

POUR UNE ÉTHIQUE DE LA RECONNAISSANCE DANS LE MANAGEMENT EN SANTÉ

Apports contributifs des sociétés créoles

♦ **Nom et prénom de l'auteurice : Sainte-Luce Corinne**

Fonction professionnelle :

Médecin – Espace de Réflexion Éthique de Guadeloupe et des Îles du Nord (EREGIN)

Adresse email pour le BAT : csl@manioukani.com

♦ **Nom et prénom de l'auteur : Garain Franck**

Fonction professionnelle : Docteur en sociologie de la santé – EREGIN

Adresse email pour le BAT : franck.garain@orange.fr

Résumé :

La souffrance au travail des professionnels de santé est une préoccupation managériale majeure. Critiqué depuis plus de dix ans, le management en santé est souvent perçu comme guidé par des logiques économiques plutôt qu'humanistes, provoquant une forte souffrance. La juste valorisation et la reconnaissance des soignants sont cruciales. Cette analyse explore, via des approches philosophique, sociologique et culturelle, les formes de reconnaissance au travail, leurs enjeux éthiques dans le soin, et les apports des sociétés créoles pour proposer un nouveau paradigme de la reconnaissance au travail.

Mots-clés : Reconnaissance – Éthique du travail – Management en santé – Sociétés créoles – Justice sociale – Travail vivant

Abstract :

The suffering at work of healthcare professionals is a major managerial concern. Criticized for over a decade, healthcare management is often perceived as being driven by economic rather than humanistic principles, causing significant distress. The fair valuation and recognition of caregivers are crucial. This analysis explores, through philosophical, sociological, and cultural approaches, the forms of recognition in the workplace, their ethical stakes in care, and the contributions of Creole societies to propose a new paradigm of recognition at work.

Keywords :

Recognition – Work Ethics – Healthcare Management – Creole Societies – Social Justice – Living Labor

I. INTRODUCTION

Le secteur de la santé traverse une crise marquée par une perte de sens et une souffrance au travail, exacerbée depuis une décennie. Les soignants, autrefois motivés par une vocation manifeste, sont confrontés à des conditions de travail difficiles, une bureaucratisation croissante et des contraintes budgétaires. Les pratiques managériales, souvent guidées par des logiques économiques plutôt qu'humanistes, entrent en contradiction avec les valeurs des professionnels, entraînant souffrance et désengagement.

Le management en santé est très hiérarchisé, complexe et regroupe plusieurs mondes aux valeurs différentes, voire contradictoires : la hiérarchie administrative, le corps médical, le corps soignant non médical et les patients. Les conséquences de ces tensions constituent un véritable problème de santé publique aux enjeux éthiques majeurs, du fait des fragilités générées et des difficultés à les prévenir ou les résoudre. Parmi les déterminants de cette problématique, se pose la question de la reconnaissance du travail des soignants dont le déficit constitue une des causes principales de la dégradation de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)¹.

La crise sociale en Guadeloupe, exacerbée par la syndémie à COVID-19, a mis en lumière le lien entre manque de reconnaissance et souffrance sociale. La reconnaissance est essentielle pour la construction de soi, la justice sociale et l'équilibre psychique, comme l'ont montré RICŒUR (Paul)² et HONNETH (Axel)³. DEJOURS (Christophe)⁴ souligne que le travail est une expérience existentielle nécessitant reconnaissance.

Dans les sociétés créoles, la reconnaissance prend une résonance particulière en raison de l'histoire de l'esclavage et de la colonisation. Cette histoire a forgé une mémoire collective marquée par le déni de reconnaissance, contre lequel se sont développées des formes spécifiques de résistance, de dignité et de solidarité.

Ce contexte nous a amenés à explorer les aspects épistémologiques de la reconnaissance dans le travail en santé, en identifiant les tensions éthiques et en menant un débat éthique au sein de l'Espace de Réflexion Éthique de Guadeloupe et des Îles du Nord (EREGIN), avec, en fil rouge, la question :

« Notre société créole peut-elle apporter un concept particulier et pertinent au dialogue entre questionnement éthique et management en santé ? »

¹ Équipe EREBFC, *La souffrance des soignants – Doc'éthique de l'EREBFC*, Besançon, Espace de Réflexion Éthique Bourgogne Franche-Comté, mars 2022 : www.erebfc.fr

² RICŒUR (Paul), *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil, 1990, p. 145-163.

