handicap mais par leurs capacités, leurs savoirs et leurs compétences nécessaires aux différentes tâches. Cette reconnaissance repose sur l'habileté tournée vers l'autre pour s'estimer soi-même et répondre à une relation qui respecte le vécu des personnes.
- Ce partage des subjectivités des acteurs est l'occasion d'une construction de « savoirs expérientiels réciproques » qui modifient le rapport à la réalité professionnelle des personnes en situation de handicap. Dès lors, les activités d'accompagnement produisent de nouveaux savoirs dans la perspective de formation à mettre en place.
- La capacité d'action transforme l'identité des accompagnants qui apprennent de leur propre transformation en donnant des valeurs au vivre-ensemble.

Le chercheur doit réfléchir à son projet de recherche lors du passage du travail de terrain à la retranscription des résultats, la recherche est fonction de la relation du chercheur à son objet de travail. Quelle est l'influence du chercheur dans la transformation de ses propres savoirs, de ses représentations et de ses propres pratiques ? La méthode peut soulever quelques difficultés qui tiennent aux déterminants de la pensée, des savoirs, de l'expérience de la personne en situation de handicap qui donnent du sens à son vécu, à son histoire selon « une épistémologie d'une réflexion dans l'action » (Schön, 1983, p. 345). C'est l'occasion de distinguer le discours social et le statut de l'expérience qui structurent la manière dont l'accompagnement se construit et transforme la personne pour se former elle-même dans une « épistémologie de la gratitude » qui associe le psychisme et le social fondés sur une relation affective dans la découverte d'autrui (Pagès, 2006). Il convient de rester prudent face aux illusions de la subjectivation. La manière d'analyser la transformation de soi entraîne chacun de nous à se raconter des histoires pour soi-même et pour autrui, afin d'en identifier les ressorts profonds et de susciter un débat autour d'enjeux sociaux trop souvent éludés.

En renonçant aux discours convenus, la transformation de l'expérience par l'activité d'accompagnement offre des pistes éducatives prometteuses qui incarnent parfaitement le pragmatisme social. Le partage avec les autres donne souvent de bonnes capacités à créer du lien social, qui est encore à réinventer sous ses aspects de satisfaction, de motivation et de dignité pour toutes les personnes qui s'intéressent à nous-mêmes dans les relations avec les autres. Quel pouvoir créatif révèle un sentiment d'appartenance à un groupe professionnel ? Nous nous trouvons confrontés à une pratique de recherche qui nécessite de renouveler la façon de penser le rapport à nous-mêmes. L'ingéniosité des supports de l'accompagnement ajoute à la vocation d'une « transformation silencieuse » de notre condition humaine (Jullien, 2009). Mais, si la relation est pensée comme une relation de « réparation » (Goffman, 1961), alors une distance épistémologique de soi-même est nécessaire pour transformer en champ scientifique un travail de délibération existentiel qui contribue à faire reconnaître les personnes en situation de handicap afin de transformer les discours tenus à leur égard.

RECONNAITRE LES COLLECTIFS D'ENTRAIDE POUR VIVRE ENSEMBLE

Le temps n'est plus aux constats mais à l'action car la société est insuffisamment inclusive. Il s'agit de favoriser l'accès à la formation, de renforcer l'engagement des employeurs, de mieux accompagner, d'améliorer l'orientation tout au long de la vie et ce dans le sens d'une plus forte reconnaissance sociale parmi un « éventail » (Brun et Duagas, 2005, p. 85) complexe. C'est un aspect crucial de la reconnaissance au et du travail, dans un contexte où précisément le travail d'accompagnement et, plus généralement, celui du *care*, peinent à être socialement reconnus. C'est ainsi en effet, dans un paradoxe inouï, que « les tâches socialement les plus utiles [...] sont pourtant [aujourd'hui] parmi les moins rémunératrices » (Dacheux et Goujon, 2023, para. 18-19) dans notre société. Aussi, dans un cercle vertueux, où la dynamique de reconnaissance accordée à l'externe affecterait celle accordée en interne (Brun et Duagas, 2005 ; Chabanel-Kahlik, 2024), la reconnaissance sociale pourrait alors affecter la reconnaissance de type organisationnelle, réglementaire. L'activité d'accompagnement réalisée échapperait alors à l'informel et pourrait intégrer la part prescrite (et reconnue donc) du travail. Car, comme l'avancent Gernet et Dejours, le « silence sur le travail coïncide [en effet] souvent avec l'échec de la dynamique de reconnaissance » (2009, p. 32).

