



CHANGE of VIEW LE RÉFÉRENTIEL

Programme ERASMUS+ Partenariat stratégique.
Projet n° 2019-1-FR01-KA204-062326 financé avec le soutien de la communauté économique européenne.
Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
I - Socle commun	7
1. Les droits culturels comme valeur éthique.....	7
2. Principes fondamentaux en matière d'empowerment.....	9
2.1. Premier principe : L'équité dans la relation.....	11
2.2. Deuxième principe : La réciprocité dans la relation	15
2.3. Troisième principe : La personne au centre de la relation	17
II – L'EMPOWERMENT : UN CHANGEMENT DE REGARD.....	23
1. L'émergence de la notion d'empowerment dans les pratiques sociales, toute une histoire... ..	23
2. Intégrer la notion d'empowerment dans nos pratiques, selon CHANGE OF VIEW.....	25
3. La posture professionnelle dans les relations d'accompagnement favorisant l'empowerment.....	27
III – EMPOWERMENT : OUTILS ET TECHNIQUES SUR LE TERRAIN	29
1. Aborder le travail sur soi en amont au travail avec l'autre : appropriation des outils Change of View	29
La Galerie de Portraits « Clichés » :	29
Le Jeu de plateau « Talent Explorer » :.....	30
2. Approfondir le travail sur soi en amont au travail avec l'autre : références de formations spécialisées	31
GLOSSAIRE DES TERMES CLÉS.....	33
BIBLIOGRAPHIE.....	34

INTRODUCTION

Ce référentiel sur l'empowerment est le fruit d'une expérience collective de ses rédacteurs, acteurs de terrain et concepteurs qui, après des années de travail auprès des personnes vulnérables, ont constaté que les personnels ou éducateurs qui les accompagnaient avaient tendance à se positionner dans une relation d'aide encore trop souvent unilatérale envers elles. Ce collectif a pu identifier qu'une des déviations de l'intervention est qu'elle ne soit parfois pas envisagée à partir des besoins exprimés des personnes accompagnées, mais à partir de ceux perçus par les intervenants (perception de l'autre). Dans le même temps, ces publics font parfois preuve – et ce souvent de façon inconsciente, d'auto-discrimination (perception de soi). Ils peuvent alors adopter des attitudes de résignation pour éviter de se confronter à des situations qui leur paraissent hostiles. De fait, ces publics dits "vulnérables" finissent par être qualifiés par leurs faiblesses, leurs manques, plutôt que par leur potentiel, leurs aspirations, leurs ressources, alors même qu'ils ont également su développer d'innombrables stratégies de survie (aptitudes, savoirs-être).

Ces constats mettent en exergue combien la posture d'accompagnement de l'accompagnateur impacte directement la perception qu'à la personne accompagnée, de sa propre situation.

Dans cette optique, l'objet de ce référentiel sera de travailler sur le positionnement de l'accompagnateur en tant que tel, en lui proposant des points de repères lui permettant d'acquérir une compréhension plus enrichie des enjeux humains au cœur de la relation accompagnant-accompagné.

Ce référentiel est donc conçu comme un outil d'empowerment pour le travailleur de terrain lui-même, qui lui permette de faire un retour sur sa propre pratique, de manière à l'encourager à mettre en œuvre un accompagnement davantage centré sur l'Humain. Initier le travail d'empowerment sur soi-même d'abord - en tant qu'accompagnateur, permet de revoir l'espace intérieur à partir duquel celui-ci accompagne la personne. Cette démarche amorce le travail sur ses propres perceptions, et donc, de changement de regard sur l'autre. Et c'est bien là la finalité du projet CHANGE OF VIEW.

Le premier instrument de l'accompagnement, c'est l'accompagnateur lui-même, car c'est à travers lui que s'effectue ce processus (l'accompagnement). L'empowerment se doit donc de passer en premier lieu par lui.

Pour ce faire, le référentiel vise à prendre, comme point de départ, l'expérience même de l'accompagnateur, en l'invitant, tout d'abord - à clarifier sa compréhension du concept d'empowerment au travers de sa pratique professionnelle et/ou personnelle, à travers une simple question : Qu'est-ce que l'empowerment pour vous ?

Cette notion, dans son acception la plus large, recouvre différentes dimensions

de l'intervention sociale. Pour les besoins du référentiel, l'aspect de l'empowerment qui nous intéresse ici est celui qui se rapproche le plus de la racine même du terme. En effet, étymologiquement, le mot **empowerment** évoque directement notre pouvoir intérieur. Il indique donc où est-ce que le travail d'empowerment commence : « à l'intérieur », c'est-à-dire, un travail sur soi. Em-Power (em : dedans / power : pouvoir). L'action « d'activer » son pouvoir « intérieur ». Ce référentiel se concentrera donc spécifiquement, sur la dimension de l'empowerment liée directement à la personne – à « qui elle est » (sur ses ressources intérieures, ses talents, ses capacités), plus que sur d'autres aspects « indirects » de l'empowerment en ce qu'ils sont davantage liés à la situation de la personne vis-à-vis du monde extérieur (tels que sa situation politique, économique ou socio-professionnelle).

C'est à partir de ce que l'on aura réussi à activer en soi (pouvoir, ressource), que l'on sera soi-même en mesure d'améliorer sa propre situation de vie. C'est l'opposé d'une situation d'assistanat, où les choses sont faites pour l'autre et dans laquelle la personne n'a pas nécessairement, pro-activement, amélioré sa situation.

Dans cette dynamique d'accompagnement basée sur l'empowerment, l'accompagnateur est là pour faire **avec** la personne - pour l'aider, et non **pour** ou **à la place** de la personne, de manière à ne pas empiéter sur son pouvoir d'agir à elle.

Améliorer la situation de vulnérabilité des publics accompagnés est au cœur du métier de travailleur social ou d'accompagnateur. En ce sens, ce sont des métiers qui, dans leur nature même, visent à l'Empowerment des publics touchés. La différence d'approche réside dans la conscience que l'accompagnateur a de cet aspect fondamental qui consiste à aider à développer chez chaque individu, **son propre pouvoir d'agir** et de favoriser l'estime de soi, la confiance en soi, l'esprit d'initiative, et la créativité, pour accroître ses compétences. Le pouvoir **d'agir** ne se réfère donc pas à de n'importe quel type d'action, mais bien à une action constructive - en somme, qui ait pour but d'apporter une amélioration, une ouverture des possibles, d'avec la situation initiale. Cela contraste avec une situation où, face à une circonstance déstabilisante, la réponse (l'action) serait de l'ordre de la réactivité. Ce type d'action aura tendance à être au final peu constructive pour la personne, car non consciemment choisie, ou réfléchie. Pourquoi ? Parce que dans ce dernier cas, ce n'est pas son propre pouvoir qui est le moteur de l'action, c'est justement un pouvoir extérieur, une emprise (de la situation, sur elle), qui la fait réagir. Nourrir notre capacité à pouvoir déclencher notre pouvoir d'agir de manière éclairée, c'est-à-dire, en ne perdant pas de vue notre intérêt supérieur, est un long parcours, mais le plus gros du travail est de créer ce déclic, ce désir, cette prise de conscience, ce changement de regard chez la personne concernée - et c'est là l'ambition de ce projet.

Structure : Ce référentiel est découpé en 3 parties principales :

I – Un socle commun, regroupant un ensemble de connaissances formant le cadre éthique de base proposé par Change of View sur les aspects de la relation accompagnant-accompagné ;

II – Une partie sur le thème de l'empowerment : un changement de posture, un changement de regard, retraçant les évolutions de ce thème selon l'acception abordée dans le cadre de CHANGE OF VIEW ;

III – Une partie sur les outils et techniques sur le terrain mis à disposition des accompagnateurs.

Chacune de ces parties s'inspire des connaissances, expériences, expertises, savoir-faire, bonnes pratiques et recherches, d'un ensemble d'acteurs de terrain dont le travail de collaboration a abouti à cet outil, mis à disposition de tous.

C'est le fruit d'un travail inédit développé dans le cadre du projet CHANGE OF VIEW avec le soutien du programme européen Erasmus+ (2019-2021), il a regroupé, pour son élaboration : des formateurs, des étudiants, des chercheurs, des conseillers d'orientation et des apprenants adultes pour une meilleure prise en compte des compétences de ces derniers. Il s'inscrit dans la culture collaborative du *social learning* et regroupe 6 organisations de 4 pays européens :

[IRFSS Nouvelle-Aquitaine \(France\) \(leader\)](#)

[Pôle Culture et Santé Nouvelle Aquitaine \(France\)](#)

[Collectif Formation Société – CFS \(Belgique\)](#)

[Association for Human Values – IAHV \(Luxembourg\)](#)

[CEPS Projectes Socials / Transit Projectes \(Espagne\)](#)

[POUR LA SOLIDARITÉ – PLS \(Belgique\)](#)

I - Socle commun

Afin de faire naître une culture commune du consortium CHANGE OF VIEW, plusieurs temps de réflexion collectifs et individuels ont permis progressivement d'apprendre à mieux se connaître et d'être en mesure de pouvoir partager des valeurs communes. Cette culture commune du consortium est composée de droits culturels comme valeur éthique du projet, et d'un ensemble de principes fondamentaux contribuant à l'empowerment.

1. Les droits culturels comme valeur éthique

Le consortium Change of View a choisi d'inscrire l'ensemble de sa démarche dans le respect des droits culturels des personnes, et plus généralement de leurs droits humains fondamentaux.

« Tous les hommes naissent libres et égaux en droit et en dignité. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. »¹

Cette référence à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 nous rappelle que toutes les personnes sont libres de donner de la valeur et du sens à leur vie, et qu'elles doivent également être respectueuses de la liberté et de la dignité des autres personnes.

De plus, les droits culturels des personnes nous invitent à envisager la culture comme ce qui permet de **faire humanité avec les autres** : « le terme « culture » recouvre les valeurs, les croyances, les convictions, les langues, les savoirs et les arts, les traditions, institutions et modes de vie par lesquels une personne ou un groupe **exprime son humanité** et les significations qu'il donne à son existence et à son développement. »²

Cette définition nous amène à observer qu'il n'y a pas d'un côté les personnes et de l'autre la Culture. Avec les droits culturels, **chaque personne est porteuse de culture**, considérée comme une ressource culturelle pour elle-même et pour les autres. Chaque personne a également le droit d'affirmer et de choisir son identité culturelle. Mais surtout, ce choix doit permettre à chacun **d'être plus libres**, de « **concrétiser leur liberté.** »³

Ce cadre de référence à portée internationale nous permet de bâtir un socle éthique pour l'ensemble du projet Change of View :

Un accompagnement respectueux des droits culturels des personnes

¹ Article 1 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, 1948

² Déclaration de Fribourg sur les droits culturels, 2007

³ Amartya Sen, *L'idée de Justice*, 2010

s'attacherait à élargir les opportunités et augmenter les capacités de la personne vers plus d'autonomie, pour qu'elle puisse ensuite faire les choix qui donnent sens et valeur à sa vie. Le respect du choix est primordial dans un accompagnement attentif à la liberté et la dignité de la personne : la personne (accompagnée **et** accompagnante) doit rester **maître de son cheminement**.

Un accompagnement attentif aux droits culturels des personnes pourrait également permettre de dépasser les seules relations fonctionnelles et unilatérales entre « l'accompagnant » et « l'accompagné », « le soignant » et « le soigné ». L'accompagné s'enrichit de la relation avec l'accompagnant, mais l'inverse est également souhaitable : nous parlerons davantage de relations entre deux personnes, fondée sur **la réciprocité des apports**, sur l'instauration d'une **reconnaissance mutuelle** des personnes.

Enfin, un accompagnement soucieux des droits culturels des personnes permettrait également d'échapper aux systématismes : chaque accompagnement est unique, doit être pensé dans un contexte. Il nécessite une co-construction permanente, pour s'assurer qu'il soit adéquat, acceptable et adapté au cheminement de vie de la personne.

Faire des droits culturels et des droits humains fondamentaux notre cadre éthique nous invite à une **posture d'humilité et de responsabilité** : il ne s'agit pas de « recettes toutes faites » que nous pourrions appliquer en toutes circonstances, mais plutôt d'une vigie de tous les instants, qui demandera de s'adapter à chaque situation, unique et singulière.

2. Principes fondamentaux en matière d'empowerment

« *L'optimisme des philosophes ne nous est plus suffisant...* » René Char, *Météore* du 13 août.

La période actuelle est témoin d'un grand besoin de justice sociale pour une meilleure répartition des richesses, pour l'égalité d'accès aux services, ou encore pour la prise en compte des difficultés sociales. C'est avant tout une aspiration sociétale à l'œuvre dont CHANGE OF VIEW ne souhaite pas rester à l'écart en contribuant à (ré)interroger les formes et le fondement même des relations d'accompagnement. CHANGE OF VIEW est confiant et assuré que ceux-ci nous permettent d'appréhender (tant individuellement que collectivement) les transformations sociétales comme une opportunité de mettre en forme notre façon d'envisager le changement à conduire, à passer à l'action, à être en mouvement.

« *A l'heure où les normes sociales se réfèrent de plus en plus à la responsabilité individuelle, il est primordial de favoriser chez les personnes et les groupes en difficulté, la prise de conscience qu'ils ne sont pas seuls à rencontrer ces problèmes, souvent liés à l'organisation de la société et qu'ils sont susceptibles de développer un pouvoir d'agir pour atteindre ce qui compte pour eux⁴* ». Il est urgent que les accompagnants travaillent « avec » eux (les accompagnés) et non « sur » eux tels que Jacques Rancière⁵ l'avait déjà déclaré en 1981 au travers de sa thèse consacrée à la culture ouvrière.

Pour être propice au développement de l'empowerment, CHANGE OF VIEW s'est alors appliqué à réinterroger les garde-fous indispensables à un accompagnement permettant d'être un espace sécurisé et propice à ce que toute personne soit actrice de son pouvoir d'agir et reconnaisse le parcours qu'elle a réalisé pour y parvenir afin de sortir de cette situation « impossible ». Autrement dit, les accompagnements ne doivent donc pas seulement redéfinir le statut et le rôle des accompagnés mais également ceux des accompagnants. Pour cela, il est nécessaire de procéder aux changements de modèles de référence en portant une attention particulière au fait que nous sommes tous vulnérables à un moment donné de notre parcours de vie mais que pour autant, cette situation de vulnérabilité ne définit pas qui nous sommes. Cet appel à reconsidérer la relation à l'autre transforme non seulement le rapport à autrui (l'« intersubjectivité ») mais aussi le rapport à soi (la « subjectivité ») (Clément, Paquet, 2006).

⁴ Bernard Vallerie, Maître de conférences en sciences de l'éducation (Grenoble, France), a développé une expertise quant à l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités.