³ HONNETH (Axel), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf, 2000, p. 17-55.

⁴ DEJOURS (Christophe), *Travail vivant*, Paris, Payot, 2009, p. 33-46.

II. LA RECONNAISSANCE : FONDEMENTS PHILOSOPHIQUES ET ENJEUX CONTEMPORAINS

A. Comprendre le concept de reconnaissance

La reconnaissance est un concept central en philosophie et sociologie, répondant à un besoin individuel fondamental et servant de pilier à la cohésion sociale. Elle est essentielle pour éviter l'aliénation et préserver l'identité.

RICŒUR (Paul)⁵, en explorant la polysémie du concept de reconnaissance, en distingue trois dimensions clés :

- Identification : reconnaître l'unicité de quelqu'un ou quelque chose.
- Gratitude : reconnaître sa dette envers autrui.
- Réciprocité : se reconnaître mutuellement comme égaux en dignité.

B. La reconnaissance comme processus identitaire

MASLOW (Abraham)⁶ souligne que la reconnaissance est cruciale pour satisfaire les besoins d'estime, favorisant ainsi le bien-être psychologique.

HONNETH (Axel)⁷ montre que la reconnaissance, à travers l'amour, le droit et la solidarité, permet la confiance en soi et le respect de soi. HEGEL (Georg Wilhelm Friedrich)⁸, dans sa *Phénoménologie de l'Esprit*, indique que la conscience de soi émerge du regard d'autrui, tandis que son absence entraîne soumission et souffrance.

C. La reconnaissance dans l'échange social

MAUSS (Marcel)⁹, par sa théorie du don, met en lumière l'échange symbolique : donner, recevoir et rendre sont essentiels au lien social, faisant de la reconnaissance un « fait social total ». Ainsi, la reconnaissance au travail dépasse la simple rémunération économique.

III. LA RECONNAISSANCE AU TRAVAIL

A. Les différents aspects de la reconnaissance au travail

Dans l'univers du travail, la reconnaissance se décline en plusieurs formes : reconnaissance des résultats (« Bravo, vous avez atteint les objectifs »), de la pratique professionnelle (« Merci pour votre travail de qualité »), de l'investissement (« Merci pour tous vos efforts »), et reconnaissance existentielle (« Merci d'être qui vous êtes »). Comme le souligne

⁵ RICŒUR (Paul), *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil, 1990, p. 192-199.

⁶ MASLOW (Abraham H.), « The farther reaches of human nature », *Journal of Transpersonal Psychology*, n° 1, 1969, p. 1-9.

⁷ HONNETH (Axel), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf, 2000, p. 130-148.

⁸ HEGEL (Georg Wilhelm Friedrich), *La phénoménologie de l'esprit*, Paris, Aubier, 1977, p. 128-135.

⁹ MAUSS (Marcel), *Essai sur le don*, Paris, Presses Universitaires de France, 1950, p. 150-165.

CLOT (Yves)¹⁰, l'absence de reconnaissance existentielle est une source majeure de souffrance au travail.

Elle s'exprime à différents niveaux : vertical (de la part de la hiérarchie), horizontal (entre pairs) ou externe (remerciements écrits d'un patient). La reconnaissance externe offre au travail accompli un puissant ancrage émotionnel et symbolique¹¹ qui permet de « tenir » malgré les difficultés.

La reconnaissance peut être structurée (planifiée et formalisée) ou non structurée (spontanée et authentique), verbale, écrite, individuelle ou publique (selon le contexte propre à l'établissement), tangible (sous forme de primes ou de cadeaux) ou fondée sur l'organisation (par des initiatives visant à améliorer la qualité de vie au travail (QVT) et à promouvoir une éthique de l'organisation, basée sur les valeurs et les principes de l'institution).

Ainsi, comme le souligne VEZINA (Michel)¹² de l'Université Laval au Québec :

« L'engagement, ça ne se prescrit pas, ça se mérite ».

B. Les enjeux de la reconnaissance au travail

La reconnaissance au travail est cruciale pour la santé mentale des employés. Selon le concept de psychodynamique du travail, elle répond à un besoin fondamental, améliorant le bien-être psychologique et la satisfaction professionnelle, tout en réduisant le stress et le risque de burnout¹³.

