

# EM – POWER – MENT

Mouvement/  
processus

Pouvoir

Impact/Résultat/  
Transformation  
sociale

# Saul Alinsky

- «Il n'y a pas de tragédie plus noire et dévastatrice que la mort de la croyance d'une personne en elle-même et son pouvoir de diriger son futur »

# Sujet



Je suis capable

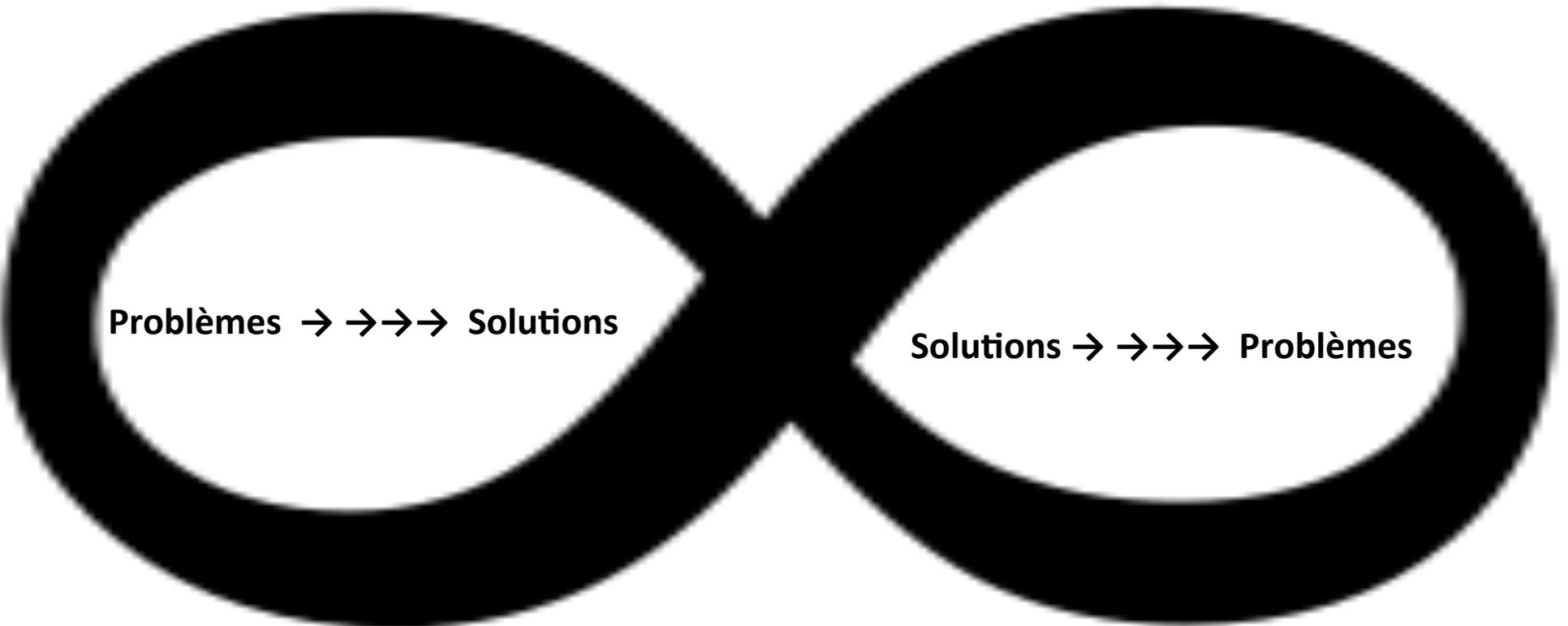
-

# Acteur



Agir sur moi et  
avec d'autres

**PROBLÈMES → → → → → → → → SOLUTIONS**



**SOLUTIONS ← ← ← ← ← ← ← ← ← PROBLÈMES**

# Les difficultés inhérentes à certaines pratiques d'intervention sociales :

- Définir le changement à partir du seul point de vue des intervenants, On ne prend pas en compte les **conditions contextuelles (ex :coût élevé des légumes en hiver)** ni **structurelles (ex : faible source de revenu)**.
- Attribuer **la responsabilité de l'échec** de l'intervention à la personne aidée.
- Mettre l'accent sur **les carences** plutôt que sur les forces et les compétences.
- Ramener la question des changements sociaux complexes à la seule question des **modifications des comportements**.
- Développer des interventions centrées sur les carences qui n'attribuent **qu'un rôle très passif** aux personnes aidées. **(Dufort et Guay,2001,p.82)**
- **Deux questions à se poser :**
  - Dans quelle mesure les personnes auprès desquelles vous intervenez ont-elles cette **croissance en elles-mêmes et en leur pouvoir de diriger leur vie?**
  - Dans quelle mesure vos interventions les **confirment-elles dans leur puissance** ou dans leur impuissance à se prendre en main ? **Préjugé favorable**

