

Le développement du pouvoir d'agir (empowerment)

Principes, définition et intervention

Richard Leroux

Coopérative de consultation
en développement La Clé

Résultats attendus de la formation

À la fin de la formation, les participantEs seront en mesure :

- De comprendre le cadre de l'empowerment dans une perspective d'intervention communautaire
- Analyser leur intervention en fonction de l'empowerment individuel et organisationnel

L'EMPOWERMENT C'EST...

le **pouvoir d'agir** ainsi que sa capacité de l'exercer de façon autonome sur des éléments jugés importants par un **individu**, un **organisme** ou une **communauté**.

Alex vit sans domicile fixe depuis deux ans.

- Dû à sa marginalité, il n'a plus de contact avec sa famille.
- Sans scolarité et fréquentant un réseau qui consomme, il se maintient depuis dans la pauvreté.
- Il ne sait comment envisager et établir une situation dans laquelle il se sentirait mieux.

**Qu'a besoin Alex pour
se donner un pouvoir
agir sur sa situation?**

Pour exercer ce pouvoir ...

- **Des CHOIX**
- **Une DÉCISION**
- **Un AGIR**
(une action)

L'empowerment c'est appuyer notre intervention sur ...

- Processus par lequel un individu ou une collectivité s'approprie le pouvoir d'agir ainsi que sa capacité de l'exercer de façon autonome.
- Un pouvoir qui renvoie à la capacité que possède un individu ou une collectivité:
 - **De choisir librement**
 - **De transformer son choix en une décision;**
 - **D'agir en fonction de sa décision**

choisir



décider



agir

Définition

- L'empowerment représente un processus de développement du pouvoir d'agir sur ce qui est important pour soi:
 - permettant de s'affranchir des obstacles personnels et structurels qui confinent à l'impuissance;
 - dans une perspective qui lie à la fois les dimensions individuelle et collective.

À la base...

- Empowerment comme:



État



Processus



Approche d'intervention

- S'appliquant aux:



Individus



Organisations



Communautés

(niveaux indissociables)

Finalité

- Le plus important produit d'un processus d'empowerment est le **pouvoir lui-même**, que nous qualifierons de **pouvoir d'agir**.
- Le processus devrait culminer en un gain de pouvoir et de contrôle afin de développer une capacité d'agir effective et continue sur les situations qui affectent sa vie et pour être en mesure de les prévenir.
- D'où la terminologie francophone de:
DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR.

Fondements et principes

Les individus et les collectivités ont le droit de participer aux décisions et d'agir sur les situations qui les concernent, y compris les interventions dont ils sont les cibles.

Fondements et principes

- Certaines personnes ou collectivités ne possèdent pas, ou ont l'impression de ne pas posséder, le pouvoir sur les ressources dont elles ont besoin pour assurer leur bien-être.
- Ce sont les situations de vie incapacitantes qui entraînent une impuissance et un sentiment d'impuissance à agir.

Fondements et principes

Les personnes, tant individuellement que collectivement, possèdent les capacités (ou peuvent les développer) pour effectuer les transformations nécessaires pour assurer leur accès à ces ressources, voire même les contrôler.

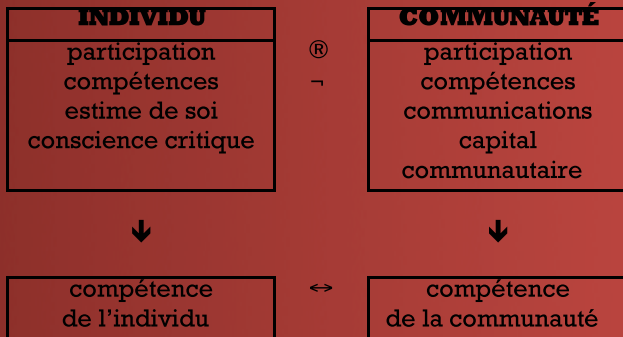
Si ces fondements sont à la base
de votre propre mission et des
populations cible avec lesquelles
vous travaillez ...

... l'empowerment peut être un
cadre d'intervention puissant pour
votre mission communautaire

Le développement du pouvoir d'agir:

types
composantes
dynamique

L'EMPOWERMENT INDIVIDUEL ET L'EMPOWERMENT COMMUNAUTAIRE



Empowerment individuel

Pour développer le pouvoir sur les ressources dont la personne a besoin pour assurer son bien-être.

Participation



Compétences



L'estime de soi



Conscience critique

L'estime de soi

Perception de sa propre compétence et la croyance dans sa propre efficacité

- autoreconnaissance de la légitimité de l'identité propre ➞ **amour de soi**
- autoreconnaissance de sa propre compétence ➞ **vision de soi**
- reconnaissance de sa compétence par les autres ➞ **confiance en soi** .