Elle joue également un rôle clé dans la construction de l'identité professionnelle¹⁴, confirmant et validant le rôle et la valeur des employés au sein de l'organisation. Cela favorise une identité professionnelle positive et une meilleure identification à leur rôle et à leur organisation¹⁵.

Enfin, les employés reconnus sont plus satisfaits, motivés, performants et innovants. Des études, comme celles de MASLACH (Christina) et LEITER (Michael)¹⁶, de RHOADES (Lisa)

¹⁰ CLOT (Yves), *Le travail à cœur*, Paris, La Découverte, 2010, p. 72-81.

¹¹ BOURDIL (Maryline) & OLOGEANU-TADEI (Roxane) (2019). « *Les patients, premier champ de reconnaissance au travail : étude au sein d'un CHU* ». @GRH – *Gestion des Ressources Humaines*, no 29(4) (Numéro spécial : *Reconnaissance au travail*), pp. 61-92.

¹² VEZINA (Michel) et coll., *Hygiène du travail : du diagnostic à la maîtrise des facteurs de risque*, 2^e éd., Montréal, Modulo, 2021, p. 371-3 86.

¹³ POTIRON (Marie), « Psycho dynamique de la reconnaissance au travail et identité », *Le Carnet PSY*, novembre 2015, p. 27-33

¹⁴ BRUN (Jean-Pierre) et DUGAS (Ninon), « La reconnaissance au travail : analyse d'un concept riche de sens », *Gestion*, vol. 30, n° 2, 2005, p. 79-88.

¹⁵ EL AKREMI (Assâad), « Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail », *Relations industrielles*, vol. 64, n° 4, automne 2009, p. 661-684.

¹⁶ MASLACH (Christina), & LEITER (Michael), *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*, San Francisco, Jossey-Bass, 1997, pp. 143-148. Voir aussi : LEITER (Michael), & MASLACH (Christina), "Areas of worklife : A structured approach to organizational predictors of job burnout", in PERREWÉ (Pamela L.) & GANSTER (Daniel C.) (dir.), *Research in Occupational Stress and Well-Being*, vol. 3, Amsterdam, Elsevier, 2004, pp. 91-134.

et EISENBERGER (Robert)¹⁷, montrent que la reconnaissance attire et fidélise les employés, tout en enrichissant la culture organisationnelle. Ces auteurs soulignent l'impact majeur de la reconnaissance organisationnelle, de l'alignement des valeurs et du soutien perçu sur la motivation, l'engagement et la performance.

Enfin, les employés reconnus sont plus satisfaits, motivés, performants et innovants. Des études, comme celles de MASLACH (Christina) et LEITER (Michael) (1997), et de RHODES (Lisa) et EISENBERGER (Robert) (2002), montrent que la reconnaissance attire et fidélise les employés, tout en enrichissant la culture organisationnelle.¹⁸

C. Mutation des attentes en matière de reconnaissance dans le secteur de la santé

Depuis le début du XXI^e siècle, les attentes en matière de reconnaissance professionnelle dans le secteur de la santé ont considérablement changé, influencées par des transformations générationnelles, culturelles et organisationnelles.

1. Rupture générationnelle dans la conception du travail

Avant les réformes hospitalières des années 2000, les professionnels de santé adhéraient à un modèle d'engagement total, où le travail était vu comme une vocation et la reconnaissance recherchée était symbolique. Avec la généralisation de la Tarification à l'Activité (T2A) et l'émergence du nouveau management public, les jeunes générations privilégient désormais l'équilibre entre vie privée et professionnelle, recherchent une reconnaissance tangible et sont moins fidèles à l'institution. LORIOU (Marc)¹⁹ décrit cette évolution comme l'émergence d'une « génération démission », plus attentive à ses droits et à une reconnaissance individualisée.

2. Montée des tensions éthiques dans le travail en santé

La reconnaissance dans le travail en santé est une demande complexe et multidimensionnelle, porteuse de tensions éthiques, exacerbées par l'individualisme croissant.

¹⁷ RHODES (Lisa), & EISENBERGER (Robert), "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature", *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, no 4, 2002, pp. 698–714, en particulier pp. 708–712.

¹⁸ Comment prendre soin des professionnels de santé, Avis du Comité d'éthique de la Fédération Hospitalière de France, février 2023.