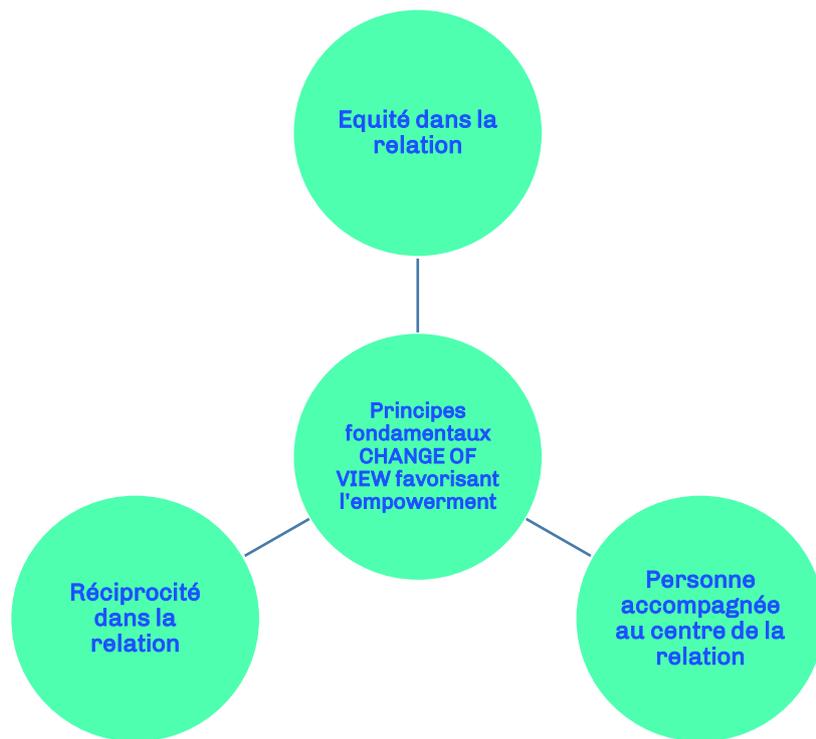
⁵ Jacques Rancière avait déjà déclaré ces propos en 1981 au travers de sa thèse consacrée à la culture ouvrière, où il y développe toute une analyse de la façon dont on définit des personnes comme opprimées et on les renvoie à leur condition de vie matérielle, les « enfermant » dans « l'impensé et l'impensable » de leur situation. Jacques Rancière (né en 1940) est un philosophe qui entend déconstruire les certitudes les mieux établies et notamment, la capacité des individus à se démarquer des identités qu'on leur assigne. Il rappelle qu'en démocratie, tous doivent prendre part au pouvoir et que l'égalité ne doit être ni obscurcie ni visée mais qu'il faut la poser, qu'elle soit politique, esthétique ou intellectuelle.

Dans ce changement, et pour que cela marche, que la logique de rapprochement opère, tout doit être mis en œuvre pour limiter l'expression ou la reconnaissance de ce qui, entre accompagné et accompagnant pourrait être perçu comme des signes distinctifs, comme une « différence ».

Favoriser l'émancipation d'autrui doit se faire en gardant en tête cette phrase du pédagogue brésilien Paulo Freire : « *Personne ne libère personne, personne ne se libère seul, les hommes se libèrent ensemble par l'intermédiaire du monde* » (Pédagogie des opprimés, 1974).

C'est ainsi que **CHANGE OF VIEW a déterminé trois principes fondamentaux dans une relation d'accompagnement favorisant l'empowerment :**

1. L'équité dans la relation
2. La réciprocité dans la relation
3. La personne accompagnée au centre de la relation.



2.1. Premier principe : L'équité dans la relation

L'équité dans la relation... C'est quoi ?

Bien que la définition de l'équité varie en fonction de la perception de chaque individu⁶, CHANGE OF VIEW entend par *équité* que tous les individus ont la même valeur indépendamment de leur sexe, leur âge, leur origine ethnique ou nationale, leur nationalité, leur langue, leur religion et leurs croyances, leurs opinions, leurs handicaps, leur orientation sexuelle ou toute autre raison liée à l'individu telle que la situation dans laquelle ils se trouvent. En ce sens, CHANGE OF VIEW soutient la vision de l'Organisation Mondiale de la Santé donnée à travers sa définition : « *L'équité est l'absence de différences évitables ou remédiables entre différents groupes de personnes, qu'ils soient définis selon des critères sociaux, économiques, démographiques ou géographiques.* »⁷

Dans la relation, cela implique d'offrir des conditions d'accompagnement justes et équitables pour que :

- tous les hommes et les femmes puissent être dans le « pouvoir d'agir » et en prendre conscience ;
- accompagnés et accompagnants acceptent que les situations de vulnérabilités ne définissent pas l'individu et ne soient pas de son seul fait mais qu'elles résultent aussi, et même peut-être principalement, des inégalités de notre société.

En effet, un accompagnement prônant l'équité dans la relation tel que CHANGE OF VIEW l'entend, ne peut être réduit au rapport dominant-dominé entre celui qui serait identifié comme le « sachant », « soignant », « coach », « aidant », (...) - pour l'accompagnant et celui qu'on repérerait comme le « non sachant », « soigné », « coaché », « aidé », (...) pour l'accompagné. CHANGE OF VIEW cherche au contraire à faire sauter les verrous de la pensée hiérarchisée, à renverser la perspective, en réalisant que celui qui donne de son temps et de son expérience, gagne en retour. Ici, l'un comme l'autre peut être amené à endosser l'appellation de personne concernée dans la mesure où ils sont, par définition, celles et ceux qui subissent/ont subis/pourront subir les conséquences d'une situation qui les rend vulnérable à un moment donné et qui ont besoin/ont eu besoin/auront besoin de conscientiser leur pouvoir d'agir et de le mettre en œuvre pour en sortir.

En quoi l'équité dans la relation contribue à l'empowerment ?

CHANGE OF VIEW considère les quatre critères suivants comme les éléments nécessaires pour qu'il y ait de l'équité dans la relation d'accompagnement

⁶ Dans la mesure où ce qui est équitable pour une personne ne l'est pas nécessairement pour une autre.

⁷ <https://www.who.int/healthsystems/topics/equity/fr/> (consulté le 13/05/2020)

favorisant l'empowerment.

Critère 1. Le renoncement à l'autosuffisance

Aucun être humain n'est indépendant, ni auto-suffisant.

Nous idéalisons l'idée que nous sommes indépendants, voire auto-suffisants. Nous tenons particulièrement à notre autonomie (« c'est mon choix, je veux choisir ! ») et préférons rester seul plutôt que de prendre le risque d'être confronté à une forme de dépendance (à une personne, une situation, ...). Pourtant, aucun être humain n'est vraiment indépendant ni auto-suffisant, car ses activités sont orientées par la possibilité de l'existence d'autrui. Et même seul, l'être humain n'est pas isolé, ni auto-suffisant : c'est un rêve. Bien que l'autonomie consiste à faire ses propres choix, en tant que personne et en tant que groupe social, cela ne veut aucunement dire de faire ses choix en ignorant le contexte et les autres. Aussi, pour qu'il y ait empowerment, le processus implique d'être pleinement dans la relation avec autrui (participatif et volontaire). « *Le pragmatisme, l'intelligence collective et le partage d'expériences sont le terreau d'une croissance inclusive. Ce qu'on souhaite, c'est partager ce que l'on aime, et je pense qu'il en va de même de ceux qui sont en face de nous. C'est tout ce partage qui nous donne l'énergie pour y aller et continuer.* » témoigne pour exemple Frédéric Ménard⁸.

Critère 2. L'acceptation de montrer sa vulnérabilité

Les sentiments de vulnérabilité, de solitude et d'impuissance qui sont le lot de tant de vies humaines, ne peuvent être diminués que si chaque individu prend le risque d'être davantage lui-même en présence d'autrui.

Effectivement, le sentiment d'impuissance, de solitude, de fragilité, de vulnérabilité est une source de souffrance pour celles et ceux qui en sont les sujets : le sentiment d'une situation où on se sent pris au piège, où on ne voit d'issue ni dans la fuite ni dans le fait de se battre, où quoi qu'on fasse, les choses ne pourront pas s'améliorer. Ce sentiment peut mener à une rancœur ou une révolte, et provoquer un désintérêt pour la société et parfois même conduire à des envies de comportements violents. Pourtant, les facteurs de vulnérabilité sont trop souvent plus extrinsèques qu'intrinsèques dans la mesure où c'est bien d'abord la société qui vulnérabilise les individus, et non l'inverse. Il convient alors de ne pas se tromper de combat et non à rendre les individus responsables de leurs échecs. La vulnérabilité est dès lors considérée comme une notion-pivot qui, au sein d'un parcours individuel réversible – fait d'instabilité du présent et d'incertitude de l'avenir – peut assurément conduire à l'autonomie au fil des démarches d'*empowerment*. Pour y parvenir, CHANGE OF VIEW invite à pratiquer un accompagnement :

- qui considère tout à la fois les « fêlures » et les « blessures » des individus, mais aussi leurs capacités et « capacités » à les surmonter ;

⁸ Fondateur de l'association socioculturelle « Zutique productions », Frédéric Ménard a choisi en 2007 de venir s'implanter dans un quartier défavorisé de Dijon (France) pour être au plus près des publics dits « empêchés », pour être en capacité de les écouter et d'être mieux entendu.

- qui est tout autant attentif à dépasser ce que la personne perçoit comme une situation vécue comme impossible, qu'à ce qui est mis en œuvre pour en sortir.

Critère 3. La conscientisation des capacités et capabilités

La théorie des capacités/capabilités d'Amartya Sen⁹ permet de penser ensemble l'autonomie et la dépendance/vulnérabilité. Dans cette théorie, la relation d'accompagnement des personnes vulnérables est une invitation au changement de regard sur une personne qu'on accompagne. Très souvent, la personne accompagnée va être regardée à travers ce qu'elle ne peut pas faire, ou ce qu'elle ne peut plus faire, ses manques, ses incapacités, ses besoins, ses difficultés. Or, la théorie des capacités invite à regarder la personne à travers ce qu'elle fait, ce qu'elle est capable de faire, ou de ce qu'elle pourrait faire, et alors le rôle de l'accompagnant est de chercher avec elle des moyens pour l'aider à réaliser ce qu'elle pourrait faire. Cela signifie reconnaître les savoirs issus de l'expérience, et créer les conditions pour que ceux-ci puissent émerger, se verbaliser et se communiquer, qu'il y ait **conscientisation** :

« *La conscientisation est non seulement un processus pédagogique, c'est-à-dire une méthode d'apprentissage où le sujet, à partir de son expérience d'oppression, de domination ou d'exploitation, est le maître de son processus, mais aussi un projet de transformation politique de la société. La conscientisation, c'est donc plus qu'une prise de conscience ou un travail de prise de conscience. C'est aussi un engagement, une mise en action, tant sur le plan individuel que collectif, afin d'agir pour transformer le monde et pour se libérer de toutes les formes d'oppression.* » (Ampleman et al., 2012, p. 14)

Critère 4. La reconnaissance et l'expression des talents « innés »¹⁰

La réalité des talents innés s'inscrit pleinement dans la continuité de la théorie des capabilités, en ce qu'elle permet de pouvoir davantage regarder la personne à partir de ce qu'elle possède déjà comme ressources existantes.

Les talents « innés » sont une partie importante de cette ressource existante. En effet, le concept même de talent implique que chaque individu sans aucune exception en soit doué, une simple affirmation qui à elle seule participe à faire changer de regard sur l'autre sans équivoque possible : le talent n'est pas l'apanage de certains. Il n'existe pas de personnes talentueuses et d'autres pas, comme il existe des personnes qualifiées et d'autres pas. Le talent est en réalité, un dénominateur commun.

Partant, on comprend là où se situe le changement de regard pour l'accompagnateur : chacune des parties dans la relation d'accompagnement est porteuse de talents. De fait, au lieu de voir une personne comme dénuée de quelque chose (ressources, qualifications, motivation etc.), il se retrouve en présence d'une personne talentueuse ET vulnérable, une situation que chacun

⁹ Amartya Sen, prix Nobel d'économie 1998 « pour ses contributions à l'économie du bien-être ».

¹⁰ Les talents innés (que l'on retrouve également sous le vocable de « forces de caractère ») sont un des éléments phare de la psychologie positive.

d'entre nous pourra éprouver à un moment ou à un autre de notre vie (vulnérabilité), dans des circonstances tout à fait propres. La personne accompagnée, elle, pourra enfin se voir comme une personne talentueuse, indépendamment de ce que lui fasse vivre sa situation actuelle.

Le point de départ de la relation est alors tout autre : il se fait entre personnes « capables » et « talentueuses ».

Dans son essence, le concept de talents innés nourrit non seulement l'approche défendue par la théorie des capacités, mais le précède en ce qu'il va regarder au-delà de ce que la personne saura *faire*, pour s'intéresser à « **comment elle le fait** ». En ce sens, les talents innés peuvent se définir comme des savoirs-être (soft skills, une façon particulière de se comporter, penser ou ressentir) spécifiques qui déterminent notre manière même d'accomplir certaines choses sans effort, de manière innée et avec fluidité et qui, lorsque nous accomplissons les choses de la sorte, nous rend efficace, performant, voire même excellent. Chaque individu possède de tels savoirs-être, de tels talents (compétence de vie), cinq en moyenne selon l'institut Gallup, référence en la matière.

De fait, reconnaître que chacun possède, de manière intrinsèque, un ensemble de « talents innés », c'est reconnaître pleinement chacun dans son **authenticité** et ses **potentialités**.

Les talents innés sont une immense richesse, ils mettent en exergue la valeur ajoutée intrinsèque de la personne en dehors de toute qualification, savoirs techniques, etc. et, s'ils sont reconnus, repérés et travaillés, ont la capacité de nous permettre de faire une vraie différence autour de nous (et pour nous).

En ce sens, le recours régulier aux talents est pour la personne source de bien-être et d'énergie car, étant « le reflet du vrai moi », chacun les mobilise avec facilité et plaisir. Ils constituent également notre plus important potentiel de développement de ce que nous sommes réellement.

On les distingue des connaissances techniques (savoirs acquis) et des compétences techniques (savoirs-faire) qui constituent des comportements que nous avons appris à bien faire mais qui ne sont pas pour la personne qui les mobilise intrinsèquement corollés de plaisir et d'énergie.

Reconnaître les talents innés, les mobiliser dans la relation d'accompagnement, c'est permettre à chacun d'accéder à son leadership intérieur et de l'exprimer au service d'un objectif que celui-ci soit individuel, personnel ou commun au service de la société, en restant sur un pied d'égalité (l'accompagnement se fait entre personnes talentueuses de part en part).

2.2. Deuxième principe : La réciprocité dans la relation

De l'équité à la réciprocité

La réciprocité dans la relation implique de reconnaître que **nous sommes tous des êtres vulnérables** et perfectibles qui ont besoin d'une interaction avec les autres pour mieux nous comprendre et nous compléter. Une relation ancrée dans la réciprocité intègre la prise en considération **des capacités de l'autre avec un esprit ouvert et sans jugement préalable** en dépassant les idées préconçues et éventuels stéréotypes.

La réciprocité dans la relation... C'est quoi ?

CHANGE OF VIEW entend la réciprocité dans la relation entre l'accompagnant et l'accompagné comme un rapport qui ne soit pas compris comme étant exclusivement une relation d'aide et de soutien mais plutôt comme un échange équilibré et fluide qui apporte à chacun satisfaction et reconnaissance, une réflexion constructive et mutuelle propice à une meilleure connaissance de soi, à la construction de soi, au développement de soi.

La réciprocité dans la relation invite chacun à connaître, comprendre et accepter les particularités individuelles et sociales qui délimitent l'autre, sachant qu'elles sont uniques et vraies, car elles sont les siennes. Chacun est le seul à connaître sa situation personnelle et son point de départ.

La réciprocité dans la relation accompagnant-accompagné invite à devenir capable de donner et de recevoir, ce qui nécessite de **trouver une manière de communiquer créative, co-construite et dynamique**. La pratique de l'empathie facilite un lieu de rencontre avec et pour l'autre.

Les mots peuvent être des graines qui poussent et portent des fruits ou des fléchettes empoisonnées qui détruisent tout espoir.