Le développement de la conscience critique

- La perception du rôle de l'environnement
- La compréhension de ce rôle
- Le jugement de ce rôle

La conscience critique constitue aussi un processus

conscience individuelle

(la personne reconnaît qu'elle a un problème)

i

conscience collective

(la personne voit qu'elle n'est pas seule à avoir un problème)

i

conscience sociale

(les problèmes individuels sont influencés par la façon dont la société est organisée)

i

conscience politique

(la solution des problèmes d'ordre structurel passe par le changement social, c'est-à-dire par l'action politique dans le sens non partisan du mot)

LES NIVEAUX DE COMPÉTENCES

Les compétences qui sont requises pour passer à l'action.

- Des savoirs : connaissances
- Des savoirs faire: habiletés
- Des savoirs être: comportements

LA PARTICIPATION

C'est la **participation** à un projet, une activité, un programme, une organisation, à quelque chose de collectif

La participation est le **vecteur central** des différentes composantes présentées.

Le développement de la participation est graduelle

assistance muette

i

participation aux discussions simples
(droit de parole)

i

participation aux débats
(droit d'être entendu)

i

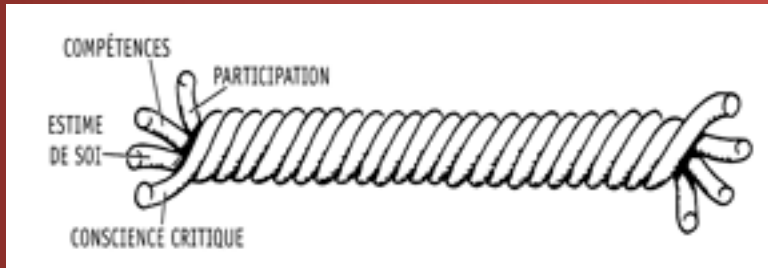
participation aux décisions
(aval ou refus de consentement)

LA PARTICIPATION CONTRIBUE AU DPA

- 1) en réduisant l'isolement social;
- 2) en favorisant (ou nécessitant) le développement des compétences;
- 3) en permettant d'apporter une réelle contribution à une collectivité.

Un processus dynamique

C'est la présence et surtout l'**interaction dynamique** de toutes les composantes dans le processus qui compte pour que se développe le pouvoir d'agir.



Afin de bien jouer son rôle le groupe doit s'avérer un lieu :

- où l'on se préoccupe autant des processus que des résultats;
- où les membres du groupe partagent un système de valeurs, articulé à l'intérieur d'une vision commune;
- qui est ouvert au changement, aux idées nouvelles et aux opinions divergentes;

Afin de bien jouer son rôle le groupe doit s'avérer un lieu :

- où règne une **atmosphère d'apprentissage** et qui permet aux individus de développer leurs compétences et leurs habiletés;
- qui offre aux individus de **contribuer au développement du groupe**;
 - où s'exerce un **leadership solide, de type consensuel, qui motive et soutient les individus.**

Une intervention basée sur l'empowerment nécessite

- Une situation incapacitante pour les personnes : liée au processus du choisir-décider-agir
- Une intervention planifiée pour développer cette capacité d'agir.
- Une intervention globale
- Du temps

LE PROFIL SOCIAL DE DÉPART ET LES DIFFICULTÉS VÉCUES

L'historique du jeune et les difficultés vécues par le jeune

Cette section du dossier du jeune est le point de départ du plan d'action et du plan d'intervention qui sera élaboré ultérieurement. Il est donc impérieux qu'on lui accorde toute l'attention nécessaire pour y retrouver l'essentiel du vécu et des caractéristiques du jeune.

Il doit donc comporter l'essentiel des éléments décrivant la situation et le vécu du jeune relativement aux trois axes d'intervention : le réseau social, l'hébergement et le projet de vie socioprofessionnelle. Il faudrait de plus retrouver certains éléments relatifs à la santé mentale du jeune et l'état de sa consommation d'alcool et de drogues.

C'est ici le point de vue de l'intervenant qui est noté en identifiant possiblement les points de divergence avec le jeune quant à l'analyse de sa situation.

LE MAINTIEN EN LOGEMENT

État de la situation

Valeurs, croyances et rêves

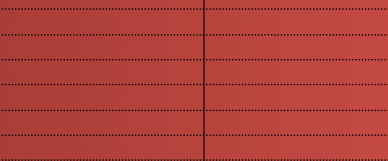
[illegible][illegible]

É Les compétences –

On doit développer

É La conscience critique –

On doit développer



Plan d'intervention

Axe d'intervention

État de la situation	Objectifs d'intervention
Stratégie d'intervention individuelle	Stratégie d'intervention collective

**Le processus de l'exercice
du pouvoir d'agir...**

**S'acquiert en
développant
simultanément...**

Des choix



Une décision



De l'agir

Sa participation



Ses compétences



Son estime de soi



Sa conscience critique

La tox-intervention

- Est un groupe communautaire qui travaille
 - à la réinsertion sociale des jeunes toxicomanes
 - à mettre fin à leur dépendance envers les psychotropes
- Ils sont incapables de mobiliser leur communauté dans leur lutte contre la toxicomanie

L'EMPOWERMENT C'EST...

le **pouvoir d'agir** ainsi que sa capacité de l'exercer de façon autonome sur des éléments jugés importants par un **individu**, un **organisme** ou une **communauté**.

