

1

Je lisais avant de venir la note introductive de votre président G Paravy concernant ces rencontres nationales, notamment que « les crises peuvent stimuler la recherche de solutions nouvelles ». Je suis convaincu que nous avons les moyens de ce renouvellement, en tout cas j'ai besoin de travailler en cherchant à traduire concrètement dans ma pratique quotidienne de telles intentions. Je ne pourrais travailler sans une part d'utopie, cet horizon vers lequel je fais tendre ma pratique et qui lui donne du sens. Ce sens je le trouve à l'aide de la relationnalité sur laquelle je vais revenir dans quelques instants.

Si la GPP s'appuie sur des outils qui délimitent l'échange, je pense en particulier à l'histoire de vie de H Desroches avec l'autobiographie raisonnée et ses 4 axes (études formelles et informelles, vie sociale et professionnelle), il n'est pas de méthode qui ne soit incarnée par la personne qui la propose. Proposer suppose que, en retour, à ses côtés, dans un côté à côté dirait G Paravy, une autre personne soit d'accord et « joue le jeu ». Mais alors, qu'est ce qui permet à ces personnes de se sentir autorisées à jouer le jeu ? Dans quelle mesure peuvent-elles jouer le jeu si le professionnel ne s'engage pas auprès d'elles ? Et qu'elles peuvent être les conditions de cet engagement ?

Toujours à propos de la note introductive, il est écrit que ces « ... personnes qui n'ont rien à se faire pardonner... ». N'est-ce pourtant pas souvent une de vos tâches récurrentes, replacer la personne dans son contexte, dans son histoire relationnelle professionnelle et familiale, pour qu'elle ne considère pas que tout cela est de sa faute, ou encore pour l'aider à abandonner sa position défensive, passive, devant les propositions que vous lui faite.

Enfin je lis qu'il faut « mettre en exergue ces talents et les rendre utiles à tous ». Cette reconnaissance des talents n'est effective que lorsque la personne est socialement en mesure de contribuer elle aussi au vivre ensemble. J'y décèle ici ce droit fondamental à donner, à apporter ses contributions là où on se trouve ; ce droit à donner qui ouvre au possible du recevoir.

Je suis éducateur depuis plus de 30 ans, au fil des rencontres avec les personnes que j'ai eu à « accompagner », j'ai acquis la conviction que la dimension relationnelle de l'Homme devrait constituer le point de convergence de toute réflexion éducative.

La psychanalyse m'a permis de comprendre que nous avons le droit de désirer, je parle ici du désir inconscient d'avoir tout pour soi (garder sa mère pour soi, faire en sorte qu'elle soit tout à soi). Fort heureusement ce désir ne saurait être comblé, d'où le fait que nous sommes marqués à jamais du manque. Ce manque est lui-même une loi fondamentale qui fait de l'homme ce qu'il est, un être relationnel.

Cette évidence n'est qu'apparente, car combien de modèles théoriques fédérateurs traitent de ce qui met et maintient en mouvement les relations et que l'on pourrait illustrer ainsi : « j'ai besoin de l'autre pour vivre et advenir à moi-même et l'autre a besoin de moi pour advenir à lui-même » ? C'est ici que je fais appel à la relationnalité, elle me fournit les modalités de mon accompagnement en même temps qu'elle me dote de l'argumentation théorique qui manque parfois lorsque nous essayons d'humaniser nos accompagnements et de défendre l'idée que la guidance professionnelle par exemple, est toujours personnalisée.

2

Il y a des métiers comme le votre et le mien, des métiers du lien, dont la finalité est de permettre à des personnes de mobiliser leurs ressources inemployées ; et le fait qu'elles soient inemployées a comme conséquences de les fragiliser. Inemployées, fragilisées, c'est bien le processus de reconnaissance qui est attaqué.

Ma pratique professionnelle auprès de personnes fragilisées par la vie et souvent dans une extrême vulnérabilité a pourtant débouché sur un constat, qui guide mon action et ma réflexion : nous avons tous des ressources, elles sont fragiles si l'autre ne les reconnaît pas et nous les fragilisons chez l'autre si nous ne lui permettons pas de les mobiliser. Votre métier ne vise t'il pas à permettre à cet autre que vous recevez de mobiliser ses ressources ?

