

Colloque Perceneige juin 2005, intervention de Philippe Poirier

Ces « drôles de métiers »

Votre précédent colloque avait pour thème « ces drôles de personnes », votre association a voulu prolonger la réflexion en réfléchissant sur ces « drôles de métiers » que sont ceux de l'éducation spécialisée et de l'aide à la personne. Ce titre est particulièrement intéressant pour ceux qui, comme moi, pensent que la question du don se situe au cœur de nos pratiques professionnelles, ce que je vais tenter de vous montrer.

Nous conviendrons ensemble aisément que nos métiers ne sont pas vraiment valorisés par nos sociétés. S'occuper de « l'autre » (qui plus est improductif) paraître quelque peu anachronique lorsque tout nous invite à privilégier notre intérêt personnel sur la considération de l'autre. Sans pouvoir développer cet aspect, je dirai que tout nous pousse à croire que s'intéresser à l'autre relèverait de la sphère privée et non de la sphère sociale.

Or, ces « magnifiques drôles de métiers » dont nous devons être fiers, viennent questionner profondément l'ordre de valeurs porté par un modèle idéologique aujourd'hui dominant (pour ne pas dire dominateur) ; l'utilitarisme. Selon ce modèle la somme des intérêts individuels contribuerait à l'intérêt de tous. Or, nos « drôles de métiers » dérangent car ils heurtent de plein fouet ce système de pensée actuel conduisant pour ne pas dire contraignant, l'individu à mener une double vie ; privée où l'échange, l'éthique, le partage sont possibles, et sociale où domine dans les échanges le calcul rationnel en vue de la recherche de son seul intérêt. Nos « drôles de métiers » soulignent ce paradoxe : je travaille pour vivre, mais ce qui me fait vivre c'est de m'occuper des autres.

Souvent les professionnels de notre secteur se retrouvent lorsqu'ils partagent ces perceptions et sentiments. Mais se limiter au constat que l'individualisme de nos sociétés nous conduit droit dans le mur est insuffisant. Il faut pouvoir lui opposer un autre modèle de pensée pertinent, étayé par des arguments, s'appuyant sur la raison et « opérationnel » ! Le paradigme du don offre des réponses aussi bien d'un point de vue conceptuel qu'opérationnel. Qui plus est, je suis convaincu qu'il est particulièrement opératoire pour légitimer nos pratiques professionnelles, voire même pour les renouveler. Le don crée une nouvelle impulsion pour revendiquer la « drôle de spécificité » de nos métiers.

Dépasser le paradoxe de nos métiers

Vous avez préféré parler de métier plutôt que d'emploi qui renvoie au temps de travail... pour se nourrir et profiter de la vie à côté... Cette représentation de l'emploi est certainement réductrice mais je veux insister sur le fait que le métier va plus loin. Il y a l'idée du travail bien fait, celui de l'artisan, voire de l'artiste qui laisse éclater sa créativité après avoir parfaitement intégré la technique.

Au métier (également dans l'emploi) est associé un mode de relations où dominent les statuts, les fonctions : Je suis sollicité au niveau de mes fonctions, j'ai des relations professionnelles, on attend de moi que je tiens un rôle et que je développe des compétences liées à mon diplôme. Ici je suis lié par un contrat, par du donnant-donnant. Mais ce qu'ils ont de drôle ces métiers, c'est qu'ils sollicitent chez moi également, (inévitablement) de l'affect, des sentiments et donc une part d'engagement personnel.

Autrement dit ce sont de « drôles de métiers » car ils nous placent continuellement dans une position paradoxale qui nous fait osciller entre, d'une part privilégier la sphère des relations sociales dites secondaires (la fonction prime sur la personne), ou d'autre part privilégier la sphère des relations primaires, amicales (la personne prime sur les fonctions). Nos métiers nous placent continuellement dans deux systèmes relationnels différents qui devraient s'ignorer, que l'on incite continuellement à dissocier et qu'il ne faut surtout pas mélanger nous dit-on à longueur de journée. Or, avec nos métiers on ne peut pas, il faut donc apprendre à faire avec !