Établir une telle communication nous oblige à sortir de notre zone de confort, et nous apporte aussi un regard différent pour aborder les difficultés qui surviennent dans la vie quotidienne et provoquer un changement de perspective.

La réciprocité dans la relation invite également à concevoir l'accompagnement dans sa **dimension éthique** pour développer une interaction directe et humaniser la relation.

L'enjeu est d'éviter une relation de dépendance qui peut résulter d'une vision de l'accompagné comme une personne faible du fait de sa vulnérabilité, simple expression de son humanité, réalité que chaque individu – accompagné et accompagnant – vit, traverse et connaît au fil de son parcours de vie. La vulnérabilité n'est donc pas une caractéristique qui puisse définir qui est une personne.

La relation accompagnant-accompagné se construit, dès lors, sur le principe de

liberté de choix, en cherchant différentes options, différents possibles les plus adaptés à chaque situation. Cette marge de manœuvre que l'on se donne permet d'établir une relation harmonieuse et garantit l'autonomie de chacun.

En quoi la réciprocité dans la relation contribue à l'empowerment ?

Pour qu'il y ait réciprocité dans la relation d'accompagnement favorisant l'empowerment, CHANGE OF VIEW considère les deux critères suivants.

Critère 1. La créativité dans la relation comme opportunité de développement mutuel

Comme nous l'avons vu, pour qu'il y ait réciprocité, la relation d'accompagnement **se veut équilibrée**. En ce sens, la posture initiale de l'accompagnant ne doit pas être figée sur ce qui doit ou ne doit pas être fait.

Cette flexibilité suppose d'accepter (sans aucune attente) les besoins de l'autre, d'apprécier la valeur de l'autre sans préjugés et de comprendre ce que chacun cherche dans le processus d'accompagnement.

La créativité permet de dépasser la rigidité des habitudes et des protocoles. En effet, les circonstances et problématiques de vie des personnes changent, alors que les habitudes et protocoles d'accompagnement sont généralement rigides. Or, nous avons tous en nous la capacité de chercher de nouvelles modalités d'accompagnement, de produire des idées nouvelles et réalisables. Cette démarche nous amène à apprendre l'un de l'autre, à croire en soi, en ses possibilités et en celles de l'autre. Elle aide chacun à s'améliorer, à faire des choix, à prendre des risques et à progresser en connaissances et savoir-être.

Critère 2. Un espace bienveillant, ouvert et de confiance comme opportunité d'exprimer ses choix

Pour développer la capacité de choix et la liberté de s'exprimer avec confiance et sans jugement, il convient de chercher à dépasser des modalités d'accompagnement qui sont – ou peuvent être – a priori inégalitaires (contexte, lieu...). C'est grâce à la qualité de la relation accompagnant-accompagné que se produira ce dépassement.

Il y a donc une responsabilité collective pour l'accompagnant et l'accompagné à construire un espace bienveillant, ouvert et de confiance.

En outre, connaître et reconnaître la limite professionnelle est essentiel : l'accompagnant acceptera avec humilité et sans jugement les décisions et les choix de la personne car celle-ci est, seule, maître de son parcours.

2.3. Troisième principe : La personne au centre de la relation

La personne au centre de la relation... ça consiste en quoi ?

Dans ce troisième principe fondamental, la personne, en tant que telle, est mise au cœur du travail d'empowerment, indifféremment de son rôle (accompagné ou accompagnant), afin d'aborder 2 thèmes clé de l'empowerment qui touchent très intimement au travail d'introspection, de retour sur soi.

En effet, lorsqu'il s'agit de travailler sur soi, on sort des rôles pré-attribués : il n'y a pas d'un côté, la personne vulnérable, et de l'autre la personne non vulnérable, car faire l'expérience de la vulnérabilité est une communauté de destin que nous partageons avec tout un chacun.

C'est en référence à cette égalité dans notre propre nature humaine, qui s'impose d'elle-même lorsque l'on s'est engagé dans une dynamique de retour sur soi, de changement de regard sur soi, que cette partie entend mettre « la personne » en tant que telle au centre des réflexions ; et non en référence à une égalité de rôle à proprement parler. En outre, nous incarnons tous, à différents moments de notre vie, tantôt celui qui est accompagné, tantôt celui qui accompagne.

En quoi est-ce que remettre la personne au centre de la relation contribue au travail d'empowerment ?

CHANGE OF VIEW considère les deux critères suivants comme les éléments nécessaires pour mettre la personne au centre de la relation lors d'un accompagnement favorisant l'empowerment.

Critère 1. L'Acceptation : une condition de la résilience

Le thème de l'acceptation se rapporte à une étape pivot, centrale et décisive du processus de changement. C'est un moment clé, et un mot-clé, qui nécessite souvent de revenir en détail sur sa signification pour en comprendre la teneur et l'importance car le sens attribué à ce concept (tel qu'entendu ici) est souvent galvaudé, tant est si bien qu'il va souvent à l'encontre de la notion même d'empowerment, et pourtant...

Trop souvent, dans le langage courant, l'acceptation est comprise comme une posture passive d'approbation. On associe l'acceptation avec une forme de démission par rapport à l'action et à la réflexion. En somme, accepter serait le fait d'être d'accord.

Et c'est peut-être le sens que vous associez vous-même à ce mot ?

La signification de « l'acceptation » que nous souhaitons mettre en lumière dans le cadre de CHANGE of VIEW est : « accepter (de fait) ne veut pas dire vouloir ou

aimer quelque chose¹¹. » L'acceptation c'est la reconnaissance de la réalité, sans positionnement moral. On ne cherche pas, dans ce processus, à être d'accord ou pas d'accord, ni à mettre une étiquette morale ou intellectuelle sur l'objet de l'acceptation. C'est tout simplement un constat, un état des lieux qui nous permet d'admettre la situation telle qu'elle est, et se faisant, de se permettre d'en comprendre les tenants et les aboutissants.

Prenons un **exemple** pragmatique: le cas d'une personne atteinte d'une maladie qui en reçoit le diagnostic mais refuse de l'accepter. Il ne s'agit pas d'être d'accord ou pas d'accord avec le fait que cette maladie se soit déclarée chez cette personne. Il s'agit de savoir si la personne souhaite prendre acte de son existence pour pouvoir ensuite poser l'action la plus juste et constructive pour elle, rapport à cet état de fait.

Si la personne accepte le fait d'être atteinte de cette maladie : elle est à même d'agir en conséquence, et de pouvoir, par exemple, apporter des changements à son mode de vie, se faire soigner, travailler à déployer la résilience nécessaire pour affronter la situation, etc.

Si la personne refuse d'admettre le diagnostic car la situation est dure à accepter pour elle et qu'elle agit comme si elle n'était pas malade, on peut facilement s'imaginer que son état s'aggravera. Dans ce dernier cas de figure, la personne se retrouve à forcer la situation dans une direction qui va contre son intérêt vital.

Accepter, c'est se permettre de prendre conscience, et de changer de regard de manière constructive pour soi. De voir ce que l'on ne voyait pas. C'est créer de la place pour autre chose que ce qui composait notre « vision de la réalité » jusqu'alors.

En tant que processus, l'acceptation peut se résumer en 3 étapes : perception, reconnaissance, action. Ce processus présuppose que l'accompagnateur puisse être en mesure d'observer une posture dénuée de jugement moral vis-à-vis de la situation de l'accompagné. La morale est, dans son principe, une logique subjective.

- **Perception** : pour résoudre un problème ou améliorer une situation, il faut pouvoir l'identifier. On ne peut pas agir sur ce qui ne fait pas encore partie de notre champ perception, et donc de notre réalité subjective.

La perception est favorisée lorsque l'aspect émotionnel est apaisé, lorsque la personne n'est pas dans la réactivité. Il conviendrait donc de pouvoir créer un terrain apaisant et de confiance.

- **Reconnaissance** : une fois identifiée, admettre de reconnaître la situation pour ce qu'elle est, ni plus ni moins (la reconnaître de manière neutre), sans y apposer un jugement de valeur (exprimer le fait d'être d'accord ou pas d'accord avec par

¹¹ Acceptance and Commitment Therapy, 2nd edition, By Steven C. Hayes, Kirk D. Strosahl, Kelly G. p.273 (2012, the Guilford Press)

exemple). Ici on intègre ce qui vient d'être compris pour mieux en percevoir les tenants et les aboutissants.

- **Action / transformation** : après avoir pris conscience de la situation, arrive le moment de se positionner par rapport à elle, de choisir. Lors de cette étape, il se peut que la personne ressente que le choix qu'elle fait soit de prime abord inconfortable (on n'est donc pas forcément directement d'accord avec le choix, mais on sait que c'est dans son propre intérêt de poser l'action). Ici, la personne concernée est pleinement engagée dans une démarche constructive car l'action en question est une action choisie et non une situation de réactivité. Elle a déclenché son pouvoir d'agir !

La succession de ces 3 étapes guide la personne vers une acceptation consciente de la situation, ce qui lui ouvre la possibilité de véritablement choisir quelle action poser de manière éclairée, résiliente.

En conclusion, travailler sur le stade de l'acceptation est une condition clé de la prise de responsabilité¹², et c'est bien là le levier de manifestation du changement.

L'acceptation va dans le sens naturel des ressources internes de la personne (sentiment de fluidité), elle dégage de la ressource, encourage la résilience. L'acceptation est donc une position de force et non de soumission. C'est l'élément déterminant de la prise de responsabilité sereine et consciente, et non subie. Ou plutôt, plus confiante, car elle introduit de manière consciente la notion de choix (lucide, apaisé), élément central d'une démarche de responsabilisation. On touche là à un aspect fondamental de l'empowerment.

Critère 2. La Communication: un choix conscient

Remettre la personne au centre de la relation implique inévitablement de s'intéresser à la communication, véhicule de tous nos rapports interpersonnels. L'accompagnement lui-même passe par un processus de communication. Et la ressource de l'accompagnement, c'est l'accompagnateur lui-même (en l'espèce, le communicateur - dans le sens, l'instigateur de la communication dans le cadre de l'accompagnement). En outre, la résilience est un phénomène qui est facilité par une communication adéquate.

La communication s'avère de fait être un facteur d'autant plus déterminant dans l'issue de l'accompagnement des personnes vulnérables (qui auraient peut-être plus vite tendance - à cet instant T de leur parcours de vie - au désengagement), car avant même de pouvoir songer à aborder toute considération liée à l'empowerment, il s'agit de savoir employer, dès les premières interactions, un mode de communication qui ne fasse pas démissionner le public concerné.

Il existe différents styles de communication et l'importance du type de

¹² Voir le glossaire des termes clés du Référentiel.

communication utilisé en fonction du but recherché : créer un espace de partage dans sa vulnérabilité, ou remplir un objectif beaucoup plus rationnel et pragmatique.

La communication est le reflet d'une posture intérieure: c'est l'espace intérieur à partir duquel on communique qui va intentionnellement déterminer le choix d'une certaine typologie de communication plutôt qu'une autre, afin favoriser certains résultats plutôt que d'autres.

On peut distinguer **4 grands types de communication**¹³, dénotant chacun 4 schémas comportementaux fondamentaux (posture intérieure). Le choix du type de communication à adopter est laissé à l'appréciation du lecteur tout en lui dispensant des points de repères élémentaires lui permettant notamment de conscientiser le choix de communication qu'il privilégie au niveau interpersonnel.

Tête à tête :

C'est par exemple le cas de deux scientifiques qui discutent sur un sujet de recherche mais qui ont des avis ou arguments contradictoires.

Le sujet est a priori à l'extérieur des personnes qui discutent, et les protagonistes partagent une forme de logique commune, rationnelle, même si c'est avec passion et engagement. Le sujet discuté se passe d'intellect à intellect, de nuage conceptuel à nuage conceptuel : c'est une confrontation des concepts.

S'il y a un accord conceptuel sur le sujet : il n'y a pas de discussion. S'il y a désaccord, y a confrontation.

Le rapport reste rationnel et technique, uniquement axé sur le monde des idées et des concepts ; il n'engage pas l'individu personnellement.

Tête à cœur :

Une typologie au travers de laquelle on utilise « la tête », on réfléchit pour aller stimuler la partie émotionnelle chez l'autre. On tente d'appliquer une logique conceptuelle à un sujet qui est en général très personnel pour l'autre, comme par exemple étudier la manière dont fonctionne la pensée, l'émotion d'autrui.

Le marketing est le meilleur exemple de cette typologie. Le prétexte de la discussion marketing est le bien de consommation, externe aux protagonistes. Toutefois, ce mode de communication très réfléchi va tenter de stimuler une réaction émotionnelle chez l'autre, sans viser sa sphère mentale, conceptuelle. C'est l'art d'appliquer une logique rationnelle pour déclencher une réponse irrationnelle, instinctive, émotionnelle chez l'autre.

Le but de cette typologie est l'adhésion, par l'émotion, de la personne qui se trouve « côté cœur » dans le schéma de communication.

Cœur à tête:

Une personne vient livrer un problème personnel à un interlocuteur qui va

¹³ Méthodologie inspirée des méthodes d'accompagnement de la [TLEX Institute](#), institut international spécialisé dans le domaine de l'empowerment, leadership, change management et self-mastery. NB. Cet énoncé ne recouvre pas tous les types de communication existant mais donne un aperçu des aspects de nous-même que nous mettons en jeu dans la communication.

s'occuper de traiter l'information de manière rationnelle et conceptuelle, notamment dans une logique de résolution du problème.

Ce peut être le cas du positionnement d'un psychologue, d'un accompagnant, d'un médecin (dans ce cas de figure, l'accompagnant est donc requis de ne rester centré, et de ne pas entrer en relation de manière émotive, etc.), ou encore d'un employé qui fait le pas de se livrer sur l'impact d'une situation difficile de sa vie privée sur son travail, à un représentant des ressources humaines. Le personnel des ressources humaines n'est pas touché par ce qui arrive à la personne mais le remet dans un cadre positif avec une issue pratique (prise de congé, plan d'action, etc.). Ces exemples mettent en exergue la prise en compte proactive du partage émotif, vulnérable de l'interlocuteur, auquel le receveur répond de manière rationnelle et pratique dans une optique de résolution. Il reste tout de même qu'un certain clivage sépare la personne qui s'est livrée de celui qui reçoit l'information (degré inégaux de partage), même si le but est rempli.

Cœur à cœur :

Dans cette typologie, les clivages sont abolis. On communique de manière emphatique, d'émotions à émotions, la communication d'une part et d'autre n'est pas formelle. On n'a pas besoin de comprendre intellectuellement ce qui se passe. Exemple : on passe un bon moment ensemble, et tout d'un coup il arrive de penser à la même chose au même moment. Il se produit une ouverture égale et commune. L'avantage dans ce mode de communication c'est de pouvoir vivre une forme d'écoute et de compréhension assez profonde et instinctive qui anime les protagonistes et qui n'a pas d'objectif rationnel. C'est juste le flux, l'échange. C'est un peu comme si on avait 2 petits étangs l'un à côté de l'autre et que par une brèche les 2 étangs se rejoignaient sans perdre leur forme. Les 2 systèmes deviennent un seul système.