La relationnalité s'intéresse à l'homme dans sa dimension relationnelle et elle offre une déclinaison des concepts jusqu'à leur mise en œuvre concrète dans la pratique, en associant la clinique et le concept de don maussien.

Je définis dans mon dernier ouvrage la relationnalité comme une clinique des relations qui s'appuie sur un dialogue régulé par les composantes du don appliquées aux relations. Je profite de ces rencontres nationales pour faire évoluer cette définition et préciser que la relationnalité peut être entendue comme une pédagogie des relations qui s'appuie sur les composantes du don appliquées aux relations. Cette pédagogie des relations est soutenue par la clinique et trouve son expression visible et concrète dans le dialogue.

Après un commentaire de cette définition, l'exemple de Jeanne me permettra de centrer mon propos autour de ce que la relationnalité engage du point de vue du conseiller (et plus largement de tout éducateur), la posture à laquelle elle l'invite lorsqu'il accueille la personne autour de la GPP.

Le don est d'abord un mouvement vers l'autre à travers un *geste* qui énonce le lien. Parce qu'il est un être relationnel l'homme ne peut avoir comme seul objectif d'utiliser l'autre à des fins personnelles comme le prône le modèle individualiste. Tout geste, toute action, toute intention dit quelque chose de la relation (relation en cours, relation souhaitée, relation bloquée). Le geste permet que circule de la relation, de la parole ; nous sommes contenus dans notre parole.

Il se présente sous deux formes : le *don agonistique* qui s'exprime dans la confrontation -se défier pour se lier- (M. Henaff) et *l'alliance* -se lier sans se défier-. Les deux formes coexistent toujours, l'une disparaît derrière l'autre un temps pour réapparaître alors que nous ne l'attendions plus.

Il se traduit par trois verbes -donner, recevoir, donner à son tour-. *Donner* constitue une vraie prise de risque aujourd'hui : faire un pas vers l'autre, puis deux puis trois s'il le faut sans savoir comment il sera reçu. Ce geste doit être reçu, or, il est parfois plus difficile de *recevoir* car cela nécessite un lâcher-prise exprimant quelque chose comme : « je reconnais que je ne sais pas tout, j'apprends de toi, je m'enrichis à ton contact ».

Celui qui a reçu doit répondre s'il veut entretenir le mouvement, il doit donner à son tour pour relancer le cycle du lien ; *donner à son tour* que l'on pourrait traduire par : « nous reconnaissons que nous apprenons de l'autre comme l'autre apprend de nous ».

Ce cycle du donner, recevoir, donner à son tour s'appuie sur un double paradoxe. Premier paradoxe, les réponses doivent être *libres* – c'est la personne seule qui décide de répondre - mais la réponse porte aussi une part d'obligation – c'est parce que nous nous sentons *l'obligé* de l'autre pour entretenir le lien que nous répondons, sinon le cycle s'interromprait-. C'est parce que nous sommes engagés ensemble dans un même système et qu'il nous revient de le faire vivre, que nous sommes *l'obligé* de l'autre (obligation n'est pas contrainte sinon il n'y aurait plus de liberté).

Second paradoxe, pour qu'il y ait mouvement vers l'autre, puis réponse pour maintenir le lien, le *souci de l'autre* est impératif parce que, outre le fait qu'il signifie que la présence de l'autre est recherchée, le souci de l'autre porte en lui la reconnaissance de la dignité de cet autre, autrement dit que nous sommes d'égale valeur... donc in fine de même humanité.

Mais il n'opère pas au détriment de *l'attention à soi*. Le souci de l'autre s'articule obligatoirement avec l'attention à soi. Les deux caractéristiques ne s'opposent pas, elles opèrent et se renforcent concomitamment.