¹⁹ LORIOU (Marc), *Le temps de la fatigue : la gestion sociale du mal-être au travail*, Paris, Anthropos, 2000, p. 113-127.

Ces tensions incluent :

- Individu vs Collectif : concilier les aspirations individuelles avec les impératifs collectifs des systèmes de santé, où les ressources sont limitées et les demandes élevées.
- Métier rêvé vs Métier vécu : soutenir les jeunes soignants face à la dissonance entre l'idéal de soin enseigné et la réalité du terrain, marquée par des contraintes organisationnelles et financières. Et prévenir le sentiment de travail empêché, source de frustration et de démotivation, exacerbant les tensions éthiques et les conflits internes.
- Éthique du care (soin) vs éthique du cure (guérison) : préserver l'éthique de la relation dans un système axé sur la technique et les résultats mesurables, très influencé par les réseaux sociaux.
- Vie privée vs Exigences institutionnelles : garantir le droit à la déconnexion et le respect de l'équilibre personnel dans un secteur historiquement fondé sur la disponibilité totale, tout en respectant la continuité des soins.

Ces tensions rendent la recherche de solutions pour la reconnaissance plus complexe – et urgente – que jamais.

IV. TRAVAIL, RECONNAISSANCE ET HÉRITAGE HISTORIQUE DANS LES SOCIÉTÉS CRÉOLES

A. L'héritage de l'esclavage : une blessure fondatrice

Le système esclavagiste colonial a nié toute reconnaissance, réduisant les personnes esclavisées à des objets de propriété et réprimant leur humanité. Le Code Noir de 1685²⁰ a institutionnalisé cette déshumanisation. FANON (Frantz) ²¹ a montré que cette absence de reconnaissance a causé des blessures psychiques transgénérationnelles. Aujourd'hui, cette mémoire influence la méfiance envers l'autorité, l'importance de la dignité personnelle et la sensibilité aux injustices perçues²².

Face au déni de reconnaissance historique, les sociétés créoles ont développé une culture de la débrouillardise, exprimée par l'expression : « Débouya pa péché »²³. D'où la culture du travail du « job » qui distingue le travail pour soi du travail pour l'autre (l'emploi formel). Cette dualité peut entraîner une indolence majeure où les employés investissent plus dans leurs activités personnelles, perçue comme une résistance à l'autorité et une préservation de leur identité.

L'initiative individuelle et l'ingéniosité sont valorisées comme une adaptation pragmatique à la stricte conformité. La reconnaissance attendue doit être concrète et personnalisée²⁴.

²⁰ *Le Code Noir*, édité par SALA-MOLINS (Louis), Paris, PUF, 1987, art. 44.

²¹ FANON (Frantz), *Peau noire, masques blancs*, Paris, Seuil, 1952, p. 183-201

²² Voir PY (Fatima), *Manager en Guadeloupe : un pari impossible – Héritage culturel et ressources humaines en Guadeloupe*, Paris, L'Harmattan, 2011, p. 97-104.

²³ Littéralement : « Se débrouiller n'est pas un péché ».

²⁴ PY (Fatima), *op. cit.*, p. 121-124.

B. Le poids de la quête de justice

Dans les sociétés créoles, la reconnaissance est liée à une quête de justice historique. La « dette de l'histoire » se manifeste par une méfiance envers les institutions et les réformes imposées. Des expressions comme « se restan a lajan an mwen »²⁵ illustrent une résistance passive face à un système perçu comme injuste. Les réformes venues de l'Hexagone sont souvent perçues comme des brimades, entraînant désengagement et absentéisme. Les employés adoptent une attitude de wait and see, observant les réactions avant de s'engager²⁶.

C. Le rôle du manager dans la société créole

Le rôle du manager est complexe, devant naviguer entre les attentes de l'organisation et les résistances des employés, tout en étant conscient des stigmates historiques qui influencent les relations de travail. Il doit faire preuve de sensibilité culturelle et de compréhension des dynamiques locales pour instaurer un climat de confiance.

Ce paradigme implique de reconnaître les employés, leurs compétences, de favoriser une communication ouverte et de promouvoir des pratiques de gestion inclusives.