En outre, cette méthode de recherche s'inscrit dans un parcours d'accompagnement d'un travail sur soi. S'interroger sur les relations de personnes vulnérables qui parviennent à s'épanouir grâce à la reconnaissance

des accompagnants donne l'occasion de poursuivre cette réflexion théorique avec des chercheur·es sur différents terrains collectifs d'entraide pour vivre ensemble (Baujard, 2020). Le management est désormais confronté à prendre en considération l'accompagnement des salariés vulnérables au regard de la place qu'ils occupent dans la vie collective. La construction sociale s'élabore au travers des différents regards qui risquent d'entretenir un sentiment de dépossession pouvant mener à un sentiment de déshumanisation. L'expérience d'apprentissage avec autrui est l'occasion de fonder ce qui fait société, une communauté réelle et bienveillante qui permet à la personne de s'identifier comme sujet d'elle-même. Au fond, l'action d'accompagnement ne donne pas de sens aux conduites humaines ; c'est, selon Touraine (2007), la construction de nous-mêmes qui prend une pertinence particulière dans l'expérience sociale. La formation des adultes s'appuie sur les modes collectifs d'entraide, dont l'utilité sociale questionne la société. À l'heure actuelle, on en est pourtant bien loin. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) considère « l'humanité soignante », le devenir des personnes, comme un bien-être physique, mental et social qui contribue au vivre-ensemble. À l'heure actuelle, pouvoir vivre ne devrait pas être une question de reconnaissance, mais bien un droit humain. ■

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Albarello, L. (2003). *Devenir praticien-chercheur*. De Boeck Supérieur.
- Association AFP France Handicap. (2025). *Étude Emploi et Handicap : les discriminations perdurent à quand l'égalité des chances ?* <https://www.apf-francehandicap.org>
- Barbier, J.-M. (2017). *Vocabulaire d'analyse des activités*. PUF.
- Baujard, C. (2020). Expérience esthétique et médiations thérapeutiques au musée. *Le sujet dans la cité*, 9(1), 221-231. <https://doi.org/10.3917/lstdlc.hs09.0221>.
- Baujard, C. (2021). Médicalisation de l'existence et souffrance psychique : les mondes perdus au Musée d'Art et d'Histoire de l'Hôpital Sainte-Anne à Paris. *Le Sociographe*, 72(4), 23-37. <https://doi.org/10.3917/graph.072.0024>.
- Baujard, C. (2023). Faire de son expérience une part de soi. Symposium 01. *Biennale Internationale de l'éducation, de la formation et des pratiques professionnelles : Se construire avec et dans le monde : part d'autrui, part de soi*, du 20 au 23 septembre 2023, Paris.
- Bernoux, P. (2015). *Mieux-être au travail : appropriation et reconnaissance*. Octarès.
- Brun, J.-P. et Duagas, N. (2005). La reconnaissance au travail : analyse d'un concept riche de sens. *Gestion*, 30(2), 79-88. <https://doi.org/10.3917/riges.302.0079>.
- Caron, L., Coppi, M., Théry, L. et Vasselin, A. (2011). Devant l'impossibilité de faire le travail prescrit. *Revue Projet*, 323(4), 53-60. <https://doi.org/10.3917/pro.323.0053>.
- Chabanel-Kahlik L. (2024). *Connaissance et reconnaissance du travail de préparation des professeur·es des écoles en France* [thèse de doctorat en sciences de l'éducation et de la formation]. Université de Lille. <https://theses.fr/2024ULILH047>.
- Champy-Remoussenard, P. (2006). L'écriture sur l'activité professionnelle : conditions de production et impact sur la construction des compétences. *Questions de communication*, 9 (1), 299-315. <https://doi.org/10.4000/questionsdecommunication.7939>.

- Ciaschetti, A., Fleury-Bahi, G. et Tripodi, D. (2020). Représentations Sociales de la Reconnaissance au Travail : approche Qualitative par Essai Comparatif non randomisé au sein d'une Fonction Publique d'État. *Archives Des Maladies Professionnelles et de L'Environnement*, 81(5), 625-626. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2020.03.524>.
- Clot, Y. (2020). *Éthique et travail collectif*. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/eres.clot.2020.01>.
- Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur, Pour en finir avec les risques psychosociaux*. La Découverte.
- Dacheux, E. et Goujon, D. (2023, 13 juin). Le débat sur la valeur travail est une nécessité. *The Conversation*. <https://theconversation.com/le-debat-sur-la-valeur-travail-est-une-necessite-204875>
- Daniellou, F. (2010). Les mondes du travail. Dans L. Théry (dir.), *Le travail intenable* (p. 29-30). La Découverte.
- Davoine, L. et Méda, D. (2009). Quelle place le travail occupe-t-il dans la vie des Français par rapport aux européens ? *Informations sociales*, 153(3), 48-55. <https://doi.org/10.3917/inso.153.0048>.
- Dejours, C. et Molinier, P. (1994). Le travail comme énigme. *Sociologie du travail*, 36, 35-44.
- Demoustier, S. (2021). Le pouvoir d'agir des personnes en situation de vulnérabilité : un nouveau paradigme à partir duquel le travail social peut se réinventer ? *Sciences & Actions Sociales*, 15(2), 154-176. <https://doi.org/10.3917/sas.015.0154>.
- Ducrocq C. (2025). Effets transformatifs et éducatifs de l'activité d'accompagnement face aux vulnérabilités dans un environnement numérique [thèse de doctorat en sciences de l'éducation et de la formation]. Université de Lille. <https://theses.fr/2025ULILH026>.
- Dubar, C. (1991). *La Socialisation, Construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Collin.
- Dewey, J. (1938/2008). *Experience and Education, LW13 Late Works (1925-1953)*. SIU Press.
- Dewey, J. (1934/2014). *L'art comme expérience*. Gallimard. <https://doi.org/10.3917/gall.tiber.2010.01>.
- Jorro, A. et Wittorski, R. (2013). De la professionnalisation à la reconnaissance professionnelle. *Les Sciences de l'éducation - Pour une ère nouvelle*. 46(4), 11-22. <https://doi.org/10.3917/lse.464.0011>.
- Jullien, F. (2023). Dans quelle langue pense le droit ? Propos tenus en l'honneur de Madame Chantal Arens, première présidente de la Cour de cassation, 6 juillet 2022. *Les Cahiers de la Justice*, 1(1), 7-20. <https://doi.org/10.3917/cdlj.2301.0007>.
- Jullien, F. (2009). *Les transformations silencieuses*. Le Livre de Poche.
- Garfinkel, H. (2007). *Recherches en ethnométhodologie*. PUF.
- Goffman, E. (1961) (trad.1975). *Stigmate : les usages sociaux des handicaps*. Éditions de Minuit.
- Gardes, D. (2013). *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail*. Presses de l'Université Toulouse.
- Gernet, I. et Dejours, C. (2009). Évaluation du travail et reconnaissance. *Nouvelle revue de psychologie*, 8(2), 27-36. <https://doi.org/10.3917/nrp.008.0027>.
- Glaser, B. et Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory*. Adline de Gruyter.
- Grimaldi, N. (1998). *Le travail, Communion et excommunication*. PUF.
- Honneth, A. (2004). *La lutte pour la reconnaissance*. Cerf.