Cette dynamique du don est mise en mouvement par cinq postures qui développent une conscience du don :

La *sollicitude* (P. Ricoeur) en tant qu'élan vers l'autre sans calcul de ce que cela peut rapporter. La recherche de la confiance en tant qu'appel adressé à l'autre pour jouer le jeu du don. La *confiance* est voulue, elle est recherchée. Une fois installée, elle s'entretient et participe de la fiabilité relationnelle ; chacun sait qu'il peut compter sur l'autre. La *relance constructive*, insiste sur le fait qu'à chaque fois que nous en avons le choix, cherchons à apporter nos contributions plutôt que de privilégier la disqualification, plus facile mais peu constructive. Avec la *réciprocité d'engagement* les contributions réciproques conviennent à chacun et nourrissent le lien, l'entretiennent. La *réciprocité d'engagement* sous-tend aussi l'idée d'une alternance des positions, source d'enrichissement et non de domination de l'un sur l'autre (nous retrouvons ici la notion d'influence). Enfin, prenons l'habitude de porter un regard sur notre *héritage relationnel* pour ne pas en être prisonnier. Combien de fois ai-je entendu : « je me suis fait avoir une fois il n'est plus question que ça m'arrive ».

Selon le contexte d'intervention, cette pédagogie des relations dont je parlais plus haut peut être précisée. Ici, je dirais qu'il s'agit d'une **pédagogie de l'accompagnement qui s'appuie sur les composantes du don appliquées aux relations, Cette pédagogie de l'accompagnement est soutenue par la clinique et trouve son expression visible et concrète dans le dialogue.**

Le terme de pédagogie me paraît approprié dans la mesure où nous devons penser et nous outiller pour ajuster les éléments du dialogue qui nourrissent la rencontre.

J'entends par *clinique* cette capacité à se rendre proche, à se pencher sur les processus relationnels qui animent les personnes, en étant capable de porter un regard sur soi engagé dans une action source d'échange, afin de développer une aptitude à recevoir du mieux qu'il soit possible la parole de l'autre -la personne que l'on accompagne- pour lui permettre de mobiliser ses ressources.

Le *dialogue* est l'expression active de la relationnalité. Lorsque je fais connaissance avec des personnes, ma priorité est de créer les conditions d'un dialogue qui prenne appui sur les caractéristiques que je viens de présenter, simples à saisir mais autrement plus délicates à mettre en œuvre. Avancer, chercher ensemble avec la personne pour l'aider à renforcer son inscription sociale oblige à créer un mouvement entre nous à travers une intention, une parole, une action, qui relie.

Il est donc impératif d'apprendre à dialoguer, ce qui ne va pas de soi. Le dialogue se caractérise par cette disposition - qui s'apprend et se réapprend quotidiennement – à donner son point de vue, (ou plutôt sa parole car nous sommes contenus dans notre parole à la différence du discours), puis à prendre le temps de recevoir la parole de notre interlocuteur en la laissant fructifier en soi, avant de donner en retour à nouveau notre parole. Le dialogue est exigeant, il s'apparente à un tâtonnement incessant et réciproque de l'un vers l'autre. Ce tâtonnement autorise les erreurs, il ne faut pas hésiter à « perdre » du temps pour se parler et se comprendre. Générosité, fiabilité et justesse relationnelles, si importants pour l'estime de soi, tiennent à la qualité du dialogue que l'on saura initier puis entretenir.

En définitive, la relationnalité se nourrit du choix librement obligé d'entrer en relation avec l'autre, elle s'intéresse à la richesse des gestes du quotidien sur lesquels se bâtissent les relations. Et dans le cadre d'un accompagnement, de la GPP autour de l'histoire de vie notamment, elle s'intéresse à la richesse de ce qui s'exprime lors de la rencontre. Elle nous permet d'aller chercher cette richesse inemployée, présente mais masquée. La relationnalité contribue à ce que nous nous emparions des difficultés pour les transformer en autant d'occasion de réflexion et d'ajustement avec l'autre. Soulignons également que la relationnalité associe une préoccupation relationnelle à la recherche d'un engagement concret dans l'action.