Paul fustier fournit des exemples concrets dans ses ouvrages sur cet aspect d'autant plus pertinents que parfois je me suis demandé s'il ne reprenait pas des exemples que j'avais vécus : alors que je travaillais en internat, je me souviens m'être retrouvé un soir après le coucher, à écouter un enfant alors que j'avais fini mon temps de travail. Est-ce que je faisais ça pour lui, est-ce que cela faisait partie de mon travail « d'éducateur », est-ce que j'avais besoin d'aller un peu au-delà de ma « fiche de poste » ?

Les enfants sont très malins et sentent la faille « tu fais ça parce que c'est moi ou parce que c'est ton travail » ? Paul Fustier nous invite à répondre de telle sorte que l'enfant reste avec sa question sans avoir la possibilité de savoir pourquoi nous sommes restés. Chacun réagit avec ce qu'il est mais une petite phrase d'humour reste possible, ou une réponse par l'excès ou une réponse comme par exemple « oui et je vais rester jusqu'à demain matin avec toi à parler, allez il faut que tu dormes maintenant par ce que si tu finis ta nuit devant la maîtresse je ne suis pas sûr qu'elle apprécierait »

Autre exemple, nous nous retrouvons quelques minutes entre éducateurs dans le bureau, moment que choisit Myriam pour débouler. Myriam est une personne adulte déficiente mentale, j'avais remarqué qu'elle n'allait pas fort ce soir parce que ça s'était mal passé au CAT. Comment dois-je réagir :

- « ah non c'est mon temps de pause tu reviens tout à l'heure » (avec le risque qu'elle ne revienne pas et que l'on passe à côté de quelque chose d'important),
- « viens installe-toi avec nous ».
- je l'accueille (malgré les gros yeux de certains collègues qui pensent que vraiment je mélange tout) je l'écoute quelques instant et je l'invite à repartir en lui disant que je viendrai la voir dans quelques minutes.

Ce sont trois façons de répondre assez différentes, tant dans leurs conséquences d'un point de vue éducatif, que dans l'élan du professionnel à faire telle réponse plutôt que telle autre. Comment réagir, je vais tenter de donner quelques repères pour vous permettre d'être clair par rapport à votre réponse. Car ces exemples posent avec force la question du don en situation professionnelle. On est avec ces questions au cœur de la posture éducative.

J'ai une conviction, le don est au cœur de nos pratiques professionnelles, il faut savoir le reconnaître pour enrichir, voire renouveler notre accompagnement quotidien et nos vies d'équipe. C'est un sacré remède pour vivre sereinement en limitant les risques d'usure professionnelle, les « paradoxes de l'accompagnement » pour reprendre l'expression de Paul Fustier.

Ce qu'il faut comprendre quand on parle de don

Avant toute chose et pour qu'il n'y ait aucune ambiguïté, nous ne parlons pas d'un don qui serait pure gratuité, désintéressé conduisant à des réflexions comme « moi je fais ça uniquement pour eux ».

Plus sérieusement, aborder la question du don passe inévitablement par Marcel Mauss (1872 mort 1950) prolongé depuis par d'autres auteurs¹. Marcel Mauss a réuni toutes les connaissances de l'époque pour faire une découverte fondamentale sociologique : la 1^{ère} règle sociale d'organisation de la société n'est pas la règle du contrat marchand mais une dynamique des échanges selon la triple obligation de Donner-Recevoir-Rendre.

La 1^{ère} forme de don décrite par Mauss est celle qui permet de canaliser positivement la rivalité. Elle est très présente dans nos relations de travail, mais aussi dans nos relations amicales. Que comprendre à la rivalité et comment faire avec quand on sait à quel point elle peut être à l'origine de conflits et de tensions au sein de nos équipes ?

Marcel Mauss tire ses conclusions d'une cérémonie, le potlach (côte nord ouest américaine) donnée en l'honneur d'un autre chef et qui consistait à s'offrir mutuellement des biens précieux. L'escalade des dons et contre-dons pouvait prendre des formes extrêmes au point de devoir parfois abandonner tous ses biens matériels pour gagner le prestige sur l'autre chef et sa tribu.