Le type de communication « cœur à cœur » met en lumière la vulnérabilité, thème au cœur du projet CHANGE OF VIEW. Lorsque l'on partage soi-même quelque chose qui vient de notre intérieur, ou qu'on reçoit de l'autre la même chose, on accepte plus volontiers de se laisser traverser par sa propre vulnérabilité, de laisser l'autre ressentir son histoire, pas seulement intellectuellement, mais d'en éprouver certaines sensations, voire même de ressentir une forme d'expansion en soi. La vulnérabilité, selon la professeure en science sociale Brené Brown, ne se cantonne pas à état de fragilité temporaire lié à une expérience de vie, elle correspond également à un espace intérieur d'authenticité, qui est le «berceau de l'amour, la joie, la confiance, l'intimité, le courage, tout ce qui donne du sens à nos vies¹⁴». Le mode de communication « cœur à cœur » se produit notamment lorsqu'il y a suffisamment de ressources, « de disponibilité » de la part de l'accompagnant. C'est un résultat complexe, multi factoriel.

Ici, le travail sur soi de recentrage de l'accompagnateur, visant à nourrir la

¹⁴ TED Conférence « Le Pouvoir de la Vulnérabilité », Brené Brown, auteur et professeure en science sociale à l'université de Huston, Texas (USA)
https://www.ted.com/talks/brene_brown_the_power_of_vulnerability?language=en

disponibilité qu'il souhaite en termes de qualité de présence, de mise à disposition de sa ressource, prend tout son sens, notamment pour accueillir ce type de communication. Un temps d'écoute profond peut être un élément déclencheur, un moment d'épiphanie.

La communication joue un rôle déterminant dans la manière de soutenir la personne accompagnée à conscientiser certains aspects de son existence, de son parcours, et de ce fait, l'aider à déclencher son pouvoir d'agir en créant un contexte favorable, tout en restant dans un espace d'apprentissage mutuel.

II – L'EMPOWERMENT : UN CHANGEMENT DE REGARD

1. L'émergence de la notion d'empowerment dans les pratiques sociales, toute une histoire...

A l'heure d'aujourd'hui, l'empowerment est un domaine transversal qui n'est pas exclusif au travail social, puisqu'il s'est disséminé dans tous les secteurs du développement humain et de l'accompagnement au sens large (éducation, développement personnel, entreprises, etc.), notamment en réponse aux impératifs européens visant l'autonomisation des individus dans toutes les sphères de la vie¹⁵. Cependant, c'est bien dans le domaine de l'intervention sociale¹⁶ que la notion a commencé à se théoriser dans les années 1960-70, notamment à travers le travail de l'écrivain et sociologue américain Saul Alinski¹⁷, précurseur de l'une des premières formes d'empowerment.

Le terme émerge aux États-Unis et en Asie du Sud dans ces années-là au travers des luttes féministes et antiracistes, et particulièrement en Amérique latine dans un contexte d'émancipation individuelle et collective et d'approche conscientisante qui donnera naissance aux mouvements d'éducation populaire du philosophe et pédagogue brésilien Paulo Freire.

Aux États-Unis comme en Asie du Sud, cette approche se développe d'abord dans une forme d'émancipation politique et de mouvance activiste. A titre d'illustration, les mouvements féministes dénoncent une approche cristallisée au niveau institutionnel qui tend à considérer les femmes comme victimes. Les féministes défendent l'idée que l'empowerment représente « *un processus d'acquisition d'un sentiment d'identité formulé en termes d'estime de soi et d'égalité... Tant que les femmes ne s'estiment pas dignes de droits, elles ne vont pas être émancipées* »¹⁸.

Cette scène militante féministe se développe parallèlement aux mouvements des travailleurs sociaux états-uniens qui, dans le cadre de leurs luttes, associent « à l'empowerment [leur] **capacité à construire par eux-mêmes les réponses aux questions sociales auxquelles ils sont confrontés** »¹⁹.

¹⁵ BACQUE Marie-Hélène, BIEWENER Carole / Chapitre 1- L'empowerment, un nouveau paradigme pour l'intervention sociale, dans *L'empowerment, une pratique émancipatrice ?* (2015), pages 21 à 57

¹⁶ « Par intervention sociale, nous entendons ici des formes diverses d'assistance, d'encadrement, d'actions sanitaires et d'animation qui vont du travail social individuel au développement social en incluant des démarches plus militantes de mobilisation des citoyens », ibid.

¹⁷ C'est au travers de son approche du *community organizing* dans les années 30, sa volonté d'organiser les habitants des quartiers les plus pauvres de Chicago, qu'il introduit pour la première fois la notion de pouvoir.

¹⁸ BIEWENER Caroline, BACQUÉ Marie-Hélène, « Le féminisme et les politiques d'empowerment dans le développement international », *ASPJ Afrique & Francophonie*, 2ème trimestre 2015.

¹⁹ PEUGEOT Valérie, *Brève histoire de l'empowerment : à la reconquête du sens politique*, VECAM, Citoyenneté dans la société numérique, 13 novembre 2015.

En France, les années 2000 voient apparaître l'*empowerment* dans le cadre d'appel à une réforme radicale de la politique de la ville vers une nouvelle politique co-élaborée qui s'appuie sur les initiatives citoyennes reposant sur le pouvoir d'agir des citoyens et sur la reconnaissance des collectifs²⁰ dans les quartiers populaires dont les habitants ne sont alors considérés que « *comme des problèmes, rarement comme des ressources* »²¹. L'appel du Collectif Pouvoir d'agir en 2011 dénonce le manque de participation des citoyens aux affaires publiques et exige qu'on crée « *les conditions du pouvoir d'agir pour mieux vivre ensemble dans une démocratie vivante et solidaire !* »²².

Il ressort de l'ensemble de ces mouvements œuvrant à la transformation sociale et à la dénonciation des inégalités structurelles, la volonté de créer un plaidoyer commun pour la construction **d'alternatives ascendantes** (d'en bas) au travers d'initiatives « empouvoirantes²³ » utilisées comme processus permettant l'émergence d'une société plus équitable.

Plus qu'un outil d'émancipation, l'*empowerment* est donc tout un **processus** qui « *passé par le renforcement du pouvoir d'agir, conjuguant approches individuelle et sociale*²⁴. »

En effet, au fur et à mesure que se diffuse cette pratique, d'autres approches se développent portant de plus en plus l'attention sur la résurgence de la capacité individuelle des acteurs à accéder à leurs propres ressources et potentiel de créativité²⁵, en parallèle des mouvements collectifs et participatifs.

Jonglant entre les mouvances collectives et les initiatives œuvrant au renforcement individuel à mesure que se développe la pratique de l'*Empowerment*, la littérature témoigne de ces multiples acceptions et tentatives de définition, selon l'angle d'analyse retenu par ses utilisateurs.

Partant, CHANGE OF VIEW se veut de participer à l'évolution, et à la diffusion d'une acception complète et multidimensionnelle de l'*empowerment*, processus essentiel aux domaines de nos pratiques d'accompagnement, en reconnaissant que l'*empowerment* englobe deux grands axes :

1- l'un concerne le collectif et l'amélioration des circonstances extérieures des individus (défense et respect des droits et des libertés de chacun, permettre l'accès à des services ou ressources extérieures afin d'améliorer la qualité de vie des individus) ;

2- l'autre se focalise davantage sur l'*empowerment* des « *individus et du contexte à l'intérieur duquel ils se situent* »²⁶, portant davantage l'attention sur le

²⁰ BACQUÉ Marie-Hélène, MECHMACHE Mohamed, « Politique de la ville : les enjeux d'une 'refondation' démocratique », *Migrations Société*, 2014/5, n°155, pp. 193-206.

²¹ Collectif Pouvoir d'agir, Texte d'appel 2011, *Pour mieux vivre ensemble : le pouvoir d'agir des citoyens*.

²² *Ibid.*

²³ FREIRE Paulo. *Pédagogie de l'autonomie : savoirs nécessaires à la pratique éducative*. Traduit et commenté par Jean-Claude Régnier. Eres, 2006.

²⁴ MAURY Yolande, HEDJERASSI Nassira, *EMPOWERMENT, POUVOIR D'AGIR EN ÉDUCATION À la croisée entre théorie(s), discours et pratique(s)*, - Spirale - Revue de Recherches en Éducation – 2020 N° 66 (3-14)

²⁵ *Ibid.*

²⁶ BERTHA Manon, *Les capacités des individus en contexte. Une revue de la littérature sur les notions d'empowerment et de compétences*, Le Grain, 2019, p. 13.

processus de prise de *conscience et de renforcement* au niveau individuel.

C'est cette dernière dimension axée sur l'individu (qui travaille sur la structure interne de la personne), prédominante dans le domaine de l'accompagnement des publics vulnérables, qui nous intéresse plus particulièrement dans ce référentiel. Mais l'individuel, entendu comme remis dans son contexte, qui est l'interdépendance d'avec le collectif, d'avec « l'autre », en partant du principe qu'une communauté est un ensemble d'individus. En outre, l'impact de l'individu sur le collectif dépendra entièrement de l'état de sa propre « structure interne » (croyances, capacité à accéder à ses ressources intérieures et donc à mettre à disposition ses talents, ses compétences, sa vision !, etc.). En ce sens, l'individu **est** la ressource du collectif, il s'agit juste qu'il en prenne conscience, et « confiance ». C'est une vision intégrée de l'empowerment, qui prend l'individu comme point de départ de ce travail, de manière à lui faire envisager, a fortiori, son rôle et son impact dans la collectivité de manière plus éclairée.

C'est dans cette optique que CHANGE OF VIEW se positionne, et cherche, au travers de son questionnement sur les relations d'accompagnement, à ce que chaque personne reste maître de son cheminement, de ses choix, de sa liberté et puisse agir intérieurement sur ce qui entrave le plein usage de ses droits et de son pouvoir d'agir.

Selon CHANGE OF VIEW, le but poursuivi de l'empowerment dans le contexte de l'accompagnement de personnes vulnérables est celui d'amener la personne, à travers un accompagnement approprié, vers un travail de réappropriation de son propre pouvoir, d'accession à ses ressources personnelles et de déclenchement de sa capacité d'agir dans un contexte donné.

2. Intégrer la notion d'empowerment dans nos pratiques, selon CHANGE OF VIEW

En ce qui concerne la traduction en langue française du concept d'empowerment, CHANGE OF VIEW considère qu'aucune ne couvre l'entièreté des notions auxquelles nous le relierions et choisit de garder sa forme originelle : Em-Power : « Em » dedans, « Power » : pouvoir, « -ment » : le fait de. En effet, l'étymologie du terme suffit à exprimer l'essence du processus d'empowerment : le fait d'activer son pouvoir intérieur.

Au vu de ce qui précède :

CHANGE OF VIEW envisage l'empowerment comme un processus de changement par lequel une personne prend conscience de ce qui est important pour elle-même et restaure la mise en mouvement de son pouvoir d'agir, dans son intérêt supérieur et à partir de sa réalité.

Ce processus touche, dans son essence, à l'intériorité de la personne : c'est un

mouvement intérieur qui ne peut être initié à la place de l'autre, « *on peut ni [le] hâter ni [le] forcer, on ne peut que le favoriser* »²⁷, « *car le pouvoir ne se donne pas, mais il se prend et se développe, ce qui passe par un agir transformateur* »²⁸. Le cheminement intérieur vers cet *agir transformateur* passe par **3 étapes de prise de conscience**, qu'il est particulièrement important d'intégrer dans l'optique de développer des relations d'accompagnement favorisant l'empowerment, de comprendre à quel stade se situe la personne accompagnée, et d'y adapter l'accompagnement en ayant recours aux outils adéquats :

1. **Le Constat** : mieux prendre conscience de sa situation, du contexte et des obstacles extérieurs et intérieurs auxquels on fait face, tels que reconnaître certaines croyances limitantes, ou incapacitantes, schémas destructeurs répétitifs, etc. (vs. ne pas reconnaître certains schémas répétitifs ou situations limitantes) ;
A cette étape, l'accompagnateur pourra, au besoin, amener la personne à faire le point sur elle-même et établir ce constat sans pour autant le faire pour elle-même ;
2. **Le Choix** : il s'agit de prendre conscience, face à ce constat, du choix qui se présente à soi, en se demandant, notamment, si la situation nous convient, ou pas ? Et dans la négative, changer son positionnement par rapport à la situation (vs. se retrouver dans une situation dans laquelle, on se sent toujours impuissant et croit devoir subir 'sans avoir le choix', même après avoir ouvert les yeux sur la situation – ce qui est souvent dû au fait que l'on peine à identifier un autre possible).
Dans ce cas, l'accompagnant peut assister la personne à se positionner et à conscientiser cette faculté de choix face à la situation en identifiant de nouvelles issues.
3. **L'Action** : poser des actions concrètes qui reflètent le choix exprimé. L'écueil à ce niveau-là consiste dans le fait de penser ne pas avoir les ressources personnelles pour arriver à changer, à agir, même si la personne est arrivée à prendre conscience de sa difficulté et du mal être que cela lui procure. La prise de conscience ici consiste, pour la personne accompagnée, à changer son évaluation d'elle-même afin qu'elle arrive à voir qu'elle a des ressources et qu'elle EST une ressource.
Lors de cette étape importante de changement de regard, l'accompagnant pourra aider la personne à reconnaître ses ressources, ses capacités, ses talents et les savoirs issus de son expérience, pour en faire émerger la mise en mouvement souhaitée.

C'est un **processus** qui n'est pas linéaire et qui peut prendre du temps car c'est par « *une série d'actions menées en relation avec l'environnement que s'actualise le développement de la capacité d'agir, dans la production d'un résultat* »

²⁷ NINACS William A., « *Empowerment et service social : approches et enjeux* », *Service social*, 44-1, 1995, pp. 69-93.

²⁸ En référence à la pensée de Paulo Freire, in MAURY, Yolande, HEDJERASSI, Nassira, *EMPOWERMENT, POUVOIR D'AGIR EN ÉDUCATION À la croisée entre théorie(s), discours et pratique(s)*, - Spirale - Revue de Recherches en Éducation – 2020 N° 66 (3-14)

concret²⁹. »

En outre l'accompagnateur peut favoriser ce processus en mettant en place un environnement propice permettant à l'accompagné de se sentir capable, et de réaliser qu'il a les ressources pour surmonter l'obstacle identifié en l'aidant à « *dégager la route de ce qui s'interpose entre les personnes concernées et les changements qu'elles veulent réaliser* »³⁰.

3. La posture professionnelle dans les relations d'accompagnement favorisant l'empowerment

Le processus que traverse un individu pour se réconcilier avec la mise en mouvement de son pouvoir d'agir, nous l'avons vu, est un vécu qui ne peut être transmis et qui de facto, n'implique pas directement l'accompagnant. Plutôt, la mission de ce dernier est de **favoriser** les conditions de son émergence en créant le cadre le plus propice.

Or CHANGE OF VIEW reconnaît que « *la démarche d'affranchissement [des obstacles] est en ce sens singulière : le **rythme**, les **modalités**, les **formes** qu'elle peut prendre varient en fonction des **contextes** et des **personnes*** »³¹.

La prise en considération de ces critères est au cœur des recommandations de CHANGE OF VIEW dans la création du cadre éthique participant à la mise en place des conditions propices à l'empowerment dans la relation accompagné-accompagnant, et prône une posture qui respecte :

- le principe de réciprocité, qui protège la liberté de choix et qui permet de s'adapter à chaque **contexte particulier**, unique et singulier en demandant que ne soient pas appliquées des « recettes toutes faites » ;
- le respect des droits culturels et des droits humains fondamentaux, qui permettent la création d'un espace bienveillant, ouvert et de confiance, invitant l'accompagnateur à se positionner dans une posture d'humilité et de responsabilité en acceptant les décisions et les choix de la personne, seule maîtresse de son cheminement et de ce qui est **important pour elle-même**.