La relation est au cœur de nos métiers, que ce soit le vôtre ou le mien. Notre responsabilité et notre engagement de professionnel se situent dans cet espace : comment de notre place et au regard de notre mission, faire au mieux pour que les personnes mobilisent leurs ressources de personnes bien souvent fragilisées par la vie.

Pourtant, sommes-nous toujours convaincus que les personnes que nous recevons peuvent découvrir quelque chose d'elles-mêmes, de leurs ressources relationnelles et professionnelles, qu'elles pourront les transformer en compétences mises au service de leur inscription sociale ? Pensons-nous qu'un bout de chemin ensemble est possible, malgré tout, face à la passivité devant nos efforts pour l'aider, dont fait preuve la personne que nous recevons par exemple ? Comment nous y prenons-nous pour aller chercher les interstices dans lesquels se trouvent les indices que nous exploiterons ensuite pour aider les personnes à repérer leurs valeurs, ces indices « existentiels » pour reprendre la formule de JY Robin ? Je propose de réfléchir à ces questions avec vous en partant d'une illustration qui tient sa singularité... à sa banalité.

3

Jeanne m'est adressée par l'assistante sociale de secteur (celle-ci ayant perçu derrière une demande d'aide financière d'autres difficultés). Certes, Jeanne vient au rendez-vous que je lui avais fixé la veille, mais d'emblée je sens qu'elle se met à distance. J'ai l'impression qu'elle est là, mais qu'elle me dit l'inverse par son attitude de retrait. Je ressens rapidement de l'agacement parce que j'ai l'impression que mon propos tombe à plat, qu'il suscite peu de réactions de sa part, que ma parole n'est pas reçue. Peut être espère-t-elle obtenir une aide financière en répondant à mes questions à minima ? Quoiqu'il en soit l'accompagnement que je lui propose ne semble pas lui convenir.

Je lui livre alors ce que je ressens, non pas mon agacement qui correspond à ma première réaction, mais ce que cet agacement m'a permis de chercher : « J'ai l'impression que vous venez mais que vous ne croyez pas que cela servira à quelque chose ». Je ne sais pas comment elle pourrait m'aider, me laisser une petite chance de lui montrer que l'on peut faire un bout de chemin ensemble. Je me

surprends à poursuivre mon propos et je lui dis avec sincérité : « Sans vous je ne pourrai rien faire », je la sens surprise, alors je poursuis : « Sans accepter de recevoir un peu ce que je souhaite partager avec vous, ça ne servira à rien de venir, par contre si on avance, si on cherche ensemble, là on a une petite chance que ça vous soit utile, mais ça c'est vous qui pourrez me le dire ». « Aidez-moi à faire mon travail je ne peux pas le faire sans vous » avais-je ajouté sur un ton humoristique.

J'avais poursuivi par une question très contextualisée : « Qu'est ce qui fait que vous avez franchi la porte du service, ce n'est pas facile à faire passer le porche, monter les marches, sonner, entrer, vous ne vous êtes pas seulement dit ça ne servira à rien, moi ce qui m'intéresse c'est ce que, au fond de vous, vous vous disiez. Vous êtes-vous dit pourquoi pas, on verra bien, ça occupera ma journée... ? ». Au cours de l'échange, je fus amené à poser d'autres questions comme : « Qu'est ce qui a déclenché le fait que vous vous disiez, je vais voir l'assistante sociale (...) à quel moment vous vous l'êtes dit, vous étiez où (...) vous viviez quoi... ».

En posant ces questions très contextualisées, je lui montrais une attention à ce qu'elle vivait concrètement, ce qu'elle ressentait concrètement, je lui montrais de la considération sans pour autant être intrusif. C'est ainsi que j'ai compris à mi-mots qu'elle était contrainte d'accepter un hébergement pour ne pas se retrouver à la rue. Pour être plus précis c'est ce que nous appelions dans notre service de la prostitution invisible et de survie. Jeanne accepta l'hôtel ainsi que l'accompagnement que nous lui propositions. Cet exemple m'intéresse parce qu'au travers de sa simplicité, on y retrouve l'alchimie qui ouvre à la rencontre.