Cette démarche semble incompréhensible aux occidentaux que nous sommes, habitués à mesurer facilement le pouvoir par l'accumulation des richesses et des biens, repliés sur notre sphère privée et à priori rétifs à toute obligation à l'égard de l'autre. Dans ce cas, à quel titre le don pourrait-il nous intéresser ?

Pourtant le Potlatch mérite que nous nous y attardions, moins pour décrire ce qu'il signifie d'un point de vue anthropologique ou sociologique², que pour en saisir les enjeux « relationnels ». Il est facile d'imaginer des rivalités entre tribus et ses corollaires habituels, la violence et la guerre, la vengeance. Comment s'y prendre pour rompre ce cycle destructeur, comment sortir de la défiance ?

La première solution consisterait à s'ignorer, passer au loin quand on se croise, éviter toute provocation et vivre chacun dans son coin. Jusqu'au jour où un geste maladroit, une

¹ Marcel Mauss, sociologie et anthropologie : essai sur le don. Mais également A. Caillé, J.

Godbout, la revue du M.A.U.S.S. Il n'est pas possible de donner ici une bibliographie détaillée

² Ce travail a été mené par le M.A.U.S.S. autour de A. Caillé et Godbout notamment, mais aussi JC Boileau dans son ouvrage conflit et lien social, ou encore Marcel Henaff avec le prix de la vérité

provocation stupide fera basculer à nouveau les protagonistes dans une logique d'escalade de la violence. Mais cette période de calme précaire ouvre aussi un espace possible à la confiance. Pour que la défiance face place à la confiance, il faut s'engager et poser des actes ; ce sera l'objet du cadeau, du don.

Imaginons la scène, un chef de tribu pour signifier la paix fait un cadeau à son ancien adversaire. Le donataire (celui qui reçoit) doit alors répondre et rendre explicite sa position. S'il refuse le cadeau, l'affaire est entendue. S'il accepte le cadeau sans rien donner en retour, comment le donateur devra-t-il comprendre ce « geste » ? Dans ce contexte que l'on peut imaginer tendu, il n'y a pas de place à la demi-mesure ; à la totale défiance doit répondre la totale confiance. Pour signifier avec force le refus de la guerre et la spirale de la violence, il faut oser le geste de la confiance, oser le contre-don. Une fois ces gestes symboliques posés et ces cadeaux échangés, cette dynamique enclenchée doit s'enraciner. Mais un geste de défiance et l'édifice fragile peut vite s'écrouler. Pour l'éviter, il faut renforcer les gestes symboliques d'alliance, donc les dons. Le temps devra faire son office, permettant aux contributions de chacun de renforcer la confiance, les alliances entre tribus à travers les femmes consolideront les liens et ouvriront à l'alliance verticale (entre générations) que les alliances avec des dieux communs finiront d'enraciner. Nous verrons au long de notre parcours la présence de cette dynamique dans nos relations quotidiennes et particulièrement avec nos collègues de travail.

Revenons au Potlatch pour constater que dons et contre dons s'enchaînent dans une escalade symétrique surprenante. Si nous avons insisté sur l'alliance, ce n'est pas pour oublier la rivalité, c'est-à-dire la dimension agonistique de cette forme de don. Choisir la confiance n'annule pas pour autant l'agon, la recherche de lien n'empêche en rien le défi, et donc la recherche de domination sur l'autre, le désir de puissance, de gloire...

Au risque de délier par la défiance, le potlatch offre la possibilité de se lier par le défi. Toutes les nuances du pouvoir trouvent un espace d'expression dans ce dessein.

Notons également qu'il est possible de se lier sans se défier, le don ne fonctionnant pas toujours sur le principe de la rivalité... mais il nous faudrait davantage de temps pour développer ces points.