V. APPORT DES SOCIÉTÉS CRÉOLES DANS L'ÉTHIQUE DE LA RECONNAISSANCE DANS LE MANAGEMENT EN SANTÉ

A. Principes éthiques fondamentaux issus des sociétés créoles

Les sociétés créoles, par leur histoire et leur culture, offrent une source d'inspiration pour repenser l'éthique de la reconnaissance dans le management en santé. Elles rappellent que la reconnaissance ne saurait être un « supplément d'âme²⁷ », mais constitue un impératif d'humanité et de justice.

²⁵ Littéralement : « C'est le reste de mon argent » ou « C'est l'argent qu'on me doit ».

²⁶ PY (Fatima), op. cit., p. 143-146.

²⁷ BERGSON (Henry), Les deux sources de la morale et de la religion, 1932, PUF, collection « Quadrige », 1984, p.329-331

Plusieurs maximes et croyances populaires illustrent des principes éthiques profonds qui peuvent apporter une réponse à ce besoin de reconnaissance :

- « Tout moun sé moun »²⁸: chaque être humain mérite considération, indépendamment de son statut. La reconnaissance existentielle est cruciale pour des relations de travail basées sur la dignité et le respect mutuel.
- « Sa ki pa bon pou zwa, pa bon pou kanna »²⁹ : la reconnaissance doit être adaptée à chacun, reflétant une éthique ³⁰de réciprocité et d'équité. Elle implique que les contributions de chacun soient reconnues de manière équitable pour établir des relations de travail justes.
- L'individu au centre du cosmos social : cette perception découle d'une vision du monde où chaque personne est considérée comme unique et essentielle pour la société. L'individu est inscrit dans un réseau vivant de relations où l'identité se construit dans l'interaction.³¹ La reconnaissance doit prendre en compte la singularité de chaque personne, valorisant l'autonomie, la créativité et l'initiative individuelle.

B. Mise en œuvre de cette reconnaissance dans les sociétés créoles

Elle peut se traduire de plusieurs façons :

- Le « fasadé »³² ou la pratique du regard comme philosophie de l'égard : cette pratique repose sur l'idée que le regard, l'attention portée à l'autre, sont des formes de reconnaissance existentielle et identitaire, indispensables pour construire des liens sociaux chez ceux qui n'étaient pas considérés comme des êtres humains.³³ Une autre expression traduit ce besoin fondamental de se sentir reconnu en tant qu'être humain : « Lévé mwen di grad ».³⁴
- Les marques d'attention pour conforter les valeurs fondamentales : elles sont profondément ancrées dans les valeurs fondamentales de la société, telles que le respect, la famille et la lutte. Ainsi, le tutoiement et l'usage de surnoms reflètent respect mutuel, égalité et affectivité, renforçant les relations interpersonnelles et instaurant un climat de travail positif.

Dans le milieu professionnel, ces interactions, pouvant être perçues comme informelles et non structurées, renforcent le sentiment d'appartenance et de dignité, et jouent un rôle important dans la construction de la confiance et de la cohésion au sein des équipes.

²⁸ Littéralement : « Tout être humain est un être humain » ; ou « Aucun être humain n'est supérieur à un autre être humain ».

²⁹ Littéralement : « Ce qui n'est pas bon pour les oies n'est pas bon pour les canards » ; autrement dit : « On ne doit pas faire à autrui ce que l'on ne voudrait pas qu'il nous fasse »

³⁰ DAHOMAY (Jacky), *Éthique et politique en société créole*, Paris, L'Harmattan, 2005, p. 85-97.

³¹ GLISSANT (Édouard), *Introduction à une poétique du divers*, Paris, Gallimard, 1996, p. 98-112.

³² Acte de regarder avec reconnaissance et égard, sans jugement, face-à-face, c'est-à-dire d'égal à égal.

³³ TOUMSON (Roger), *Figures du discours antillais*, Paris, L'Harmattan, 1994, p. 52-65.

³⁴ Littéralement, « donne-moi de l'attention »

Dans les sociétés créoles, la reconnaissance est bien plus qu'un outil de management : c'est un acte de justice quotidienne, une réparation symbolique de l'histoire, et une condition de la paix sociale.

C. Intégrer la confiance comme paradigme positif de la reconnaissance

Dans une société marquée par la méfiance, intégrer la confiance dans la reconnaissance en santé est un défi majeur, mais aussi une opportunité pour transformer les organisations. Les sociétés créoles, avec leur histoire complexe et leurs dynamiques sociales spécifiques, montrent un terrain fertile pour explorer comment la confiance peut améliorer les relations de travail et la qualité des soins.