# Définitions de l'empowerment

- «Il s'agit **d'un processus par** lequel une personne, qui se trouve dans des conditions de vie plus ou moins incapacitantes, développe, par l'intermédiaire d'actions concrètes, le sentiment qu'il lui **est possible d'exercer un plus grande contrôle** sur les aspects de sa réalité **psychologique et sociale** qui sont importants pour elle ou pour ses proches. Ce sentiment peut déboucher sur l'exercice d'un contrôle réel.» (Le Bossé et Lavallée, 1993)
- Le processus d'empowerment est fréquemment initié par une forme ou une autre de **réaction (crise, révolte, etc..)** aux conditions de **vie** auxquelles la personne est soumise.
- Le développement du processus d'empowerment s'appuie sur la mise en pratique ou **l'acquisition d'attitudes psychologiques (par exemple, l'estime de soi, la motivation à l'action ,la prise de conscience etc..)**
- Selon **Rapaport (1984)** qui a contribué à la naissance de ce concept, l'empowerment est plus facile à **définir par son absence** : impuissance réelle ou imaginaire, aliénation, perte de contrôle sur sa vie. Il est plus difficile à décrire lorsqu'il est présent parce qu'il prend des formes différentes selon les individus et les contextes.

# L'empowerment est un processus déclenché par une crise (Le Bossé et al., 2000)

- Il est associé à un **sentiment de compétence personnelle**. Ce sentiment est directement à l'image des compétences techniques, mais concerne l'évaluation que fait l'individu de sa capacité à les mettre en œuvre avec succès.
- Il est associé au développement d'une **conscience critique**. Cette conscience critique a été définie ainsi (**Ninacs 2003**)
  - a) La conscience **collective**, où l'individu ou le groupe réalise qu'il n'est **pas seul** à avoir le problème;
  - b) La conscience **sociale**, où l'individu ou le groupe réalise que ses problèmes sont influencés par la façon dont la **société** est organisée;
  - c) La conscience **politique**, où **l'individu ou le groupe** réalise qu'il doit passer par **l'action politique** pour résoudre ses problèmes.
- Il est associé à une **motivation à l'action sociale**. **P + T + A**
- Il s'exprime et se développe en **relation avec l'environnement** : le concept est **indissociable de l'environnement** (contexte / structure / pouvoir....trop eco systémique....) dans lequel il se situe. Une **approche écologique (globale / structurelle ....)** s'impose;
- Ces caractéristiques sont intimement interreliées : **il ne peut y avoir empowerment que dans la mesure où toutes seront développées.**

# LES ÉTAPES DU PROCESSUS D'EMPOWERMENT

(Serrano-Garcia (1984), Kieffer (1984) et Lord (1991))

**P + T + A**

Étape 1

Être **isolé** socialement  
Dépendre des services  
Avoir des choix limité

Étape 2

Céder à **la colère**  
Avoir une volonté d'action suite à un sentiment de profonde **indignation**  
**et impuissance**

Étape 3

Prendre **conscience des relations entre les problèmes sociaux et le vécu individuel** (éventuellement grâce à l'action au sein d'un groupe)  
Développer une compréhension critique des forces sociales en jeu.

Étape 4

Développer des **habilités de participation** (arriver à s'exprimer) et  
l'identification au groupe.

Étape 5

Posséder un niveau élevé **de compétence à participer**  
Exercer un rôle social et politique plus important

Étape 6

Être un **modèle** (estime de soi et reconnaissance par les pairs)  
voir définition opérationnelle  
Exercer une influence

# Comment générer l'empowerment?

## 1- La cible de changement :

- Dans les pratiques traditionnelles, la cible de changement est souvent déterminée par deux acteurs : le bailleur de fonds et les intervenants sociaux. Or :
- «**Les personnes aux prises avec un problème sont les mieux placés** pour définir la nature de leurs besoins et de solutions compatibles avec leur situation» **(Bernstein et al.,1994) préjugés favorables**
- Sans exclure les professionnels de la décision, on doit reconnaître une **expertise expérientielle** aux personnes concernées. Rencontre des expertises professionnelles/ scientifiques et < - -> expérientielles / citoyennes
- La meilleure des solutions proviendra d'un mélange de l'expertise professionnelle et de l'expertise expérientielle, de manière à bien prendre en compte les éléments de la situation dans laquelle le changement se déroulera.
- Et l'empowerment commence par la possibilité de pouvoir nommer et s'exprimer sur ses propres problèmes **(Church,1996; Lord et Dufort,1994)**
- Collectivisation... matérialisation