Ceci nous invite à reconnaître que dans le cadre de l'accompagnement, l'empowerment est un système qui repose sur le rapport accompagné-accompagnant (comme le système thérapeute-patient), dont la mise en œuvre

²⁹ Maury, Yolande, *Information, pouvoir d'agir, compétences, capacités : autour des mots autonomisation et empowerment*. Médiadoc, A.P.D.E.N - Association des professeurs documentalistes de l'Éducation nationale, 2011, p. 11-14

³⁰ LE BOSSÉ, Y., « L'empowerment : de quel pouvoir s'agit-il ? Changer le monde (le petit et le grand) au quotidien », *Nouvelles pratiques sociales*, 21 (1), 2008, pp. 137-149.

³¹ RAPPAPORT Julian. *Terms of Empowerment/Exemplars of Prevention: Toward a Theory for Community Psychology*, *American Journal of Community Psychology*, 1987, vol.15, n° 2, 121-148; cité dans Maury, Yolande, *op. cit.*

telle qu'énoncée ici nécessite un travail préalable d'appropriation et de retour sur soi en amont au travail sur sa pratique. En effet, l'état d'esprit de l'accompagnant joue une part significative dans ce système, car il peut favoriser, ou inhiber le processus d'empowerment. Il ne s'agit donc pas uniquement d'un rôle à incarner, mais de mettre en place un système soutenable, ce à quoi participe CHANGE OF VIEW au travers de ces recommandations.

En résumé, c'est dans le respect du cadre éthique de CHANGE OF VIEW³² que nous reprenons de manière synthétique les principes d'une posture professionnelle d'accompagnement soutenant l'empowerment de la personne :

- Nous sommes des agents de changement, des passeurs.
- Nous prenons en compte sur un pied d'égalité toutes les expertises en présence.
- Nous appréhendons la personne par le prisme de ses habilités, savoirs, expériences.
- Nous considérons les enjeux spécifiques de chaque personne accompagnée, comme légitimes.
- Nous prenons en compte le contexte singulier de chaque personne.
- Nous travaillons à partir des besoins exprimés de la personne et non des besoins perçus.
- Nous agissons sur le présent.
- Nous créons les conditions d'une conscientisation et d'une réappropriation des ressources propres à chacun.
- Nous sommes conscients qu'en tant qu'accompagnateur, le travail d'empowerment s'applique aussi à soi-même et qu'il nous revient de cheminer en ce sens, de poursuivre un parcours de travail sur soi.

³² Basé sur le respect des droits culturels et des droits humains fondamentaux avec comme principes l'équité, la réciprocité et la place de la personne au centre de la relation.

III – EMPOWERMENT : OUTILS ET TECHNIQUES SUR LE TERRAIN

1. Aborder le travail sur soi en amont au travail avec l'autre : appropriation des outils Change of View

Envisager l'accompagnement des publics vulnérables selon une approche centrée sur l'empowerment nécessite de repenser son approche de la relation d'aide ainsi que de modifier certaines pratiques professionnelles, en profondeur. Dans cette optique, le parti pris de CHANGE OF VIEW est celui de prendre conscience que ce travail de changement de regard, d'empowerment - passe tout d'abord par un travail introspectif de retour sur soi en tant qu'individu (c'est-à-dire en laissant de côté le rôle d'accompagnateur endossé dans le cadre médico-social). Il revient donc à l'accompagnateur, instigateur de cette démarche auprès de l'accompagné, d'initier ce travail sur lui-même en amont.

Comment ?

Dans un premier temps, et en ce qui concerne le cadre même du projet CHANGE OF VIEW : en appliquant les outils proposés par le consortium, sur lui-même. Cette étape lui permettra de pouvoir internaliser les connaissances et outils proposés, ce qui le rendra beaucoup plus à même d'aider la personne accompagnée, à en faire autant.

Le consortium CHANGE OF VIEW a pour cela élaboré 3 outils à prendre en main par les accompagnateurs sociaux : le premier est le référentiel sur l'empowerment lui-même. Cet outil théorique qui se veut être un livret de référence sur la thématique de l'empowerment et les valeurs fondamentales qui, selon CHANGE OF VIEW, constituent un cadre de base pour encadrer un accompagnement de ce type (empowerment entendu comme la capacité à déclencher son pouvoir d'agir).

Mais plus encore, CHANGE OF VIEW met à disposition 2 autres outils pédagogiques, outils élaborés dans l'optique de pouvoir compléter le référentiel, et pouvoir appliquer, dans le concret de la pratique, les thématiques qui y sont abordées. Ces outils sont :

La Galerie de Portraits « Clichés » :

Clichés se propose de guider la personne accompagnée au travers d'un cheminement (atelier en groupe ou séance individuelle) dont l'aboutissement serait l'élaboration du récit d'un moment de vie de l'accompagné, récit au cours duquel il retracerait une situation où il se reconnaît être passé d'une

circonstance « impossible », à un nouveau champ des possibles, en déclenchant son pouvoir d'agir.

L'outil Clichés permet de pouvoir accéder à un très grand nombre de portraits inspirants de personnes racontant ce passage de « impossible » à « i'm possible ».

Pour découvrir la Galerie Clichés, cliquez sur le lien :

<https://clicheseu.wixsite.com/cliches>.

Le Jeu de plateau « Talent Explorer » :

Un parcours dédié aux talents innés au travers d'un travail d'appropriation composé de 2 temps :

1) un atelier ludique sur la notion de talent

2) un jeu de plateau dénommé « Talent Explorer » permettant de repérer la mise en œuvre des talents, dans des situations certes fictives mais représentatives de la vie quotidienne. Ce parcours a pour objectif principal de concrètement amener les participants à changer de regard sur eux-mêmes en intégrant le fait d'être eux-mêmes détenteurs de talents, et par la suite, en apprenant à repérer les talents en action, et donc, à reconnaître leur présence, à en renforcer l'usage, dans les choix de la vie quotidienne.

Pour découvrir le jeu « Talent Explorer », cliquez sur ce lien :

<https://change-of-view.eu/le-jeu-talent-explorer/>.

CHANGE OF VIEW gage du fait que la prise en main de ces outils permettra de changer la donne vers un accompagnement plus éclairé, équitable, centré sur l'humain.

Toutefois, la proposition de CHANGE OF VIEW se veut être un point de départ vers un travail de retour sur soi, et n'a pas vocation à former l'accompagnateur de manière exhaustive dans ces domaines (empowerment, droit culturels, talents innés).

Accompagnateurs, si vous voulez utiliser les outils cités du projet CHANGE OF VIEW de manière optimale, alors nous vous encourageons à faire d'abord un travail sur vous-mêmes.

Pour cela, nous vous proposons un ensemble d'outils existants pour un empowerment réussi.

2. Approfondir le travail sur soi en amont au travail avec l'autre : références de formations spécialisées

En effet, la proposition de CHANGE OF VIEW est une invitation, un appel même, à entreprendre un travail beaucoup plus complet sur sa propre capacité à mieux connaître, apprivoiser, et activer, son pouvoir d'agir (em-power) avant de l'envisager sur les publics accompagnés. Comment ? Par l'approfondissement et l'acquisition aussi bien de nouvelles compétences de vie, que d'accompagnement (voir la liste de formations spécialisées, référencées ci-bas).

Avant de passer ce pas, il convient se demander, pourquoi investir davantage dans ces domaines ?

Au cœur du projet CHANGE OF VIEW il y a le présupposé que le travail d'empowerment est un besoin commun à tout être humain en chemin vers un mieux vivre, vers la reconnaissance de sa propre vulnérabilité ; un travail qui ne se cantonne pas uniquement au besoin du public accompagné. In fine, toute personne a vocation à mieux connaître ses ressources intérieures, reconnaître sa propre vulnérabilité et comprendre comment se réapproprier, déclencher, son propre pouvoir d'agir – car chaque individu, à divers moments de son existence, est vulnérable.

Pour l'accompagnateur engagé sur cette voie, l'enjeu est maintenant de s'approprier pour lui-même ce processus de changement de regard. Il convient de le rappeler : l'empowerment est un travail qui passe en premier par soi.

Cette expérimentation sur soi-même a d'abord pour enjeu de permettre à l'accompagnateur de percevoir l'essentiel de l'empowerment. A savoir, approcher le sentiment de liberté intérieure (liberté d'être soi, de se défaire de certains fardeaux, croyances), d'épanouissement que peut procurer le changement de regard au cours de son cheminement vers la réappropriation de son parcours de vie. C'est ainsi qu'il nous devient possible de comprendre, par l'expérience, comment est-ce que cette approche de l'empowerment peut impacter positivement les missions d'accompagnement menées dans sa propre pratique. L'expérience par soi va enclencher l'appropriation de l'approche³³. Car une fois le travail éprouvé, appliqué sur soi, intégré empiriquement, il peut alors être transmis. Or, selon le parcours de vie de chacun, cette expérimentation peut prendre du temps et nécessite une pratique régulière et exercée par des professionnels formés.

Dans cette optique, le consortium CHANGE OF VIEW se propose ici de soutenir ce travail de professionnalisation sur ces thématiques liés à l'empowerment en encourageant les personnes désireuses de le faire, à se former de manière plus

³³ Coproduire le changement par le DPA, Brigitte Portal, Claire Jouffray, Presses de l'EHESP, 2019.

spécifique à l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles en mettant à disposition, ci-dessous, des références de formations éprouvées dans ces domaines, ciblées et pleinement alignées avec la mission de CHANGE OF VIEW. Chacune de ces formations permettent aux accompagnateurs d'approfondir les fondamentaux des thèmes abordés dans CHANGE OF VIEW (empowerment, droit culturels, talents innés) afin d'effectuer ce travail sur soi plus en profondeur, et furent également une source de référence pour ce projet :

1. Formation sur l'Empowerment dans sa dimension psychosociale – de l'Association Internationale pour la Promotion des Valeurs Humaines, à vocation des accompagnateurs de terrain (formations disponibles en France, Belgique, Luxembourg et ailleurs en d'autres langues) :

<https://www.iahv-belgium.org/fr/accompagnement/>.

2. Evaluation, test et étude de l'archétype sur les Talents Innés, selon l'approche de l'Institut Gallup, référence en la matière :

<https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/252137/home.aspx> (test disponible en Français).

3. Formation sur les Droits Culturels en Nouvelle-Aquitaine :

<http://liguenouvelleaquitaine.org/droits-culturels-et-territoires/>.

Ces références ne sont ni exhaustives, ni exclusives, il existe un grand nombre d'approches et formations professionnalisantes dans ces domaines.

GLOSSAIRE DES TERMES CLÉS

Les termes clés ci-dessous permettent de contextualiser, et non de définir, la compréhension de certains des termes clés au cœur de ce référentiel.

- **Acceptation** : c'est reconnaître les choses comme elles sont. Accepter de voir la situation pour ce qu'elle est (au lieu de la nier, l'éviter, se raconter une histoire). C'est posture proactive et de résilience, car accepter n'est pas être d'accord : c'est un état de fait qui nous permet de pouvoir choisir, après avoir « compris » la situation, ce qui est mieux pour nous de manière plus lucide.
- **Agir** : une action choisie, en conscience vs. réagir (réactivité face à une situation). Dans la réactivité, je ne suis pas dans mon pouvoir d'agir, de véritablement répondre à la situation (respons-abilité) et donc je rejoue, sans m'en rendre compte souvent, (re-act) des réactions passées.
- **Autonomie** : différent de l'indépendance. L'Autonomie concerne le fait de pouvoir activer soi-même sa ressource, son pouvoir, jusqu'à un certain point, au-delà duquel on accepte d'être interdépendant avec l'autre, les autres.
- **Interdépendance** : état de fait quant à notre communauté de destin, on ne peut rien accomplir seul, mais cela n'empêche en rien l'autonomie (être acteur dans cette interdépendance, en être conscient, apprendre à travers l'autre mais gérer ses acquis), vs. la dépendance : dépendre de l'autre pour ses acquis, ne pas être en mesure de faire appel à sa propre ressource, du moins dans une certaine propension.
- **Pouvoir** : capacité à reconnaître notre intérêt supérieur et à agir dans le respect de celui-ci.
- **Responsabilité** : mon aptitude à pouvoir répondre à une situation (respons-ability : aptitude à répondre en conscience, à une situation). Ce n'est pas une charge imposée par l'autre.
- **Vulnérabilité** : état de fragilité dont chaque être humain fait l'expérience à différents moments de son parcours de vie. C'est aussi un espace intérieur dont émerge la force de se montrer tel qu'on est, de s'exposer, et le courage de se tenir debout. qui, en tant que tel, « est le berceau de notre créativité, de la joie, l'appartenance, l'amour, la confiance, l'intimité, le courage, tout ce qui donne du sens à nos vies »³⁴.

³⁴ Brené Brown, le Pouvoir de la Vulnérabilité,
https://www.ted.com/talks/brene_brown_the_power_of_vulnerability?language=fr

BIBLIOGRAPHIE

Ce chapitre propose une revue de littérature sur l'état de la recherche sur l'empowerment. Il contribue à faire le pont entre les notions apportées par la recherche et la pratique d'accompagnement effectuée tous les jours par les cibles du référentiel – professionnels d'accompagnement des personnes vulnérables.

La bibliographique contient un état de recherche et un état de l'art sur ces sujets en Europe, couvrant la période récente. La sélection proposée n'est pas exhaustive et elle regroupe à la fois les travaux sur lesquels se basent les orientations données à ce Référentiel et ceux d'autres auteurs de différents orientations et pays.

1) BERTHA M., « Les capacités des individus en contexte. Une revue de la littérature sur les notions d'empowerment et de compétences », Le Grain, 2019.

En ligne :

<http://www.legrainasbl.org/images/PDF/etude/etude2019.pdf>

« Cette revue de la littérature vise à rendre compte de l'ampleur du débat tel qu'il se pose autour de la notion d'empowerment et les notions connexes de capacitation ou de développement du pouvoir d'agir, d'une part, ainsi qu'autour de celle de compétences dans les secteurs de l'enseignement, de la formation et du travail, d'autre part. »

L'auteure propose une analyse critique des usages (tout aussi variés que les disciplines au sein desquelles ils ont lieu) de ces notions en mettant en emphase la dimension interrelationnelle de *l'empowerment*. Elle s'interroge notamment sur la manière dont les rapports de pouvoir pourraient être redéfinis dans le cadre d'une relation (intervenant-e- personne aidée) qui est asymétrique. Dans cette étude, *l'empowerment* est vu comme un processus et le résultat visé. M. Bertha souligne les postulats sur lesquels reposeraient les démarches d'*empowerment* dans les pratiques sociales et met en avant les différentes propositions de caractérisation de la relation axée sur l'empowerment : la collaboration (Simon, 1994 ; Rapport, 1981), le partenariat (Dunst et Paget, 1991 ; Bouchard et al., 1996), l'alliance (Simon, 1994), la collégialité entre un partenaire sénior et un junior (Breton, 1994). Elle note ensuite cinq composantes principales de *l'empowerment* et reprend les approches de l'empowerment adoptées par Cantelli (2003) (philosophies gestionnaire et civique), Bacqué et Biewener (2003) (les trois modèles d'*empowerment*), Damant et al. (2001) (trois paradigmes : technocratique, écologique, structurel), Parazelli et Bourbonnais (2017) (six perspectives théoriques se réclamant de la notion d'*empowerment* : celle de conscientisation, les perspectives féministes, la perspective d'habilitation, celle des capacités, l'environnementaliste et celle de responsabilisation). Finalement, elle pointe les risques liés à *l'empowerment* que sont l'infantilisation, la double victimisation ou encore la stigmatisation.