Exemple pratique : l'histoire de Gerty

Gerty, secrétaire dans un service de consultations, souhaite commencer plus tôt pour mieux travailler. La DRH refuse initialement, remettant en cause son efficacité matinale, en particulier en l'absence de patients. Cette rigidité est perçue comme un manque de reconnaissance, démotivant Gerty et affectant la qualité des soins.

La cadre de santé intervient pour tenter l'expérience, en adaptant les horaires aux demandes de la secrétaire. Depuis, Gerty est souriante et engagée, montrant l'impact positif de la reconnaissance et de la confiance sur la motivation.

Cet exemple, simple, souligne l'importance de la médiation et de la flexibilité dans la gestion des relations de travail. Accorder sa confiance est un signe de reconnaissance et de respect, crucial dans un contexte de méfiance prédominante.

VI. REPENSER LE MANAGEMENT EN SANTÉ À LA LUMIÈRE DES SOCIÉTÉS CRÉOLES

En s'inspirant de ce qui a été exposé, il est tout à fait possible de repenser la mise en œuvre de la reconnaissance dans le management en santé. Pour réussir dans son environnement propre, le manager peut adopter une approche endogène, c'est-à-dire adaptée aux spécificités locales.

Ce paradigme implique de :

- Restaurer l'écoute active à tous les niveaux de l'organisation et favoriser une communication ouverte et respectueuse ;
- Valoriser les pratiques de gestion inclusives et participatives et l'engagement personnel ;
- Promouvoir l'équité réelle, fondée sur la prise en compte des vécus individuels ;
- Construire des organisations du soin respectueuses de toute personne dans sa globalité,

- En s'appuyant sur un management :
 - Humaniste : centré sur la personne avant la seule mesure de performance,
 - Endogène : inspiré par les cultures locales vivantes,
 - Éthique : animé par la conviction que chaque acte de reconnaissance est un acte de justice.

CONCLUSION : VERS UNE ÉTHIQUE DE LA RECONNAISSANCE ADAPTÉE AUX RÉALITÉS LOCALES

Dans les systèmes de santé, où le travail engage pleinement l'être, la reconnaissance est essentielle pour la santé psychique des professionnels, la qualité des soins et la durabilité des organisations.

Le débat éthique au sein de l'EREGIN a révélé des valeurs ancrées dans les sociétés créoles, riches de leur histoire de résistance et de résilience. Ces valeurs offrent des pistes pour repenser la reconnaissance comme réparation, justice et engagement quotidien, inspirant toutes les sociétés.

Ce débat a permis d'envisager une culture collective de la responsabilité, favorisant un climat relationnel positif, crucial pour adapter l'organisation et les critères de reconnaissance dans le travail en santé.

La reconnaissance existentielle, en tant que paradigme positif, peut être intégrée dans la relation manager-équipe. Ce concept humaniste renforce le sentiment d'appartenance et l'individualité des collaborateurs, réconciliant éthique du soin et efficacité organisationnelle.

Cette approche renforce le rôle du cadre de santé en tant que médiateur et garant des principes d'équité et de confiance, en accord avec l'éthique de la discussion et la démocratie en santé³⁵.

Réinventer une culture de la responsabilité implique d'intégrer l'éthique de la reconnaissance et de la confiance, tout en respectant les contraintes institutionnelles. Cette approche encourage le développement d'une culture d'entreprise à travers un management endogène, adapté à l'environnement des structures de soins et d'accompagnement, et mis en œuvre par et pour l'être humain.

La reconnaissance est une exigence éthique fondamentale, au cœur de la dignité humaine et du vivre-ensemble. Elle restaure la confiance, réhumanise le travail et ravive le sens de l'engagement professionnel.

En s'inspirant des sociétés créoles, le management en santé peut restaurer le sens profond du soin et tracer les voies d'un renouvellement éthique, enraciné dans le réel et ouvert à l'universel.

³⁵ CCNE – AVIS 140 – REPENSER LE SYSTEME DE SOINS SUR UN FONDEMENT ETHIQUE – OCTOBRE 2022.

