

# L'empowerment

- De quel processus s'agit-il ?
  - Est-il évaluable ?

# Les pratiques communautaires

---

- Une expression de la **démocratie participative** et un outil de développement social.
- **Une démarche** utilisée dans le champ de la santé et aussi dans ceux de l'action sociale, l'éducation, l'urbanisme, l'environnement, la sécurité,...
- Des pratiques **portées par des valeurs** de solidarité, de justice et de lutte contre les inégalités et les exclusions.
- Des pratiques mettant **l'humain au cœur de toutes les actions et en priorité sur tout autre objectif**. Les personnes sont ainsi associées à toutes les actions qui les concernent.

# Les pratiques communautaires visent une dynamique de changement

---

- **de pratiques** de tous les acteurs (modes de décision, transversalité, intersectorialité, ...)
- **de relations**, les relations de domination laissant place à des relations de négociation
- **de pouvoir**, partagé par tous les acteurs (plutôt que dans le contre-pouvoir )
- **un accroissement de la solidarité** entre les acteurs
- **un accroissement des compétences** de chacun et un reconnaissance par le groupe
- **un développement de l'empowerment individuel et collectif.**

# Empowerment individuel

---

Un processus permettant à l'individu de mobiliser ses ressources de vie et de devenir acteur de sa vie

# Processus d'empowerment individuel

---

Il contient **4 processus qui s'interagissent** :

- **Identification** qui fait passer d'un vécu de victime à un sujet acteur de sa vie
- **Participation** qui fait passer d'une position de consommateur à une participation contributive et à une prise de responsabilité
- **Mise en compétence** qui fait passer d'un vécu d'incompétence à la reconnaissance et à la valorisation de ses compétences
- **Responsabilisation** qui permet à chacun de prendre une place (reconnue et valorisée)

# Processus d'identification personnelle

---

- **Vécu d' « objet victime »** : image de soi dévalorisée, comportement d'opposition
- **Sujet souffrant** se mobilisant pour sortir de ses souffrances (résilience)
- **Sujet qui se reconnaît avoir de la valeur** et qui s'enrichit de la valeur des autres
- **Sujet devenant acteur responsable de sa vie**

# Processus d'identification collective

---

- **Sentiment d'être seul, incompris**
- **Sentiment d'appartenance à une communauté « de mêmes »** (famille, amis, pairs, religion)
- **Appropriation des valeurs et des finalités communes.** Sentiment d'appartenance à des groupes acceptant les différences
- **Sentiment d'appartenance à un ensemble complexe s'enrichissant des différences**

# Le processus de participation

---

- **Consommateur** de services, comportements individualistes (écoute passive)
- **Consommateur éclairé**, comportements civiques et liens d'appartenance (pose des questions)
- **Participation effective** : apport d'une contribution personnelle, d'une compétence ; prise de responsabilités
- **Participation représentative** : responsabilités de représentation (associative, syndicale, politique)

# Le processus de mise en compétence

---

- Non reconnaissance de ses compétences (sentiment d'échec)
- Désir d'accroître ses compétences (ça devient possible)
- Développement de ses compétences
- Reconnaissance et valorisation de ses compétences par soi-même et par les autres

# Le processus de responsabilisation

---

- Place octroyée par le groupe
- Place valorisée par une participation effective et une compétence reconnue
- Place négociée avec des responsabilités plus ou moins limitées
- Participation aux décisions

# Le dépowerment

---

- Les personnes ne sont plus que des pions au service d'une personne ou d'un groupe
- Place non reconnue et non valorisée
- Compétences non reconnues, remises en cause ou dévalorisées
- Responsabilités retirées

# Empowerment collectif

---

**Un processus permettant à un groupe de mobiliser ses ressources en permettant à chacun de prendre sa place**

# Processus d'empowerment collectif

---

Il contient aussi **4 processus qui s'interagissent** :

- **Identification** qui favorise le sentiment d'appartenance et l'aspiration collective vers un projet collectif
- **Participation** qui permet l'intégration des Je différents et l'implication de chacun
- **Mise en compétence du groupe** qui favorise et s'appuie sur la mise en compétence de chacun
- **Responsabilisation** qui permet à chacun de prendre une place reconnue et valorisée

# Le processus d'identification

---

- **Chacun pour soi** ; les autres confondus dans un On
- Existence de **groupes d'intérêts spécifiques** ; existence de liens de solidarité de proximité
- **Groupes structurés** ; possibilité d'alliances reconnaissant des différences ; intérêts individuels et collectifs vont dans le même sens ; enjeux de pouvoirs et de contre-pouvoir
- **Aspiration commune à un projet co-construit** s'appuyant sur des valeurs et des pouvoirs partagés ; l'intérêt collectif dépasse les intérêts individuels (un Nous complexe fait de Je différents)

# Le processus de participation

---

- **Information partielle et plus ou moins diffusée**  
(des décideurs vers des récepteurs passifs)
- **Concertation ; circulation de l'information ;  
expression des besoins**
- **Implication, mise en compétence et en  
confiance des différents acteurs**
- **Organisation collective permettant à tous de  
participer aux décisions et de se  
responsabiliser**

# Le processus de mise en compétence

---

- **Non reconnaissance des compétences des différents acteurs**
- **Évaluation des besoins de formation et des possibilités de transfert de compétences**
- **Mise en place de formations et de transfert de compétences**
- **Reconnaissance et valorisation des compétences, permettant à chacun de prendre une place et des responsabilités**

# Le processus de responsabilisation

---

- Responsabilités sans délégation ni partage de pouvoir (des décideurs et des exécutants)
- Circulation de l'information et concertation favorisant l'implication de chacun
- Délégations de responsabilités, s'appuyant sur des mises en compétence
- Responsabilisation collective (partage des fonctions et des responsabilités) permettant à toutes les personnes impliquées de participer aux décisions

# Pourquoi utiliser ces indicateurs de développement humain ?

---

- L'enjeu majeur de la société de demain est de **définir une perspective de développement humain** devant avoir la priorité sur le développement des richesses matérielles.
- **Les indicateurs actuels** de développement humain sont quantitatifs, statiques et concernent surtout les conditions matérielles ; ils **ne reflètent pas ce processus de développement de l'humain**
- Ils permettent d'**associer à toute action une finalité humaine qui dépasse et englobe les objectifs de l'action**

# Comment utiliser ces indicateurs ?

---

- Un outil d'évaluation pour tout groupe, pouvant être utilisé **en cours et en fin d'action**
- Permettant d'**évaluer l'impact humain** d'une action, complétant une évaluation d'efficacité
- Nécessitant l'accord et la participation de tous les acteurs, s'appuyant sur une **auto-évaluation individuelle et collective**