Commentons les points auxquels nous devrions être attentifs lors de nos accompagnements.

1^{er} point : Nous ne savons pas si Jeanne a bien repéré notre mission. Peut être en a-t-elle une petite idée, mais est-ce bien clair ? A nous de lui apporter les précisions utiles sur notre mission au fil de l'entretien. Au-delà, cela signifie que nous sommes toujours référés à une mission et que celle-ci doit être claire déjà pour nous. Nous pourrions ensuite nous y référer, pour nous mettre d'accord avec la personne sur ce que nous souhaitons faire ensemble. Cette étape est essentielle et souvent négligée, parce que le professionnel pense trop souvent que son intention à l'égard de la personne est partagée d'emblée par elle. Il faut au contraire prendre le temps de s'accorder pour arrêter des intentions communes. Sans quoi chacun avancera sans se rencontrer. Ce travail d'intentionnalité constitue une première étape essentielle et nous le retrouverons à chaque fois qu'un ajustement de l'accompagnement sera nécessaire.

2^{ème} point : C'est pourquoi il convient de prendre appui sur une posture clinique : je m'intéresse à ce qui anime les personnes ou les empêche de s'animer, et j'apprends à porter un regard sur les effets que l'autre produit en moi et ceux que je produis chez elles tout cela pour développer une aptitude à recevoir du mieux qu'il soit possible leur parole et pour aider cette parole à se traduire en acte. Qu'est ce qui fera par exemple, que vous n'hésitez pas à soutenir une personne par un coup de téléphone en dehors d'un rendez-vous, afin de l'encourager dans ses démarches et que vous hésitez pour une autre qui en aurait également besoin ?

3^{ème} point : Cette posture clinique contribue à la qualité de la parole que nous recevons, elle conditionne la qualité de la rencontre et du chemin qui sera parcouru. Dans mon exemple, je n'entends pas seulement les propos de Jeanne, ce qu'elle se contente de dire et de montrer. Je cherche à recevoir surtout ce qu'ils traduisent d'elle ; c'est Jeanne et ses ressources qui

m'intéressent. A travers le récit que je l'invite à délivrer, je lui demande en fait de me donner, condition sans laquelle elle ne pourrait recevoir en retour la reconnaissance de sa valeur.

C'est pour cela que j'ai besoin de me sentir concerné, touché, par la personne que je reçois. La technique –ici d'entretien- doit être mise au service de la rencontre. J'aime parler d'art relation, ce que je reçois, je le transforme pour le rendre en espérant que cette transformation touche la personne. En acceptant de recevoir, de m'enrichir, de m'humaniser au contact de la personne, je lui témoigne qu'elle est digne de valeur. Et je lui « donne » lorsque je l'invite en retour à s'engager concrètement dans sa réponse.

Notre responsabilité se situe dans cet espace qui consiste à aller au-delà de notre seule compétence technique. Imaginez-vous une personne exprimer seule, pour elle-même ce qu'elle comprend, ce qu'elle ressent, sans personne pour valider, inviter à préciser, relier, dénouer, en un mot pour recevoir son témoignage (en tant que le récit subjectif de son parcours) ? Lorsque nous avons une image de soi négative, nous avons besoin que l'autre nous aide à retrouver la capacité de donner et de recevoir.

4^{ème} point : Je travaille avec mes émotions. Autrement dit, je ne me contente pas de ressentir, voire de repérer ce que je ressens, mais aussi de partager ce que je ressens avec la personne de telle sorte que cela l'aide à avancer. Intégrons à nos pratiques ce que nous ressentons lorsque nous rencontrons des personnes, pour le mettre au service de notre accompagnement. Nous ne sommes pas que des prestataires de service sans âme, nous avons le droit de ressentir, d'être « affecté » et de nous soucier des personnes que nous accompagnons. Nous traduisons trop souvent le fait de devoir « être à la bonne distance » par « rester à distance ». Il nous faut plutôt chercher la juste proximité, qui seule permet la rencontre et le dialogue côte à côte. Acceptons de nous laisser transformer par l'autre pour construire avec lui son propre devenir.