- Kristeva, J. et Bass, H.-P. (2011). L'humanisme au regard du handicap. *Le journal des psychologues, Regards actuels sur le handicap*, 291(8), 22-28. <https://doi.org/10.3917/jdp.291.0022>.
- Malherbe, D. et Saulquin, J.-Y. (2005). Logiques et représentations de la reconnaissance dans les organisations. *Vie & sciences de l'entreprise*, 168 - 169(3), 37-53. <https://doi.org/10.3917/vse.168.0037>.
- Mauss, M. (1925). *Essai sur le don*. PUF.
- Méda, D. et Vendramin, P. (2009). *Réinventer le travail*. PUF
- Mezirow, J. (1978). *Education for Perspective Transformation*. Center for Adult Education-Teachers College.
- Ministère délégué chargé des personnes handicapées auprès du ministère des Solidarités et des Familles. (2023). *Emploi des personnes en situation de handicap : une mobilisation gouvernementale*. www.handicap.gouv.fr
- Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion. (2022). *Stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap*. <http://handicap.gouv.fr>
- Pagès, M. (2006). *L'implication dans les sciences humaines, Une clinique de la complexité*. L'Harmattan.
- Pastré, P. (2011). *La didactique professionnelle*. PUF.
- Paul, M. (2020). *La démarche d'accompagnement*. De Boeck Supérieur.
- Ployé, A. (2018). L'inclusion scolaire en France, un processus inachevé. *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, 78, 137-146.
- Reconnaissance. (2012). Dans CNRTL. <https://www.cnrtl.fr/definition/reconnaissance>
- Renault, E. (2016). Hegel et le paradigme du travail. *Revue internationale de philosophie*, 278(4), 469-490. <https://doi.org/10.3917/rip.278.0469>.
- Rosanvallon, P. (2011). *La société des égaux*. Seuil.
- Rouge, C. (2005). *Le travail*. Armand Colin.
- Sainsaulieu, R. (1977). *L'identité au travail : les effets culturels de l'organisation*. Presses Sciences Po.
- Schön, D. (1983). *The Reflective Practitioner, How Professionals think in Action*. Temple Smith.
- Supiot, A. (2015). *La solidarité, Enquête sur un principe juridique*. Odile Jacob.
- Thomazet, S. (2006). De l'intégration à l'inclusion, Une nouvelle étape dans l'ouverture de l'école aux différences. *Le français aujourd'hui*, 152(1), 19-27. <https://doi.org/10.3917/lfa.152.0019>.
- Touraine, A. (2007). *Penser autrement*. Fayard.
- Torres, J.-C. (2014). La reconnaissance professionnelle des enseignants : difficultés et contradictions. *Administration & Éducation*, 144(4), 143-149. <https://doi.org/10.3917/admed.144.0143>.
- Wieviorka, M. (2013). Le travail aujourd'hui. L'hypothèse de la reconnaissance. *La nouvelle revue du travail*, 2, 1-18. <https://doi.org/10.4000/nrt.687>.
- Wittorski, R. (2008). Professionnaliser la formation : enjeux, modalités, difficultés. *Formation Emploi*, 101(1), 105-117. <https://shs.cairn.info/revue-formation-emploi-2008-1-page-105?lang=fr>.
- Vygotski, S. (1985). *Pensée et Langage*. Éditions Sociales.