NOTICE BIOGRAPHIQUE DES AUTEURS

SAINTE-LUCE (Corinne) est docteure en médecine. Elle est actuellement directrice générale des établissements du groupe guadeloupéen Maniokani (SMR et EHPAD). Elle est également membre fondatrice et directrice adjointe de l'Espace de Réflexion Éthique de Guadeloupe et des Îles du Nord (EREGIN).

Dans ce double cadre, elle contribue activement à l'amélioration des pratiques de soins et à la promotion d'une éthique médicale qui s'appuie sur une approche holistique, intégrant les dimensions culturelles et sociales propres aux sociétés créoles et respectueuse de leurs valeurs.

GARAIN (Franck) est docteur en sociologie de la santé et diplômé d'études approfondies en droit public, spécialisé dans l'administration des territoires ultramarins.

Chercheur et enseignant, il est membre du Conseil d'Orientation de l'EREGIN et travaille sur les questions de reconnaissance professionnelle, de politiques de santé et de justice sociale dans les sociétés postcoloniales.

REMERCIEMENTS

Nous remercions chaleureusement l'ensemble des membres de l'Espace de Réflexion Éthique et de la cellule de soutien éthique, de Guadeloupe et des Îles du Nord, pour leur contribution précieuse, en particulier lors du débat éthique organisé sur le thème de la reconnaissance dans le travail en santé avec le regard des sociétés créoles.

Nos pensées reconnaissantes vont également à tous les soignants et professionnels de santé, qui, par leur engagement quotidien, inspirent les réflexions éthiques, vitales pour le monde contemporain.

BIBLIOGRAPHIE

BERGSON (HENRI), Les deux sources de la morale et de la religion, 1932, PUF, COLLECTION « QUADRIGE », 1984, p.329-331

BRUN (Jean-Pierre) et DUGAS (Ninon), « La reconnaissance au travail : analyse d'un concept riche de sens », Gestion, vol. 30, n° 2, 2005, p. 79-88.

CCNE, Avis n° 140 – Repenser le système de soins sur un fondement éthique, Paris, Comité Consultatif National d'Éthique, octobre 2022.

CLOT (Yves), Le travail à cœur, Paris, La Découverte, 2010.

DAHOMAY (Jacky), Éthique et politique en société créole, Paris, L'Harmattan, 2005.

DEJOURS (Christophe), Travail vivant, Paris, Payot, 2009.

Équipe EREBFC, La souffrance des soignants – Doc'éthique de l'EREBFC, Besançon, Espace de Réflexion Éthique Bourgogne Franche-Comté, mars 2022, consulté en mai 2025. [En ligne] : www.erebfc.fr

EL AKREMI (Assâad), « Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail », Relations industrielles, vol. 64, n° 4, automne 2009, p. 661–684.

FANON (Frantz), Peau noire, masques blancs, Paris, Seuil, 1952.

GLISSANT (Édouard), Introduction à une poétique du divers, Paris, Gallimard, 1996.

HEGEL (Georg Wilhelm Friedrich), La phénoménologie de l'esprit, trad. J. Hyppolite, Paris, Aubier, 1977.

HONNETH (Axel), La lutte pour la reconnaissance, Paris, Cerf, 2000.

LORIOLE (Marc), Le temps de la fatigue : la gestion sociale du mal-être au travail, Paris, Anthropos, 2000.

MASLACH (Christina) et LEITER (Michael), The Truth About Burnout, San Francisco, Jossey-Bass, 1997.

MASLOW (Abraham H.), « The farther reaches of human nature », Journal of Transpersonal Psychology, vol. 1, 1969, p. 1–9.

MAUSS (Marcel), Essai sur le don, Paris, Presses Universitaires de France, 1950.

POTIRON (Marie), « Psychodynamique de la reconnaissance au travail et identité », Le Carnet PSY, novembre 2015, p. 27–33.

PY (Fatima), Manager en Guadeloupe : un pari impossible – Héritage culturel et ressources humaines en Guadeloupe, Paris, L'Harmattan, 2011.

RICŒUR (Paul), Soi-même comme un autre, Paris, Seuil, 1990.

SALA-MOLINS (Louis) (éd.), Le Code Noir, Paris, Presses Universitaires de France, 1987.

VEZINA (Michel) et coll., Hygiène du travail : du diagnostic à la maîtrise des facteurs de risque, 2^e éd., Montréal, Modulo, 2021.