5^{ème} point : Mon travail est également celui d'un traducteur en ce que j'aide la personne à traduire ce qui fait problème en questions à résoudre. Et parce que je l'aide à traduire ses « gestes » pour qu'elle repère ses ressources non mobilisées, entravées, refusées, celles mal utilisées, celles perverties, celles activées et actives, celles actives mais qu'elle n'a pas repérées, celles mobilisées mais non reconnues par ceux qui l'entourent... Quelle ressource ai-je perçu dans l'exemple de Jeanne, celle à laquelle je me suis accroché ? Je l'aide en allant chercher la part d'elle-même qui a envie d'y croire, d'où mes questions très concrètes concernant son arrivée au service, le fait qu'elle ait pris sur elle pour franchir la porte etc.

6^{ème} point j'effectue un travail de tuteur en permettant à Jeanne de s'appuyer sur moi : Je l'aide à affronter ses difficultés, à préciser ce qui bloque, à repérer ce qui bloque encore.

Je n'hésite pas à être exigeant avec les personnes dès lors que nous avons repéré ensemble ce qui me permet de croire en elles, ce qui leur permet de croire en elles. Respecter les personnes que nous accompagnons, c'est attendre qu'elles soient à la hauteur de leurs ressources. C'est les confronter à leurs choix, à la part de liberté contenue dans leurs réponses et leurs décisions (agir, tenter, ou bien ne rien faire, refuser d'affronter les difficultés... ?) en veillant à ajuster le niveau d'exigence à chacune. Du fait de la confiance que la personne nous donne, nous avons la responsabilité de prendre position, non pour nous imposer mais pour encourager la personne en retour, à prendre position.

C'est la raison pour laquelle comme tuteur je dois aussi apprendre à m'effacer. Car, et bien que la limite entre les deux postures ne soit pas toujours facile à distinguer, je cherche avec la personne mais pas à sa place. Je m'efface non pas pour disparaître comme si je n'avais jamais existé, mais pour aider la personne à s'ouvrir à elle-même et l'aider à retrouver sa capacité d'agir, de décider, de choisir, de faire. C'est ainsi que nous nous retrouverons en définitive à égalité. C'est-à-dire dans une relation d'égal à égal ou chacun ayant tout pour lui, se trouve dans une relation de reconnaissance mutuelle : moi parce que j'ai accompli ma mission et que j'en retire de la satisfaction, de la fierté, de la reconnaissance. La personne parce qu'elle s'est ouverte à sa congruence, qu'elle a acquis davantage de confiance en elle, qu'elle s'est réinscrite dans un processus de reconnaissance et d'ancrage social.

Nous pouvons nous confronter, affirmer nos désaccords avec la personne, défendre d'autres points de vue. Cela est possible dès lors que cette confrontation agonistique (le défi dans le lien) a pour but d'aider la personne à trouver en elle-même et autour d'elle, des ressources mobilisables. Au travers de nos missions, nous construisons des ponts pour que la personne renoue avec elle-même et ceux qui comptent pour elle.

7^{ème} point : pour cheminer avec la personne, je dois faire preuve d'inconditionnalité. Accueillir l'autre tel qu'il, m'appuyer sur ce qu'il me présente et chercher la clé qui nous permettra d'ouvrir ensemble des perspectives (nous retrouvons ici la notion d'intentionnalité esquissée plus haut). Cheminer ensemble, mais sans perdre de vue l'objet de la rencontre ; en ce qui vous concerne la mobilisation de la personne autour d'un projet professionnel, bien que nous sachions que l'ouverture au récit éveille la personne à elle-même au-delà des seules questions d'emploi et de formation.