2) TILMAN F. ET GROOTAERS D., « L'EMPOWERMENT ! DE QUOI S'AGIT-IL ? », Le Grain ASBL. En ligne :

http://www.legrainasbl.org/index.php?option=com_content&view=article&id=461:l-empowerment-de-quoi-s-agit-il&catid=9&Itemid=103

Cet article tente de mieux cerner le concept polysémique d'*empowerment* en illustrant cinq facettes de ce concept. Relayant les travaux de M-H Bracqué et C. Biewener (2003), les auteurs présentent les trois modèles dégagés par ces dernières, à savoir, le modèle radical visant à susciter un pouvoir « qui vient d'en bas » (ex : community organizing, branche plus radicale des mouvements féministes) ; le modèle libéral visant à améliorer la cohésion sociale en accordant à la population un pouvoir d'interpellation (ex : politiques participatives) ; et le modèle néo-libéral encourageant les personnes vulnérables à s'activer, à produire elles-mêmes l'effort nécessaire à leur intégration (ex : politiques d'activation). Les auteurs proposent en outre un modèle managérial cantonné à la sphère de travail dans lequel l'*empowerment* devient un « *pouvoir octroyé avec obligation de s'en servir pour être plus performants* ». Dans cet article, l'*empowerment* est défini comme étant l' « *accroissement d'un pouvoir exercé à titre individuel ou collectif* ».

3) TILMAN F. ET GROOTAERS D., « L'empowerment et l'émancipation, même combat ? », 2014, Le Grain ASBL. En ligne :

http://www.legrainasbl.org/index.php?option=com_content&view=article&id=463:l-empowerment-et-l-emanicipation-meme-combat&catid=9&Itemid=103

Dans cet article, le concept d'*empowerment* dans sa version radicale est rattaché à celui d'émancipation tandis que les modèles libéral et néo-libéral sont critiqués en raison de la charge qu'ils imposent aux personnes plus vulnérables ainsi responsabilisées voire culpabilisées. Les auteurs dénoncent les dérives auxquelles un recours abusif ou non pertinent à l'*empowerment* peut mener en analysant le cas du management par *empowerment* qui, *in fine*, aboutirait à une délégation injuste de pouvoir et de responsabilités.

4) GEORIS, V. « Accompagner le Développement du Pouvoir d'Agir des Personnes et des Collectifs (DPA PA), Le Grain, décembre 2019. En ligne :

http://www.legrainasbl.org/index.php?option=com_content&view=article&id=621:accompagner-le-developpement-du-pouvoir-d-agir-des-personnes-et-des-collectifs-dpa-pc&catid=9&Itemid=103

Dans un article récent, V. Georis, s'inspirant des travaux de Y. Le Bossé et de la définition de W. A. Ninacs, conçoit l'*empowerment* comme « *la succession d'étapes par lesquelles un individu ou une collectivité s'approprient le pouvoir ainsi que sa capacité de l'exercer de façon autonome* » ou encore comme « *l'action de donner du pouvoir à quelqu'un.* » En vue de recentrer la question autour du sujet, l'auteure centre son analyse sur le concept développé par Y. Le Bossé de Développement du Pouvoir d'Agir des Personnes et Collectivités (DPA PC) qu'elle définit comme l'une des modalités stratégiques contemporaines de

l'empowerment. Cela permet de réinstaurer la dimension interactionnelle entre l'individu et le collectif. La conception de l'État comme un État réseau (et non plus juste un État social) permet en outre d'appréhender la question de l'intervention publique et de l'action sociale non plus uniquement à travers le prisme de la prise en charge institutionnelle basée sur une anthropologie disjonctive et binaire mais aussi via la stimulation de l'accompagnement vers l'autonomie basée sur une anthropologie conjonctive. Le DPA PC est alors vu comme « *un processus par lequel des personnes accèdent ensemble ou séparément à une plus grande possibilité d'agir sur ce qui est important pour elles, leurs proches ou la communauté à laquelle ils s'identifient.* » (Le Bossé 2012) ». L'auteure présente ensuite des pistes de posture à adopter pour l'accompagnant·e. V. Georis termine en illustrant le cycle d'accompagnement prôné lorsque l'on adopte l'approche du DPA PC sur base de deux projets effectivement menés en Belgique (définir des droits subjectifs (capabilités) avec les jeunes et intervenir dans une école à haut taux de décrochage scolaire).

5) BOURBONNAIS M. ET PARAZELLI M., « L'empowerment en travail social et les significations de la solidarité », *Revue d'intervention sociale et communautaire*, vol. 24, n°2, 2018. En ligne : <https://www.erudit.org/fr/revues/ref/2018-v24-n2-ref04123/1053863ar.pdf>

« À partir d'une synthèse analytique de la littérature sur l'*empowerment*, [les auteurs présentent] six perspectives basées sur des significations différentes d'après des modalités théoriques et idéologiques spécifiques donnant lieu à une conceptualisation de la solidarité selon une grille d'analyse fondée sur des conditions de pratique. » Dressant un tableau chronologique, Bourbonnais et Parazelli identifient les perspectives suivantes et les classent sur base de quatre critères (appropriation du pouvoir, conditions requises, rôles des intervenant·e-s envers les destinataires et finalités) :

- Les perspectives de **conscientisation** (1960-1970) assimilables au modèle radical de l'*empowerment* qui ont une visée libératrice de transformation des rapports sociaux (ex : mouvements civiques aux États-Unis). L'objectif poursuivi est de corriger les effets de situations d'injustice et d'oppression sur les personnes touchées et sur celles qui les produisent (établir des rapports égalitaires et défendre la justice sociale).L'intervenant·e est un partenaire des destinataires qui doit aussi cultiver l'autocritique ;
- Les perspectives **féministes** (années 1970) visent à prendre en compte la dimension genrée reproduite au sein du système patriarcal (jusqu'alors ignorée dans l'analyse des rapports de domination). L'objectif poursuivi consiste à s'émanciper en développant la capacité d'exprimer son opinion et de faire des choix autonomes (autodétermination). La relation entre les destinataires et l'intervenant·e repose sur une solidarité sociale et une autocritique des statuts asymétriques ;
- La perspective de l'**habilitation** (années 1980) associée à la première forme historique d'appropriation du pouvoir focalisée exclusivement sur la

personne et apparue dans le domaine des sciences de la gestion, de l'éducation, de la santé publique et du travail social. Elle s'axe sur la participation et vise un idéal communautarien d'inclusivité. L'objectif poursuivi consiste à avoir un contrôle personnel sur sa vie. L'intervenant-e (qui peut être un groupe de soutien) agit comme facilitateur/trice qui croit aux capacités des personnes ;

- La perspective des **capabilités** (années 1980) s'intéresse plus particulièrement à la question des capacités réelles de chaque personne dans un souci d'effectivité. L'objectif poursuivi est de lutter contre les inégalités sociales en permettant aux pauvres de participer, de négocier et d'influencer les institutions. Les travaux d'Amartya Sen s'inscrivent dans cette perspective. L'intervenant-e s'ouvre aux besoins et attentes des populations défavorisées et réforme sur cette base les politiques ou pratiques sociales ;
- La perspective **environnementaliste** (années 1990) s'intéresse plus particulièrement à la question du contrôle de l'accès aux ressources individuelles et collectives pour réaliser un changement concret. Elle présente des similitudes avec le DPA PC. L'objectif est ici de s'affranchir en accroissant le contrôle sur ce qui est important pour soi et sa communauté. L'intervenant-e est un-e accompagnateur/trice auprès des destinataires et médiateur/trice auprès des acteur/trices concerné-e-s ;
- La perspective de **responsabilisation** (fin des années 1990) assimilable au modèle néo-libéral proposé par Bracqué et Biewener repose sur le postulat selon lequel « les individus doivent être autonomes et s'adapter de leur mieux à ce qui leur arrive. Ils sont seuls responsables de leurs actes ». L'objectif consiste à imposer aux personnes plus vulnérables une obligation d'autonomisation individuelle de façon à les rendre plus concurrentielles et performantes. L'intervenant-e est l'agent qui responsabilise les destinataires en favorisant l'intériorisation de l'injonction d'autonomisation individuelle.

Après avoir mentionné les conditions nécessaires et suffisantes de la solidarité (communauté d'intérêt, adversaire commun (ou obstacles à l'appropriation du pouvoir), obligation morale ou contractuelle (ou finalités), partage des gains et des pertes), les auteurs associent chaque perspective à un type de solidarité : respectivement, la solidarité de classe (conscientisation), la solidarité expérientielle (féministe), la solidarité communautaire (habilitation), la solidarité d'opportunités (capabilités), la solidarité pragmatique (environnementaliste) et la solidarité activationnelle (responsabilisation).**

Ils pointent ensuite les « angles morts théoriques » de ces perspectives dont le régime d'autonomie dans lequel les pratiques s'exercent mais aussi les rapports de pouvoir en présence. Les auteurs adressent finalement les dimensions

paradoxaux du régime qu'ils qualifient « autonomie-condition » en intervention sociale et les défis que cela représente pour le travail social.

6) VALLERIE BERNARD. Action sociale et empowerment

GRENOBLE : UGA EDITIONS (UNIVERSITE GRENOBLE ALPES), 2018, pp.77. (Actualité et savoirs.)

Comment accompagner les personnes qui rencontrent des obstacles dans leur parcours de vie en évitant des impacts douloureux tels l'infantilisation ou la stigmatisation ? L'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir propose aux intervenants sociaux un cadre d'analyse afin de créer des conditions qui permettent aux personnes de décider pour elles-mêmes. Il n'est plus question de projet « pour » mais de projet « avec » : c'est une dynamique d'affranchissement et non d'adaptation qui est impulsée, contribuant par là même au développement d'une plus grande justice sociale. Cet ouvrage synthétique s'adresse en priorité aux intervenants sociaux et personnes qui souhaitent oeuvrer dans le champ du travail social mais aussi à quiconque s'intéresse au développement du vivre ensemble. Bernard Vallerie est actuellement enseignant-chercheur en sciences de l'éducation, après avoir exercé pendant 25 années en tant qu'éducateur spécialisé. Il est l'un des tout premiers à avoir élaboré et mis en œuvre cette approche en France. D'après la présentation de l'ouvrage.

7) DHOQUOIS ANNE. Agir près de chez soi

PARIS : LES EDITIONS DE L'ATELIER, 2017, pp.174. (Pouvoir d'agir.)

Développer le pouvoir d'agir des citoyens à l'échelle d'un quartier, d'une ville ou d'un village, c'est l'un des axes majeurs de l'action des 2 000 centres sociaux présents dans toute la France. À rebours de l'idée reçue selon laquelle « pour résoudre les problèmes, il faut faire confiance aux experts », les équipes de salariés et de bénévoles de ces structures de proximité parient sur la capacité des habitants à imaginer des actions porteuses de transformations individuelles et collectives et à les mettre en œuvre. Ce livre, qui recense plus de 25 initiatives portées par les citoyens eux-mêmes, nous emmène à la découverte d'un jardin partagé, d'une commission laïcité, d'une table de quartier, d'un journal, d'une laverie solidaire... L'occasion de rencontrer des jeunes et des moins jeunes, des pauvres et des moins pauvres, des urbains et des moins urbains qui chacun à leur façon réinventent le « vivre ensemble » et redynamisent les fondements de notre démocratie. D'après la présentation de l'ouvrage.

8) LACHARITE CARL ; GAGNIER JEAN-PIERRE. Comprendre les familles pour mieux intervenir : repères conceptuels et stratégies d'action

MONTREAL : GAETAN MORIN, 2009, pp.370. (Chenelière éducation.)

La famille constitue aujourd'hui un aspect important, voire incontournable, de la formation des professionnels de multiples domaines [...], ce qui en fait un objet d'étude multidimensionnel, un champ de connaissance où se rencontrent plusieurs courants théoriques, scientifiques et professionnels. Privilégiant l'intégration de regards pluridisciplinaires, le présent ouvrage a pour but d'initier le lecteur à la compréhension des réalités familiales et à l'intervention. En raison de leurs origines différentes, les auteurs apportent une grande diversité

d'analyses, allant au-delà des visions étroites et englobant des aspects individuels, relationnels et contextuels nécessaires à la compréhension de l'intervention familiale.

d'après la présentation de l'ouvrage

9) PORTAL BRIGITTE ; JOUFFRAY CLAIRE. Coproduire le changement par le DPA : le point de vue des personnes et des professionnels

RENNES : PRESSES DE L'ECOLE DES HAUTES ETUDES EN SANTE PUBLIQUE, 2019, pp.163. (Politiques et interventions sociales : Savoirs pros.)

En donnant la parole aux professionnels du social formés à l'approche DPA et aux personnes ayant bénéficié de cet accompagnement, cet ouvrage apporte un regard constructif sur la coproduction du savoir en matière de relation d'aide et dégage des pistes de réflexion sur l'évolution des pratiques professionnelles. [Source éditeur]

10) JOUFFRAY CLAIRE. Développement du pouvoir d'agir : une nouvelle approche de l'intervention sociale

RENNES : PRESSES DE L'ECOLE DES HAUTES ETUDES EN SANTE PUBLIQUE, 2014, pp.232. (Politiques et interventions sociales.)

Les travailleurs sociaux font actuellement face à des injonctions paradoxales : faire plus avec moins et faire "avec" les personnes tout en devant les inscrire dans des dispositifs préconstruits... Pour nombre d'entre eux, le malaise est profond, car ils ressentent que leurs actes ne portent plus les valeurs à l'origine de leur choix professionnel. L'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités (DPA) peut les aider à redonner du sens à leur pratique. D'après la présentation de l'ouvrage.

11) PRADES JEAN-LUC. Du pouvoir sur nos actes : sujets de l'actepouvoir et sociopsychanalyse en mouvement

PARIS : L'HARMATTAN, 2017, pp.233. (Savoir et formation.)

Ce livre reprend pour l'essentiel le contenu d'articles publiés dans différentes revues de 2011 à 2017. Ces articles sont présentés autour de la question du sujet et de ce que la socio psychanalyse appelle "l'actepouvoir", c'est-à-dire le pouvoir du sujet sur ce qu'il fait (et les effets de ses actes) d'un point de vue y compris inconscient. Il s'agit bien du développement du pouvoir sur nos actes que Gérard Mendel a exposé en détail. Ces textes rendent compte de l'évolution de cette pratique d'intervention. Il n'est sans doute pas inutile de réexaminer le concept mendélien d'actepouvoir dans ses dimensions théoriques et concrètes. D'après la présentation de l'éditeur.

12) NINACS WILLIAM A.. Empowerment et intervention : développement de la capacité d'agir et de la solidarité

LAVAL [QUEBEC] : LES PRESSES DE L'UNIVERSITE DE LAVAL, 2008, pp.140. (Travail social.)

Ce livre constitue un traité étoffé sur l'empowerment et propose une façon particulière d'intervenir auprès des personnes et de leurs communautés. Il appelle à une intervention sociale et une action communautaire renouvelées en

regard de la pauvreté et de l'exclusion. L'empowerment est une approche stratégique qui vise à soutenir les efforts des personnes et des communautés pour développer ou retrouver leur capacité d'action autonome.
d'après la présentation de l'ouvrage

13) LAFLAMME MICHEL K. ; PIOVESAN JOELLE. Familles et pratiques sociales : l'approche-médiation : postures et initiatives

LYON : PRESSES UNIVERSITAIRES DE LYON; CHRONIQUE SOCIALE, 2014, pp.395.
(Comprendre la société : l'essentiel.)