# Comment générer l'empowerment?

## 2- Les moyens de production du changement ;

- Sur ce point , trois choses doivent être prises en compte;
  - a) La formulation de la **cible** du changement;
  - b) L'efficacité relative **des différentes méthodes** disponibles;
  - c) Les **ressources** financières et matérielles + humaines.
- Le problème des ressources est majeur en intervention sociale. Or, le coût est conditionné par les méthodes et la finalité
- Il faut que les **personnes visées par le changement soient le plus possible celles qui le génèrent et le guident**. Donc, non pas faire le changement, mais soutenir ceux qui le font !
- « Par et pour, toujours mieux quand ça vient d'eux même si on s'attendait à mieux »
- Mais n'oublions pas le rôle important de soutien et accompagnement... dans un contexte de pouvoir de gestion comme proprio....

# Les pratiques d'empowerment répondent à **certaines règles**

- Prendre le **temps nécessaire** au succès de l'implantation, tant dans l'identification des cibles de changement qu'à la mise en œuvre des actions;
- Fonder l'intervention sur le **partage des pouvoirs**;
- **Adapter l'intervention aux conditions de collaboration** des personnes concernées, c'est-à-dire leurs conditions de vie, leurs compétences et leur expérience. Favoriser le développement et le **transfert de compétences** en conséquence; toute la richesse de EPA / CSC (Freire)
- Intervenir en vue **d'influencer la disponibilité des ressources** et l'accès à celles-ci; il ne s'agit pas de donner, mais plutôt d'ouvrir les portes : rôle de COURTIER, référence personnalisée, «fast-track»

# Intervenants

## Limites

- Les plus grandes limites viennent des intervenants

Et

- Il y a aussi les **limites de l'organisme... d'où la préoccupation de l'empowerment de l'organisme... vers l'empowerment communautaire et sociétal... changement / transformation sociale.**

# Rôle et attitude des intervenants

- Un compagnon ou une compagne qui prend entente **d'accompagner** un projet de changement individuel et collectif **AVEC**
- Un intervenant ou une intervenante qui établit un **rapport de dialogue** en négociant la conduite du processus (Freire)
- Le rôle d'agent de **changement** doit être pensé en relation avec celui **d'aidant** : attention à la pente descendante de l'aidant...
- Mettre l'accent sur **les forces des personnes** plutôt que sur les dimensions qui font problème. Je suis un acteur je ne suis pas un problème ou un «cas»
- **Ni « police », ni « sauveur », l'accompagnateur-trice bannit toute intervention prescriptive** et applique rigoureusement la stratégie des petites victoires, en se concentrant rigoureusement sur le « ici et maintenant » de son intervention : ni le passé ni l'avenir ne peuvent être changés, seul le présent peut l'être.

# Tâches des intervenants

- Permettre aux personnes de se **nommer, de prendre la parole** : **accueil et écoute sans jugement: c'est le préjugé favorable**
- Aider à **l'identification claire du problème**, ce sur quoi la personne **et/ou la collectivité** veut acquérir ou accroître son pouvoir
- **Négocier le changement visé** en favorisant l'identification formelle d'une cible de changement, et sa reformulation continue tout au long du processus, en y adhérant après avoir nommé ses enjeux comme accompagnateur-trice
- **Être le gardien (e) de la direction du changement nommé par la personne ou la collectivité**
- Replacer **le vécu individuel dans une perspective collective** pour contribuer au développement de **l'esprit critique**
- Permettre l'identification des « **zones d'action** » **qui relèvent (changements individuels) et de changements sociaux profonds**
- Veiller à l'identification, lors de l'intervention de **l'action « proximale » qui doit être posée par la personne ou la collectivité.**
- Connaître les **obstacles structurels** que rencontrent les personnes sur la route de la réalisation de leurs projets et intervenir avec les personnes, pour les éliminer.
- Rejoindre les **personnes les plus exclues** et pour lesquelles l'insertion constitue un défi important
- Favoriser le **transfert du pouvoir** nouvellement développé aux autres sphères de la vie de la personne ou de la collectivité par la démarche de conscientisation.

# Références

- Le Bossé
- Ninacs
- Breton
- Mullander
- Simon
- Moreau
- JPR
- Etc.