Mais cette inconditionnalité n'est pas sans conditions, pour le professionnel qui doit susciter une véritable rencontre en développant une capacité à « lier pour délier afin de renouer ». Le caractère véritable de la rencontre contient une part importante de subjectivité qu'il faut assumer. Elle s'apprécie à travers la perception partagée que l'on sait ce que l'on fait ensemble, pourquoi et dans quel but nous le faisons. L'hospitalité absolue (Derrida), la bienveillance inconditionnelle (Ricoeur) le dialogue Rogerien fait d'empathie, d'acceptation positive inconditionnelle et de congruence, délimitent des valeurs d'accueil de la parole de l'autre. Le conseiller les traduit par sa posture et la qualité du dialogue qu'il saura faire vivre. Se rencontrer c'est accepter ce mouvement réciproque de l'un vers l'autre, c'est constater que chacun donne et reçoit. L'assistanat n'existe pas lorsque la rencontre nourrie d'un dialogue côte à côte est réelle.

Mais cette inconditionnalité n'est pas sans conditions pour la personne, qui doit développer ses capacités d'agir. Lorsque les ressources sont reconnues, lorsque les qualités, le potentiel est repéré, il reste cet espace de liberté incontournable et qui doit être laissé à la personne, cet espace de vérité qui la renvoie à elle-même, cet espace où il lui revient à elle et à personne d'autre de prendre position, d'assumer sa responsabilité, de choisir, d'opter pour un chemin plutôt qu'un autre. C'est ainsi qu'elle se retrouve à égalité avec le professionnel, que le chemin est accompli, que la réciprocité est opérante ; ce moment où elle a tout pour elle comme je le disais précédemment.

L'homme est un être relationnel, nous possédons tous à la naissance la même propension à donner et à recevoir. Il revient à l'entourage familial de l'éduquer, la valoriser, l'entretenir. Sur cette base du

donner recevoir, nous construisons des balises relationnelles qui forgent ce que nous sommes. Il reste que les remédiations du donner recevoir sont parfois nécessaires et la pratique de l'histoire de vie peut constituer un point d'appui intéressant. Vous avez une palette d'outils, à vous d'y mettre du vivant, du lien, de la relation, de la valorisation, de l'exigence, des attentes. C'est ainsi également que vous vous sentirez concernés par la personne. C'est ainsi qu'elle reconnaîtra sa valeur. Mais plus encore, nous avons comme professionnel engagé dans ces métiers du lien, la responsabilité de faciliter la prise de conscience par les personnes elles-mêmes, qu'elles peuvent « exploiter leurs ressources » afin de les inscrire relationnellement, socialement, professionnellement. Elles verront en retour se renforcer l'estime d'elles-mêmes.

9^{ème} et dernier point : mobiliser les personnes c'est, au-delà ou concomitamment, les réinscrire dans un processus de reconnaissance. Je voudrais conclure en revenant directement à votre mission. J'ai illustré quelques-unes des caractéristiques de la relationnalité, mais une fois ces ressources reconnues, intériorisées et intégrées, elles doivent se muer en compétences. Les compétences se reconnaissent lorsque l'on « est capable d'agir avec discernement et efficacité, capable de résoudre une famille de problèmes dans un environnement donné », lorsque l'on est en mesure de « combiner des savoirs théoriques, pratiques et des attitudes ». Elles intègrent donc l'acquis d'un apprentissage (elles se distinguent en cela de l'aptitude) (Martin et Savary). Elles peuvent être entendues également comme « des dispositions à agir de manière transversales pour faire face à des situations rencontrées lorsqu'elles sont portées par une intention » (B Rey). Mais pour être reconnues, elles doivent s'ancrer socialement. La voie de la professionnalisation, de la formation sont l'expression de cet ancrage social. Sans ancrage social, sans reconnaissance de ses compétences, le processus de reconnaissance et le sentiment d'identité sont fragilisés.

Le processus de Reconnaissance s'appuie sur un triptyque (inspiré d'A Honneth) : le respect de ses droits et la perception de l'effectivité de la justice, la relationnalité et la perception que ses ressources relationnelles permettent de s'affilier à des groupes, l'ancrage social et la perception que ses compétences mises à contribution concourent au vivre-ensemble.

Il me semble et j'en aurai terminé, que les points esquissés ici traversent la guidance professionnelle personnalisée. Bien que vos missions délimitent votre intervention, vous travaillez inévitablement avec et autour de cette porosité entre le professionnel, le personnel, le relationnel, l'intime.