

Le développement du pouvoir d'agir personnel et collectif

*Quelques enjeux relatifs à la posture
professionnelle et à la formation des praticiens
du social*

**Yann Le Bossé
Juin 2007**

Les pratiques sociales sont en crise...

- Une augmentation de la demande
- Une réduction des ressources disponibles
- Des modèles de pratiques mis à l'épreuve

En quoi l'approche centrée sur le DPA offre-t-elle une alternative potentielle à la crise actuelle ?

Un point de vue critique sur les pratiques actuelles.

- Les problèmes sociaux ont une origine structurelle qui entraîne des conséquences personnelles
- Les pratiques ne portent que très rarement sur les aspects structurels et appréhendent généralement les conséquences personnelles comme si elles étaient à l'origine des problèmes traités.

Une orientation générale

- Concevoir des pratiques sociales aptes à traiter simultanément les facteurs structurels et les composantes individuelles des problèmes sociaux tout en redonnant aux personnes accompagnées une place centrale dans la conduite des changements qu'ils recherchent

Qu'est-ce que la souffrance?

Dans la grande majorité des contextes d'application des pratiques sociales, la souffrance morale est prioritairement liée à :

« La diminution, voir la destruction de la capacité d'agir, du pouvoir faire, ressentie comme une atteinte à l'intégrité de soi » Ricoeur, 1990.

Quel est le but de l'aide professionnelle?

Il s'agit moins de « soulager » (visée caritative), de « guérir » (visée médicale) ou de « dénoncer » (visée politique) que de contribuer à créer les conditions pour que les personnes « s'affranchissent » de la souffrance »

S'affranchir = franchir un obstacle.

Le plus souvent, cet obstacle comprend à la fois des dimensions structurelles et personnelles.

Comment contribuer à cet affranchissement ?

*En soutenant le développement du pouvoir d'agir
(DPA) personnel et collectif (empowerment)*

Qu'est-ce que le DPA ?

La possibilité concrète d'influencer ou de réguler des éléments de notre vie quotidienne qui sont importants pour nous, nos proches ou la collectivité à laquelle on s'identifie.

En pratique, comment peut-on contribuer au DPA ?

Toute pratique de DPA devrait pouvoir démontrer qu'elle peut être articulée autour des quatre axes suivants:

- Adoption d'une unité d'analyse « acteur en contexte »
- Prise en compte du point de vue des personnes concernées dans la définition du problème des solutions envisageables.
- Une conduite contextuelle des interventions
- Adoption d'une démarche d'action conscientisante

Cette approche est-elle applicable dans les contextes de pratique actuels ?

L'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités ne serait-elle finalement qu'une idée sympathique, un replâtrage conceptuel de propositions éculées, une perspective généreuse, mais concrètement inapplicable ?

L'application concrète de cette approche passe par un déplacement de la posture professionnelle



Ni policier

Logique du Workfare
De l'aide conditionnelle
Du contrôle social
Confine à une forme
d'aliénation:

*Se voir attribuer la responsabilité
de produire un changement dont
on ne peut avoir l'entière maîtrise*

Ni sauveur

Toute puissance de
l'expertise professionnelle
4 effets iatrogènes connus
Stigmatisation
Double victimisation
Infantilisation
Hyper-déterminisme

Quelle serait une posture professionnelle la plus appropriée à l'approche centrée sur le DPA ?

C'est évidemment celle de l'agent de changement mais plus précisément celle fondée sur l'archétype du « passeur »

Allié stratégique

Soutien ponctuel

Agit à la fois sur les composantes personnelles et structurelles de l'obstacle

Contribue à :

- Éliminer les obstacles perçus comme une source d'impuissance
- Restaurer le mouvement d'épanouissement là où il s'est interrompu
- Élargir le monde des possibles

Le changement

Visé un affranchissement (la réunion des conditions nécessaires au dépassement de l'obstacle) des difficultés qui limitent le DPA visé

Ne nécessite aucun apprentissage préalable: « Tel que je suis, je suis en mesure d'initier la démarche de changement que je vise »

Est conduit par la personne accompagnée. L'intervenant agit comme un « compagnon de projet »

Est co-construit et fondé sur une négociation des expertises

Est contextuel. (il s'agit de dépasser l'obstacle qui se présente « ici et maintenant »)

L'accompagnement

Est ***ponctuel*** et lié au dépassement effectif de l'obstacle

Est négocié ***à partir des ressources disponibles et mobilisables***

S'articule autour des ***quatre axes*** identifiés précédemment :

- L'adoption d'une **unité d'analyse « acteurs en contexte »** *(le problème est analysé à partir des enjeux respectifs des acteurs impliqués et des particularités de la situation)*
- La **définition négociée du problème et des solutions** envisageables avec les personnes concernées
- La **conduite contextuelle des interventions** *(les méthodes et outils d'intervention sont choisis selon les particularités de la situation et non selon un protocole déterminé à l'avance)*
- L'**introduction d'une démarche d'action conscientisante** *(l'accompagnement est conçu pour que la démarche de DPA soit l'occasion d'un élargissement des modalités d'appréhension de la réalité quotidienne)*