Cet ouvrage permet de comprendre, tant dans les textes théoriques que dans la somme conséquente d'expériences relatées, à quel point cette approche-médiation est une force pour l'avenir de tous en ce qu'elle est porteuse d'un pari démocratique, d'une éducation citoyenne non violente et constitue un puissant outil de prévention. Il permet aussi de prendre conscience que cette approche ne se limite pas à favoriser le cheminement d'individus vers un plus grand pouvoir sur leur vie. En effet, il est apparu aussi une stratégie opportune pour des groupes, des institutions ou pour la collectivité dans leur désir d'exercer un plus grand contrôle sur leur destinée et de solutionner diverses impasses inévitables dans le "vivre ensemble" en société. Dans cette perspective, la médiation peut vraiment être considérée comme un instrument de libération collective et une manière civilisée de s'impliquer tout en tenant compte des autres groupes d'intérêt qui composent la collectivité. D'après la conclusion de Joëlle Piovesan, p. 382.

14) VALLERIE BERNARD. Interventions sociales et empowerment [développement du pouvoir d'agir]

PARIS : L'HARMATTAN, 2012, pp.192. (Savoir et formation : Education familiale.)

La diversité des expérimentations présentées dans cette ouvrage vise à caractériser une approche innovante des interventions sociales, l'approche dite du "développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités". Celle-ci est issue de la notion d'empowerment. [...], nous limitons notre réflexion au champ des interventions sociales. Cette approche ne constitue en aucun cas une nouvelle théorie mais propose quelques repères formalisés à partir de pratiques ayant fait la preuve de leur qualité. Dénonciation des pratiques standardisées, réflexion et action s'effectuant "avec" et non "sur", prise en compte de la complexité des enjeux en présence, décentration des seules caractéristiques individuelles pour s'intéresser aux composantes structurelles constituent ainsi des repères pour les intervenants oeuvrant dans la perspective d'une plus grande justice sociale. D'après la présentation de l'ouvrage

15) BACQUE MARIE-HELENE ; BIEWENER CAROLE. L'empowerment, une pratique émancipatrice

PARIS : LA DECOUVERTE, 2013, pp.175. (Politique et sociétés.)

Au cours des années 2000, la notion d'empowerment a fait son entrée en France, dans la littérature et les débats publics. On la retrouve sous la plume de chercheurs travaillant sur la participation, qui y voient un modèle-type de démocratie participative. Mais elle est aussi mobilisée dans des différents

rapports et ouvrages s'adressant aux travailleurs sociaux et de la santé qui désignent par là une démarche collective d'intervention sociale ; dans des écrits émanant de mouvements sociaux qui voient dans l'empowerment un projet et une démarche d'émancipation ; ou encore dans des manuels de management s'adressant aux cadres d'entreprise. Recette pour recomposer des pratiques professionnelles en crise, perspective radicale pour penser le changement social ou l'émancipation (...) : comment comprendre cette notion ? Pourquoi un tel engouement ? Que peut-elle apporter dans le contexte hexagonal ? d'après l'introduction de l'ouvrage.

16) AVENEL CYPRIEN ; BOURQUE DENIS. Les nouvelles dynamiques du développement social

NIMES : CHAMP SOCIAL, 2017, pp.279. (Questions de société.)

Le développement social connaît un regain d'intérêt et de pertinence en raison de l'évolution profonde des problématiques sociales et de la remise en cause des interventions traditionnelles des politiques sociales. Cet ouvrage collectif interroge les nouvelles dynamiques du développement social et du travail social collectif en France face aux défis sociaux d'aujourd'hui en tirant profit d'un regard croisé avec l'expérience du Québec. Loin de révéler un Québec en pointe et une France en retard, il souligne la similitude des processus et des enjeux et il permet une clarification des concepts et des pratiques (intervention collective, empowerment, participation citoyenne...). L'ouvrage est construit autour de quatre questions structurantes : le rôle de l'État et la contribution des politiques sociales au développement des territoires ; l'ouverture des pratiques professionnelles du champ social à l'intervention collective ; le renforcement de la société civile et de la participation citoyenne ; l'enjeu d'une conception stratégique de la politique sociale, qui n'est pas simplement une dépense et une charge, mais un instrument dynamique de construction du bien commun local. D'après la présentation de l'éditeur.

17) FERRON CHRISTINE ; GERY YVES ; LE GRAND ERIC ; POUJOL VIRGINIE. "L'empowerment améliore l'état de santé de la population"

LA SANTE EN ACTION, n° 446, 12/2018, pp.10-14.

Nina Wallerstein et Noelle Wiggins ont mesuré l'impact de l'empowerment sur la santé des populations. D'après le résumé de la revue.

18) QUERUEL NATHALIE. "Le concept d'empowerment s'est diffusé tardivement en France"

LA SANTE EN ACTION, n° 446, 12/2018, pp.18-19.

L'empowerment reconnaît l'expérience et les capacités de création et d'organisation des individus, leur permettant de s'émanciper. D'après le résumé de la revue.

19) SIMON JEAN-LUC. De la critique de l'aide à la participation

EMPAN, n° 99, 9/2015, pp.132-139.

Figurer les aidants et les aidés dans leurs statuts, c'est se priver de connaissances de plus en plus utiles pour apprendre à se projeter dans l'avenir avec une ou

plusieurs restrictions de capacités. En termes de formation et de renforcement des capacités, le soutien apporté à celles et ceux qui sont aidés reste une idée en gestation qui peine à sa structuration. L'auteur formule ici des propositions pour mettre en compétence et en partenariat les personnes chargées d'expériences de la Vie autonome afin de refonder avec elles des cadres de référence idoines. D'après le résumé de la revue.

20) MELON ELSA ; VEZINHET ANDRE ; PUECH LAURENT. Développer notre pouvoir d'agir : individuel, professionnel, institutionnel : Journées nationales d'étude en Service Social, Montpellier, du 6 au 8 novembre 2008

LA REVUE FRANCAISE DE SERVICE SOCIAL, n° 234, 3/2009, pp.5-121.

Le thème du développement du pouvoir d'agir individuel, professionnel et institutionnel correspond au terme anglais d'empowerment' qui est défini comme étant la capacité des personnes individuelles ou collectives à exercer un plus grand contrôle sur ce qui est important pour elles, leurs proches ou la collectivité à laquelle elles s'identifient.

Ce thème présente l'intérêt de stimuler l'implication des travailleurs sociaux et de participer à restaurer leur statut d'acteurs individuels et collectifs. Ce thème a été celui de prédilection de Martin Luther King dans son combat pour la reconnaissance des droits civiques de la communauté afro-américaine et il est largement, en outre, associé à la revendication du droit des femmes au début du XX^e siècle.

A l'heure actuelle, face à la vulnérabilité accrue des usagers, la multiplication des dispositifs, des procédures et des compétences décentralisées, les travailleurs sociaux doivent s'adapter à tous ces bouleversements concernant la logique de gestion et les droits des usagers.

21) POUJOL VIRGINIE. Emancipation et développement du pouvoir d'agir des citoyens

LA SANTE EN ACTION, n° 446, 12/2018, pp.20.

Résultat d'un travail collectif, cet article traite de l'émancipation et du pouvoir d'action des populations.

22) RICHARD JULIE ; DUFOUR EMILIE ; GELINEAU LUCIE ; DUPERE SOPHIE ; COLLECTIF COLLECTIVITES AMIES DES JEUNES. Empowerment au Québec : pour une participation des jeunes aux décisions territoriales

LA SANTE EN ACTION, n° 446, 12/2018, pp.15-17.

A Charlevoix au Québec, une recherche-action participative contribue à associer les jeunes de 12 à 17 ans aux décisions qui affectent leur vie. D'après le résumé de la revue.

23) LE GRAND ERIC ; FERRON CHRISTINE ; POUJOL VIRGINIE. Empowerment des jeunes

LA SANTE EN ACTION, n° 446, 12/2018, pp.8-9.

Avant-propos au dossier "Empowerment des jeunes".

24) FAYARD ANNICK ; CARIA AUDE ; LOUBIERES CELINE. Empowerment et santé

mentale

LA SANTE DE L'HOMME, n° 413, 5/2011, pp.7-42.

L'empowerment en santé mentale est une notion récente apparue il y a quelques années. Ce dossier dresse un état des connaissances actuelles sur l'empowerment ses fondements, ses mécanismes. Les articles abordent l'accroissement de la capacité d'agir de la personne concernée par un trouble psychiatrique ou un problème de santé mentale, par le développement de son autonomie, la prise en compte de son avenir et la participation aux décisions le concernant.

25) CHIBRAC LUCIENNE ; PORTAL BRIGITTE. Empowerment, développement du pouvoir d'agir : du discours aux actes concrets

ACTUALITES SOCIALES HEBDOMADAIRES, n° 2922, 28/8/2015, pp.32-33.

Depuis une dizaine d'années, le conseil départemental de la Gironde s'est engagé dans une démarche d'empowerment, puis de développement du pouvoir d'agir, avec des effets sur les pratiques des intervenants, le regard des personnes accompagnées et les organisations institutionnelles. Lucienne Chibrac, directrice des interventions et du développement social et Brigitte Portal, formatrice à l'ANDA-DPA, reviennent sur les conditions d'une démarche réussie. D'après le résumé de la revue.

26) PAQUET MICHEL. Empowerment, un contre-culture pour le travail social

ACTUALITES SOCIALES HEBDOMADAIRES, n° 2886, 5/12/2014, pp.26-29.

En une dizaine d'année, le concept nord-américain d'empowerment est devenu un enjeu majeur du travail social en France. Le développement des pouvoirs d'agir des personnes, formule plus consensuelle dans l'Hexagone, ouvre la perspective d'un renouveau des pratiques participatives. Mais, selon ses promoteurs, il ne se fera pas sans remises en cause. D'après le résumé de la revue.

27) JOUFFRAY CLAIRE. Former à la participation et au développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectifs : une posture du formateur à contre-courant ?

VIE SOCIALE, n° 19, 9/2017, pp.181-197.

Notre propos est d'interroger la posture du formateur qui souhaite former des professionnels à la participation et à l'approche centrée sur le DPA-PC, et d'ouvrir des pistes quant à l'intérêt d'adopter une posture quelque peu différente de celles qui sont le plus couramment en usage. Pour ce faire, après des clarifications sémantiques, nous précisons ce qu'apporte dans ce domaine l'apprentissage expérientiel, puis nous questionnons la notion de prise dans la relation d'accompagnement, qu'elle concerne les accompagnements des publics ou ceux des professionnels en formation. Nous concluons sur une hypothèse quant à une évolution des postures des formateurs en travail social. D'après le résumé de la revue.

28) CARREL MARION. Injonction participative ou empowerment ? Les enjeux de la participation

VIE SOCIALE, n° 19, 9/2017, pp.27-34.

La démocratie participative se résume bien souvent à de l'injonction participative : une offre institutionnelle descendante et contreproductive pour enrayer la crise démocratique. La participation citoyenne peut cependant être un levier efficace - et révolutionnaire- pour régénérer la démocratie, toujours en chantier. Sous certaines conditions, elle peut renouveler les politiques publiques sur un mode ascendant, en s'appuyant sur l'expertise des personnes concernées et la codécision. Elle peut stimuler l'interpellation des institutions et l'émancipation des personnes, en particulier les plus précaires et éloignées de la parole publique. Aujourd'hui, elle peut et doit compter avec de nouveaux partenaires, les acteurs communautaires. D'après le résumé de la revue.

29) DEVERCHERE NELLY. Innovations et engagement des travailleurs sociaux en faveur du développement du pouvoir d'agir

VIE SOCIALE, n° 19, 9/2017, pp.93-105.

Dans l'action publique, la notion de participation renvoie à deux conceptions littéralement opposées : d'un côté, la conception néolibérale qui tend à activer et à responsabiliser les individus pour les rendre acteurs de leur accompagnement ; de l'autre, la conception solidaire qui entend favoriser le développement social et le pouvoir d'agir des personnes accompagnées. Tandis que dans la première conception, la posture d'expert du travailleur social ne semble pas être remise en cause, la seconde conception invite, à l'inverse, les professionnels à renouveler en profondeur leurs interventions vers un "travail social en résonance". Cet article s'intéresse particulièrement à des pratiques participatives de travailleurs sociaux au sein de services publics départementaux d'action sociale qui s'engagent en faveur du développement du pouvoir d'agir des personnes accompagnées. Comment ces travailleurs sociaux, acteurs d'une réalité concrète mais isolée, parviennent-ils à transformer leur posture professionnelle traditionnelle pour permettre la participation effective des personnes à leur accompagnement ? D'après le résumé de la revue.

30) ETIENNE CATHERINE. L'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir individuel et collectif dans le management d'équipes

VIE SOCIALE, n° 19, 9/2017, pp.165-179.

Face aux multiples contraintes auxquelles les cadres de l'action sociale et médico-sociale se disent confrontés, nous proposons d'examiner en quoi l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir individuel pourrait les aider à se positionner de manière à la fois plus sereine et plus affirmée dans leurs contextes de travail. En effet, cette approche les invite à rechercher la participation active de leurs collaborateurs à des réflexions approfondies sur les critères d'un accompagnement de qualité impliquant pleinement les usagers des services ; à repérer les différents enjeux qui se confrontent au sein des institutions, y compris les leurs, par rapport à un problème concret ; à identifier de manière très pragmatique des marges de manoeuvre et de créativité et à négocier avec les acteurs concernés. Ces cadres pourraient ainsi susciter une évolution des fonctionnements institutionnels. D'après le résumé de la revue.

31) ROUFF KATIA ; BACQUE MARIE-HELENE. L'émancipation par l'empowerment

LIEN SOCIAL, n° 1123, 24/10/2013, pp.10-18.

Quitter pour un travailleur social le mode tutélaire et s'approcher du développement du pouvoir d'agir rejoint le principe d'autodétermination, fondement de l'intervention sociale. Le concept d'empowerment définit le développement du pouvoir d'agir des individus et des groupes sur leurs conditions sociales, économiques ou politiques. Si des collectifs d'associations s'en sont emparés, la politique de la ville et le travail social s'y frottent plus timidement.

32) MERLE PIERRE ; ANTOINE JENNY ; AOUIZERATE SOPHIE ; CHEVALIER ISABELLE ; DROUARD HERVE ; DUTOIT MARTINE ; GAULENE SYLVIE ; JACQUIER CLAUDE ; JAEGER MARCEL ; JOUFFRAY CLAIRE ; LECHAUX PATRICK ; LIETARD KARINE ; NGNAFEU MANUELLA ; OTT LAURENT ; PASCAL HENRI ; ROBERTIS CRISTINA DE ; ROBIN REGIS. L'empowerment à la française ? Empowerment, développement du pouvoir d'agir, du faire participer, de la citoyenneté : quelles relances pour quel travail social ?

FORUM, n° 144-145, 4/2015, pp.3-102.

Ce numéro aborde le concept d'empowerment dans le travail social - éducatif, socioculturel... Il s'agit de présenter et mettre à l'étude les éléments de contexte, les enjeux, le caractère d'opportunité (ou de nécessité face à des impasses ou épuisements de pratiques), de ces orientations et lignes stratégiques ; la mise en perspective historique permet de se repérer entre ce qui semble de l'ordre de la résurgence et ce qui caractérise une nouvelle donne pour le travail social. Santé mentale, ville, situations de pauvreté ou de handicaps multiples sont ici les terrains d'analyse qui, se présentant d'emblée comme domaines sur leur versant institutionnalisé, sont déconstruits dès lors que les entrées se font par population et territoire.