Le temps du recevoir

dans un autre exemple de tribu (les trobriandais en Mélanésie avec la kula) lorsque les objets sont échangés, il convient de les garder un temps avant de pouvoir s'en séparer, il faut respecter le temps du recevoir. Ce n'est rien d'autre que prendre du temps pour recevoir et ainsi montrer que nous acceptons le lien noué à travers l'objet donné. C'est exactement l'inverse de ce à quoi l'échange marchand nous invite : ne rien se devoir une fois la transaction terminée « tu me vends je te paye et on est quitte (...) il m'a rendu service l'autre jour, je l'ai aidé aujourd'hui je ne lui dois plus rien (...) si j'accepte qu'il me rende service je lui devrai quelque chose, je préfère ne rien lui demander », nous pourrions poursuivre à l'infini les exemples tellement nous vivons avec quotidiennement.

Après avoir reçu, arrive le temps du « rendre », condition pour que le lien se maintienne et se développe, et non pas seulement pour s'acquitter de sa dette comme on l'entend

trop souvent lorsque nous réduisons les relations humaines aux seuls rapports marchands.

Le don doit donc être compris comme un cycle, comme un mouvement constitué d'un donner recevoir donner à son tour qui intègre la notion de temps. Il serait intéressant de repérer la manière dont notre société « adolescentique³ » prend en compte la temporalité...

Le « hau »

Ce 3^{ème} point complète le précédent. Marcel Mauss explique que dans l'objet donné, il y a quelque chose de l'âme - le « hau » - du donateur qui passe au donataire. Il suffit que nous nous pensions à des objets de famille qui n'ont pas de prix à nos yeux et dont on ne veut se séparer parce qu'ils nous relient à des personnes auxquels on tient, pour que nous comprenions facilement qu'il n'y a rien de magique dans ce « hau ».

Progressivement on découvre que ce qui fonde le don, à travers les échanges portés par la rivalité, le temps du recevoir, l'âme du donateur, ce n'est autre que la question du lien en action à travers les objets et les paroles échangées. Autrement dit, ces échanges archaïques sur lesquels je me suis arrêté quelques instants, montrent que le don est mouvement vers l'autre exprimé à travers le cycle du donner-recevoir-donner à son tour et signifié par un engagement concret.

L'état du don

le don peut être un objet échangé, mais ce peut être tout autant un acte posé, un geste, un mot, voire même simplement une intention. On sait à quel point certaines paroles de personnes qui comptent nous accompagnent dans nos vies, soit pour nous donner de l'élan, soit pour nous bloquer. cela laisse des traces qui s'inscrivent dans le « livre des comptes relationnels » pour reprendre l'expression de Nagy Boszormenyi, (thérapeute ayant introduit l'approche contextuelle en France. Le processus relationnel engendré à travers l'action crée un mouvement et génère des « états de don différents ». J. Godbout⁴ décrit trois états différents : la dette mutuelle positive, l'alternance, la dette mutuelle négative. La dette mutuelle négative correspond à un état relationnel dont il faut se libérer. Un sentiment d'injustice domine, l'autre est perçu comme ne donnant pas suffisamment en retour par rapport à ce que l'on est en droit d'attendre. L'alternance serait l'équilibre dans les échanges, chacun estimant donner autant que l'autre, maintenant ainsi un équilibre relationnel. La dette mutuelle positive constituerait un état où chacun a le sentiment de recevoir davantage qu'il ne donne, où le désir de donner prime sur l'obligation.

Comme Bion l'a montré avec les états émotionnels d'un groupe, il en est de même à mon avis en ce qui concerne l'état du don dans un groupe : quelques personnes peuvent influencer la vie d'un groupe et la force d'engagement de ses membres les uns vis-à-vis