Pour que Tox-intervention exerce son pouvoir d'agir...

- **Des CHOIX**
- **Une DÉCISION**
- **Un AGIR**
(une action)

L'empowerment organisationnel

Participation



Compétences



Reconnaissance



Conscience critique

La participation

↪ L'organisation doit avoir des lieux où elle peut participer aux décisions qui l'intéressent :

- dans les organismes où elle est membre;
- dans les lieux de concertation locale.

Les compétences

- La compétence de ses instances, de ses membres et de son personnel
- La connaissance et la reconnaissance des compétences de ses membres
- L'acquisition de connaissances et d'habiletés permettant l'autogestion de son développement
- La capacité de mettre à profit les compétences de ses membres

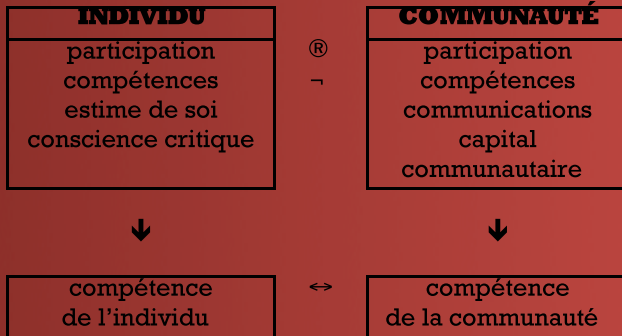
La reconnaissance

- La reconnaissance de sa propre légitimité
- La reconnaissance de ses compétences
- La reconnaissance par le milieu qui l'entoure mesurée par
 - L'achalandage de ses utilisateurs
 - L'adhésion comme membre
 - Les références à ses services
 - L'effet de reconnaissance par le financement



La conscience critique

- Capacité de clarifier les enjeux pour les membres et pour la population
- Capacité d'analyses socio-politiques
- Capacité à élargir les bases de l'analyse
- Capacité à participer à des actions collectives, d'abord sectorielles puis intersectorielles

L'EMPOWERMENT INDIVIDUEL ET L'EMPOWERMENT COMMUNAUTAIRE



Vue d'ensemble de l'empowerment selon Ninacs (2002)

INDIVIDU		ORGANISATION			COMMUNAUTÉ
<i>empowerment</i> individuel	Capacité d'accueil de l'organisation	<i>empowerment</i> communautaire	<i>empowerment</i> organisationnel	Capacité d'intervention de l'organisation	<i>empowerment</i> communautaire
participation compétences estime de soi conscience critique		participation compétences communication s capital communautaire	participation compétences reconnaissance conscience critique		participation compétences communications capital communautaire
↕	Capacité d'intervention de l'organisation	↕		Capacité d'accueil de la communauté	↕
Choisir, décider, AGIR		Capacité d'accueil	Choisir, décider, AGIR		Capacité d'accueil

Empowerment communautaire

Participation



Compétences



Communication



Capital communautaire

La participation

- Permettre à tous les membres de la communauté de participer à la vie et aux systèmes de la communauté
 - Intégration, dans les espaces décisionnels, des individus non perçus comme leaders naturels et équité dans la redistribution du pouvoir

Les compétences

- Connaissance et reconnaissance des forces du milieu
- Imputabilité des institutions
- Capacité de mailler les ressources locales, de les voir coopérer et de tirer profit des synergies
- Habiletés consensuelles et décisionnelles
- Autogestion de son développement
- Renforcement des réseaux de soutien aux individus



La communication

- Interaction positive
- Expression de points de vue divergents
- Circulation efficace de l'information
- Transparence dans les processus décisionnels

Le capital communautaire

- Entraide sur le plan individuel.
- Action sur des questions sociétales larges.
- Sentiment d'appartenance
- Conscience de la citoyenneté

Vue d'ensemble de l'empowerment selon Ninacs (2002)

INDIVIDU		ORGANISATION			COMMUNAUTÉ
<i>empowerment</i> individuel	Capacité d'accueil de l'organisation	<i>empowerment</i> communautaire	<i>empowerment</i> organisationnel	Capacité d'intervention de l'organisation	<i>empowerment</i> communautaire
participation compétences estime de soi conscience critique		participation compétences communication s capital communautaire	participation compétences reconnaissance conscience critique		participation compétences communications capital communautaire
↕	Capacité d'intervention de l'organisation	↕		Capacité d'accueil de la communauté	↕
Choisir, décider, AGIR		Capacité d'accueil	Choisir, décider, AGIR		Capacité d'accueil

Coopérative de consultation en développement La Clé



59, rue Monfette, n° 208
Victoriaville (QC) G6P 1J8

Tél.: (819) 758-7797

Fax: (819) 758-2906

info@lacle.coop

<http://www.lacle.coop/>