D'après la présentation du numéro

33) BAJON JEANNETTE. L'empowerment comme trait d'union entre le soignant et le patient

PERSPECTIVE SOIGNANTE, n° 34, 4/2009, pp.137-142.

Un cadre de santé témoigne de sa pratique du 'prendre soin'. Elle demande à son équipe soignante de s'impliquer dans une logique de management participatif. Elle encourage une démarche soignante d'éducation du patient tendant à l'autonomie et à la responsabilisation de ce dernier. L'entretien motivationnel est un des outils utilisés pour cette démarche.

34) LEPELTIER CELINE. L'empowerment dans les " ateliers cuisine " : entre enjeux et pratique

VIE SOCIALE, n° 3, 11/2011, pp.51-64.

Cet article présente les principaux résultats d'une recherche portant sur l'empowerment des personnes en situation de précarité dans les ateliers cuisine mis en oeuvre dans des épiceries sociales ou solidaires. Il s'intéresse au concept d'empowerment dans les pratiques en travail social comme réponse pour lutter contre les inégalités sociales et la précarité. Cette recherche vise à décrire les pratiques des animateurs et leurs effets sur les personnes en situation de

précarité qui y participent, afin d'étudier comment ils peuvent contribuer ou non au changement dans leurs pratiques alimentaires. D'après le résumé de la revue

35) GRATIEN VIRGINIA ; CARIA AUDE. L'empowerment, un déficit politico-médiatique

SANTE MENTALE, n° 212, 11/2016, pp.32-38.

Individuel ou collectif, l'empowerment est une volonté manifeste d'affirmer le droit à la différence psychique, malgré le risque perçu par l'opinion publique, alimenté par les discours et conduites politico-médiatiques. Les personnes vivant avec des troubles psychiques revendiquent un "pouvoir d'agir" en affirmant la légitimité de leurs savoirs expérientiels, ainsi que la requalification de leurs paroles, afin de se forger une posture d'usager-citoyen. Bousculant pensées et pratiques antérieures, ces personnes sont confrontées à des résistances politiques et institutionnelles qu'elles cherchent à lever en s'appuyant notamment sur un allié plutôt improbable, le journaliste. L'empowerment des usagers en santé mentale s'apparente à une révolution mobilisatrice de l'ensemble du corps social qui ne pourra s'opérer que si la lutte contre la stigmatisation et les discriminations trouve là des solutions efficaces. (D'après le résumé)

36) DROUARD MARIE. L'engagement « humain » dans le travail social. Du pouvoir à l'« empowerment »

FORUM, n° 136, 7/2012, pp.47-54.

Dans les relations humaines et professionnelles, en dernier ressort, le seul gage que l'on puisse donner, le seul engagement que l'on puisse prendre envers les autres, usagers ou clients ou bénéficiaires et partenaires renvoie fondamentalement à être "plus humain", apporter, susciter, échanger, plus d'humanité et la relation amicale devient un modèle dynamisant ; l'engagement de soi une nécessité. Pas étonnant qu'il se devine et marque l'environnement et l'entourage. D'après le résumé de la revue.

37) L'engagement à l'adolescence

L'ECOLE DES PARENTS, n° 632, 7/2019, pp.31-59.

L'actualité des derniers mois a braqué les projecteurs sur les jeunes qui rêvent de partir faire le djihad et, dans un registre différents, sur les lycéens qui défilent pour défendre le climat. Quelles sont les valeurs, les croyances qui motivent les adolescents aujourd'hui et quelles formes revêtent leurs engagements ? Du véganisme à la défense des minorités en passant par les mouvements évangéliques, certains relèvent de la sphère privé, d'autres s'expriment collectivement. Quel rôle les réseaux sociaux jouent-ils dans la diffusion de ces idées ? Dans quelle mesure l'engagement, y compris radical, construit-il les adolescents et participe de leur prise d'autonomie ? Que se passe-t-il quand, à l'inverse, il les consume ? Sociologues, psychologues et historiens analysent dans ce numéro les engagements actuels et passés des adolescents. D'après le résumé de la revue.

38) FERRON CHRISTINE. La preuve est faite: l'empowerment et la participation, ça marche

LA SANTE DE L'HOMME, n° 406, 3/2010, pp.4-7.

Un rapport sur l'empowerment, publié par l'OMS en 2006 mais peu connu des professionnels, démontre l'utilité prouvée de cette démarche dans les actions de santé publique. Associer la population à la conception et la mise en œuvre d'une action de promotion de la santé accroît son efficacité, souligne l'OMS. Cela permet aussi de s'attaquer aux inégalités puisque l'empowerment bénéficie principalement aux personnes les plus éloignées du pouvoir et de la prévention. D'où la nécessité de recourir à cette démarche encore très peu répandue. Pour ce faire, il est urgent d'y former professionnels et décideurs.

39) PILLONEL ALEXANDRE. Le corps autonome des classes supérieures : expression d'un "pouvoir d'agir" ?

GERONTOLOGIE ET SOCIETE, n° 157, 10/2018, pp.97-110.

A partir d'une étude ethnographique menée avec une vingtaine de personnes âgées issues de la bourgeoisie protestante genevoise, cet article, traite de la notion de pouvoir. Dans un contexte où l'évaluation des processus de vieillissement se mesure en partie au regard du modèle du "bien-vieillir", et plus particulièrement selon une mesure de l'autonomie, il s'agit d'offrir une description des stratégies engagées par les membres de ces classes sociales afin de conserver leur autonomie durant la vieillesse. L'objectif est ensuite d'établir que le corps, lieu privilégié de cette acquisition, devient simultanément enjeu de son expression ainsi que lieu d'inscription de nombreuses stratégies visant à maintenir cette autonomie. En démontrant que l'autonomie des vieillesse bourgeoises se distingue de celle d'autres classes sociales, par la mobilisation de différents registres de stratégies, cet article soutient que le pouvoir dont disposent ces individus ne doit pas être uniquement lu en termes de domination - d'un "pouvoir sur", autrement dit d'un rapport de classe - mais également d'un "pouvoir de" contribuer à la construction de modèles de vieillissement. D'après la présentation de la revue.

40) BOSSE PIERRE-LUC ; BOSSE ANNIE ; MORIN PAUL ; RAMONNET MARIANNE ; AURORE MARCUZZI. Le Projet Baromètre, un vecteur d'empowerment

SANTE MENTALE, n° 212, 11/2016, pp.46-52.

Comment soutenir concrètement l'empowerment du patient ? A l'EPSM Lille-métropole, des soignants utilisent un outil d'intervention clinique, numérique et collaboratif, qui met en lumière les forces et les progrès de la personne dans sa communauté. Il permet d'apprécier l'évolution de la qualité de vie en tenant compte des priorités de l'utilisateur. Le Baromètre soutient la participation et l'engagement de ce dernier, à la hauteur de ses capacités, tout au long de sa démarche de rétablissement. Fondé sur les principes de la personnalisation des soins et services et sur le modèle des forces en santé mentale, il se veut un vecteur d'empowerment en un contexte de pratiques interprofessionnelles. Cet article décrit les fonctionnalités et les modalités d'utilisation, pour ensuite approfondir le processus d'empowerment et de renforcement des capacités auquel le Baromètre contribue. Finalement, son intégration à l'intérieur du Pôle de santé mentale 59G21 est présentée. (D'après le résumé)

41) IBARRART FREDERIQUE. Les conditions favorables à l'empowerment

SANTE MENTALE, n° 212, 11/2016, pp.68-71.

Comment les cadres soignants peuvent-ils accompagner le processus d'empowerment des usagers en santé mentale mais aussi favoriser celui des professionnels de leurs équipes ? La notion d'empowerment renverse la relation soignant soigné, qui bascule d'une relation verticale vers un lien plus équilibré où l'utilisateur est acteur de ses soins et de son rétablissement. Dans ce contexte, les cadres ont un rôle de soutien de leurs équipes, afin de les aider à intégrer ce nouveau positionnement. (D'après le résumé)

42) BELLAHSEN MATHIEU. Les pièges de l'empowerment

SANTE MENTALE, n° 212, 11/2016, pp.72-77.

Sous couvert d'émancipation de l'utilisateur, l'empowerment en santé mentale fonctionne aujourd'hui comme un processus de normalisation. Issu des luttes politiques radicales, le concept d'empowerment est passé de la critique des systèmes de domination aux consensus des experts. Ce renversement s'est également produit dans le champ de la santé mentale. Après avoir situé le cadre du santé-mentalisme qui fait désormais de la santé mentale un objet et un vecteur de la rationalité néolibérale, nous tenterons de savoir quelle est, dans ce cadre, la problématique politique portée par l'empowerment. Prendre au sérieux cette dimension du pouvoir et de l'agir implique à l'inverse une forme de subversion. (D'après le résumé)

43) GRARADJI NADIA. Pouvoir d'agir des usagers "Yes, they can !"

ACTUALITES SOCIALES HEBDOMADAIRES, n° 3088, 14/12/2018, pp.26-30.

Impliquer, faire participer, autonomiser, libérer le potentiel, donner plus de possibilités d'action et de pouvoirs de décision aux personnes accompagnées, leur donner l'opportunité de mieux maîtriser leur vie... L'"empowerment", c'est à dire la capacité d'action des usagers, sera-t-il la prochaine révolution culturelle du secteur social et médico-social ? D'après le résumé de la revue.

44) JOUET EMANUELLE. Promouvoir l'empowerment en santé mentale

SANTE MENTALE, n° 212, 11/2016, pp.24-31.

L'empowerment en santé mentale est un enjeu complexe et multidimensionnel, qui implique un changement de posture des soignants. L'utilisateur du futur est acteur de ses soins, moteur de son rétablissement et auteur de son projet de vie. Cet article vise à problématiser l'approche de l'empowerment dans le domaine de la santé mentale et de la psychiatrie. Notion plurielle et contrastée, donnant lieu à des débats intenses quant à ses finalités et ses mises en oeuvre, elle apparaît aujourd'hui comme un enjeu dans le déploiement de pratiques émancipatoires par, pour et avec les personnes vivant avec un trouble psychique. Après avoir précisé ce concept, ses potentialités et limites, l'auteur aborde comment en France usagers et professionnels s'en emparent et inventent des nouvelles approches et pratiques de soin dont les objectifs seraient l'appropriation par les usagers de leur "pouvoir d'agir". (D'après le résumé)

45) QUENTIN BERTRAND. Quand maximiser le pouvoir d'agir se retourne contre

la personne vulnérable

GERONTOLOGIE ET SOCIÉTÉ, n° 157, 10/2018, pp.181-187.

Certains concepts développés pour remédier à des contextes d'absence radicale de participation sociale peuvent donner l'impression de n'offrir qu'une démarche d'émancipation, bien loin de toute idéologie. C'est le cas avec l'empowerment ou volonté de favoriser le "pouvoir d'agir" des individus. Il s'agira ici cependant de repérer les angles morts d'un tel concept, notamment dans le contexte des établissements pour personnes âgées. Si Thomas Hobbes est le père d'une conception qui fait reposer l'identité d'un individu sur son aptitude à augmenter son pouvoir sur le monde et les autres, cette position n'est pas sans poser la question de cette obsession de maîtrise. Son travers possible dans le cadre d'une immersion en Ehpad sera celui de "l'empathie égocentrée" issue des soignants ou même des proches. Un autre travers possible est l'accentuation du risque de "harcèlement thérapeutique". Des injonctions difficiles à suivre pour tous se retournent alors contre certaines personnes. Par-delà la bonne intention dans l'effort pour permettre un pouvoir d'agir à des personnes souvent vulnérables, cet article revendique une vigilance pour ne pas exténuier les individus dans un activisme hors de propos. D'après la présentation de la revue.

46) ABSIL GAETAN ; REGINSTER MAUD ; VANDOORNE CHANTAL. Quelles places pour les jeunes dans les évaluations ? De la participation à l'empowerment

LA SANTÉ EN ACTION, n° 446, 12/2018, pp.21-23.

L'évaluation émancipatrice favorise l'acquisition, le renforcement et le développement de compétences psychosociales, vectrices d'empowerment et de changements sociaux. D'après le résumé de la revue.

47) LEMARQUIS JULIEN ; RAETH SEVERINE. Recherche et réflexion étudiante autour du terme empowerment

LA REVUE DE L'INFIRMIÈRE, n° 185, 11/2012, pp.51-52.

Dans le cadre des unités d'enseignement optionnel des semestres 5 et 6, des étudiants en soins infirmiers de Lorraine ont choisi de travailler sur un module dédié à la découverte des soins infirmiers en Europe. Ils ont notamment participé au congrès des infirmières et infirmiers francophones, à Genève en mai dernier. Deux d'entre eux nous font partager l'article professionnel sur le thème de l'empowerment, produit à l'issue de l'événement, pour valider leur unité d'enseignement. D'après le résumé de la revue.

48) SVANDRA PHILIPPE. Rendre à l'utilisateur des soins le pouvoir d'agir

SANTÉ MENTALE, n° 212, 11/2016, pp.40-44.

Le concept de capabilité, proposé par Paul Ricoeur, met au premier plan la capacité d'action de chacun. Le soin permettrait ainsi de proposer au patient une aide pour qu'il retrouve une puissance d'agir peut-être altérée par la souffrance mais jamais anéantie. La société promeut de plus en plus l'autonomie de chacun, mais que recouvre cette notion, dans la relation de soin en particulier ? L'auteur l'explore en s'appuyant notamment sur les travaux de Paul Ricoeur sur l'homme capable. Les "capabilités" de tout individu varient selon sa situation, et la souffrance entraîne un manque de "capacité d'agir". Dans ce contexte le soin

serait l'aide que le soignant apporte au soigné pour qu'il retrouve un pouvoir d'agir sur sa vie, selon ses propres valeurs. (D'après le résumé)

49) Santé mentale, citoyenneté et pouvoir d'agir. PRATIQUES EN SANTE MENTALE, n° 2, 2019, pp.6-74.

Ce numéro relate les interventions des 2 journées de formation : la Journée de Paris sur la santé mentale et la citoyenneté, et la Journée de Lyon sur le parcours et le pouvoir d'agir.

50) JOUFFRAY CLAIRE ; ETIENNE CATHERINE. Vous avez dit participation ? Apports de l'approche centrée sur le DPA-PC sur cette question

VIE SOCIALE, n° 19, 9/2017, pp.107-125.

On assiste depuis plusieurs années à une montée en puissance du terme de "participation" dans le champ de l'action sociale et médico-sociale, du moins dans les discours. Pour autant cette participation peine à se traduire dans les actes. Notre objectif est d'essayer de comprendre pourquoi il y a ce décalage et de voir en quoi l'appel à la participation vient bousculer les actuelles pratiques sociales et interroger les rapports travailleurs sociaux-personnes accompagnées. Nous explorons dans un premier temps cette notion de participation, pour voir ensuite comment elle peut se traduire au niveau méthodologique en prenant appui sur l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectifs. Puis nous examinons les ressemblances et les différences entre approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir et les concepts et méthodes de l'empowerment, tels que le Community organizing. Nous concluons notre propos par l'intérêt que peut avoir l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir quant à la question de l'augmentation du pouvoir des personnes accompagnées. D'après le résumé de la revue.