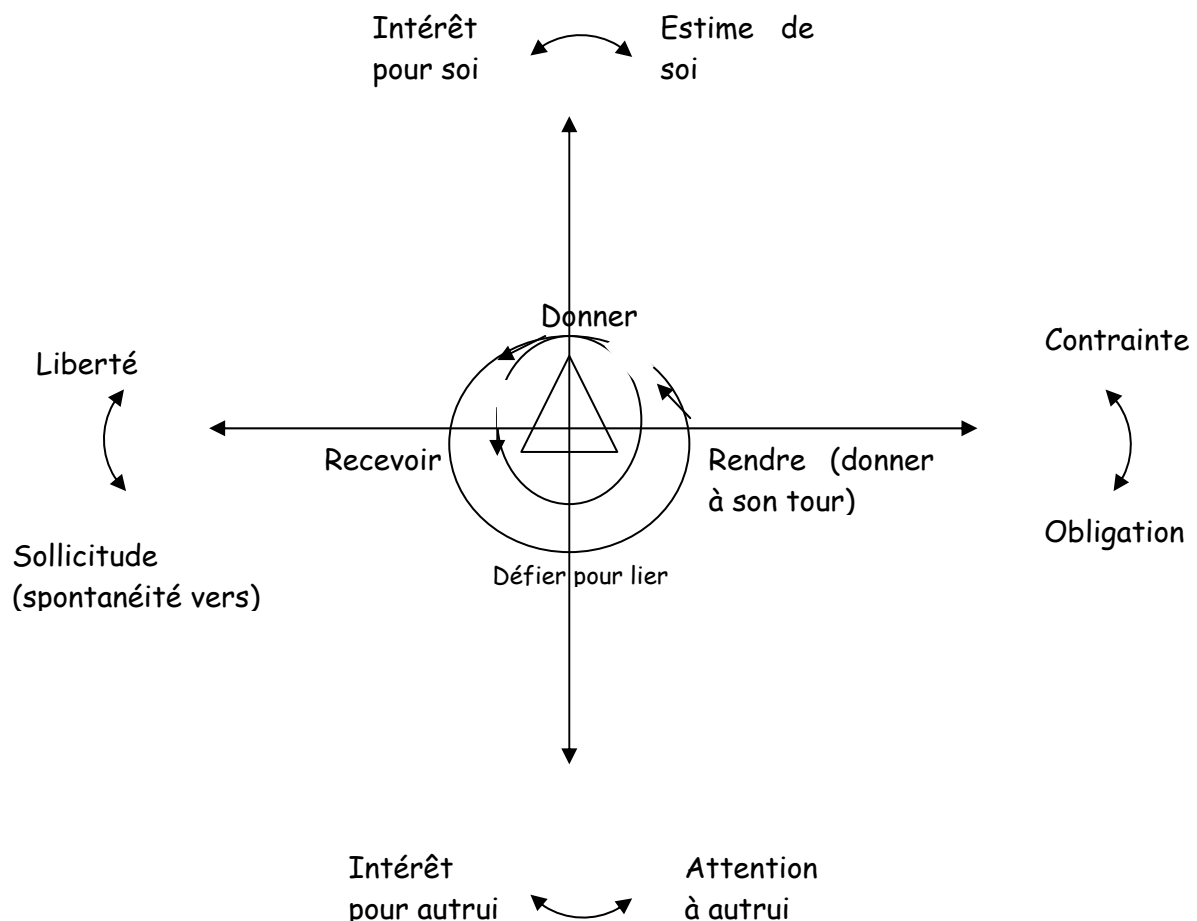
³ expression de Tony Anatrella

⁴ in le don la dette, l'identité, //

des autres. Cela peut nous fournir des clefs de lecture des dynamiques de groupe par exemple. Comment donner sans se faire avoir, quel effets peut avoir sur un groupe le sentiment d'être toujours celui qui donne, ou de donner que si quelqu'un a donné d'abord, d'avoir du mal à recevoir, ou à rendre...

Je n'ai malheureusement pas le temps de développer davantage cet aspect pourtant passionnant.

Pour terminer cette brève présentation, je voudrais m'appuyer sur un schéma qui permet de lire et de comprendre l'esprit du don⁵, tant en ce qui concerne la dynamique de la relation elle-même que la posture personnelle de chacun. Cette grille de lecture, fort simple dans sa présentation offre toutes les nuances possibles, d'autant qu'elle doit être à chaque fois contextualisée.



⁵ pour reprendre le titre d'un ouvrage co-écrit par A.Caillé et J.Godbout

La spirale représentée sur le schéma symbolise le mouvement, l'inscription dans le temps, l'histoire des engagements, elle caractérise aussi ce mouvement du don de rivalité (agonistique) qui consiste à « défier pour lier » pour reprendre la belle formule de M. Henaff dans « le prix de la vérité ».

Ce cycle en spirale du don s'articule autour de 4 couples de caractéristiques qui correspondent aux motivations qui poussent à l'échange et au lien. Toute analyse des processus relationnels en jeu à travers les échanges devra considérer ensemble ces 4 composantes du don, dans la mesure où elles sont structurellement reliées entre elles.

J'ai hésité longuement sur le choix des termes⁶. J'ai opté en définitive pour des couples afin de mettre en évidence les nuances qui existent, selon le contexte, au sein même de chacun des axes.

1^{er} axe :

L'intérêt pour soi : il marque cette attention à soi présente dans tout échange, soit comme visée ultime de l'échange, soit comme une de ses conséquences indirectes.

L'estime de soi : elle enrichit le terme d'intérêt pour soi, car elle est rattachée à une conviction, un engagement éthique. Elle est une des conséquences essentielles de la dynamique du don. Si l'intérêt pour soi peut être sous-tendu par du calcul, on peut dire qu'avec l'estime de soi, l'intérêt pour soi vient de surcroît.

A l'autre extrémité se trouvent l'attention à autrui qui englobe l'intérêt pour autrui. J'aurais pu caractériser cette composante du don en parlant simplement « d'intérêt », mais ajouter « l'attention » permet d'insister sur l'importance du lien, et son intensité qui ouvre au possible du don partage, voire de la donation.

2^{ème} axe :

la liberté : sans liberté de donner, de recevoir, de rendre, il n'y aurait pas de don possible. Je dois pouvoir rester libre de donner ou non, de recevoir ou non, de rendre ou non.

la Sollicitude : terme emprunté à Paul Ricoeur, elle désigne cette spontanéité vers l'autre, sans calcul, sans anticipation des retours possibles pour soi. Quoi de plus libre que le geste spontané !

En regard, la contrainte et l'obligation : il faut distinguer une obligation qui est perçue comme une contrainte et l'obligation en tant que se sentir obligé, voire l'obligé si l'on veut entretenir le lien. Il s'agit alors d'une libre obligation, condition pour faire vivre le lien. Lorsque je reçois, je ne me retrouve pas en dette ! L'autre m'a appelé, m'a interpellé et je me dois de lui montrer que je réponds à son attente de lien. C'est en ce sens que je me sens obligé à son encontre, librement obligé.

⁶ réflexion menée à partir des travaux de A.Caille in anthropologie du don, Desclée de Brouwer, Paris 2000

Les flèches situées entre les deux termes de chaque couple symbolisent le mouvement, l'écart, le jeu de nuances possibles d'un terme à l'autre.

Peut on placer le don comme perspective des échanges professionnels sans tomber dans une naïveté navrante ? Oui à quelques conditions (que je n'aurai malheureusement pas le temps de développer) :

Accepter le fait que c'est une posture et non une méthode à appliquer

Accepter ses exigences normatives (pression de l'autorégulation collective, poids de l'imaginaire social commun, de la culture institutionnelle...)

Accepter de le conditionner au cadre de travail (lois, règles...)

Pour conclure, je dirai que choisir le don, c'est opter pour une éthique de l'engagement :

l'éthique c'est ce qui permet à l'autre d'être reconnu dans sa dignité, c'est-à-dire comme être humain méritant estime et reconnaissance tout simplement parce que c'est un être humain comme moi ce qui signifie que je ne peux en faire mon objet. Et redonner sa dignité à quelqu'un en difficulté (du fait de son handicap par exemple) c'est reconnaître ses efforts face à la vie.

Ethique de l'engagement, car le don comme horizon, s'appuie sur la durée (DRR), il en a besoin pour fructifier, être entretenu. L'engagement s'inscrit dans la durée « il est fidélité à une direction choisie ». Plus on est fidèle dans la durée à une dynamique d'échange et de relations qui se réfèrent au don, plus on s'enrichit par l'autre, plus l'estime de soi et donc l'identité se renforcent...