La performance

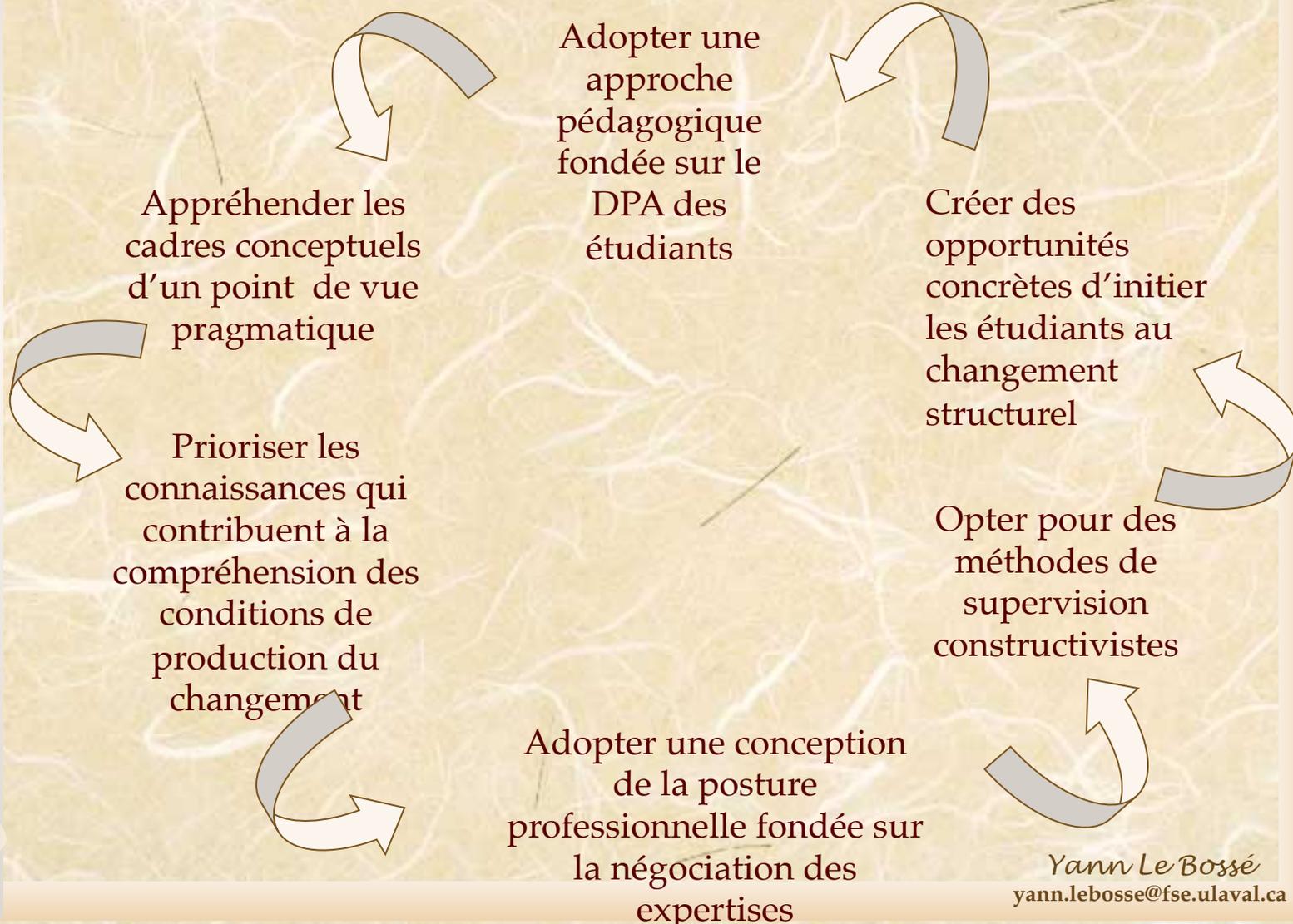
Consiste globalement à dépasser le statu quo initial dans la direction du changement souhaité par la personne accompagnée

L'ampleur de la performance est fonction :

- De l'amélioration concrète de la **disponibilité et de l'accès aux ressources** (individuelles ou collectives) pour la conduite du changement
- Du degré de **dépassement effectif de la situation d'impuissance initiale** (perçue ou réelle) telle qu'elle se présentait au moment de l'accompagnement
- Des **apprentissages** développés à l'occasion de la conduite du changement (caractère plus ou moins génériques des nouvelles connaissances ou habiletés acquises)
- Des **ajustements structurels** réalisés à l'occasion de la conduite du changement (ex: horaire d'un service publique ou modification d'un texte de loi)

Comment former à l'approche centrée sur le DPA ?

On peut identifier 6 axes de formation



Une approche pédagogique fondée sur le DPA des étudiants

Considéré l'étudiant comme l'acteur principal de sa démarche d'apprentissage

Lui donner la possibilité tangible de construire activement ses connaissances plutôt que d'intégrer passivement des théories à vocations universalistes

Encourager toute initiative qui favorise la participation effective (et non pas uniquement symbolique) des étudiants aux instances décisionnelles sur les sujets qui les concernent

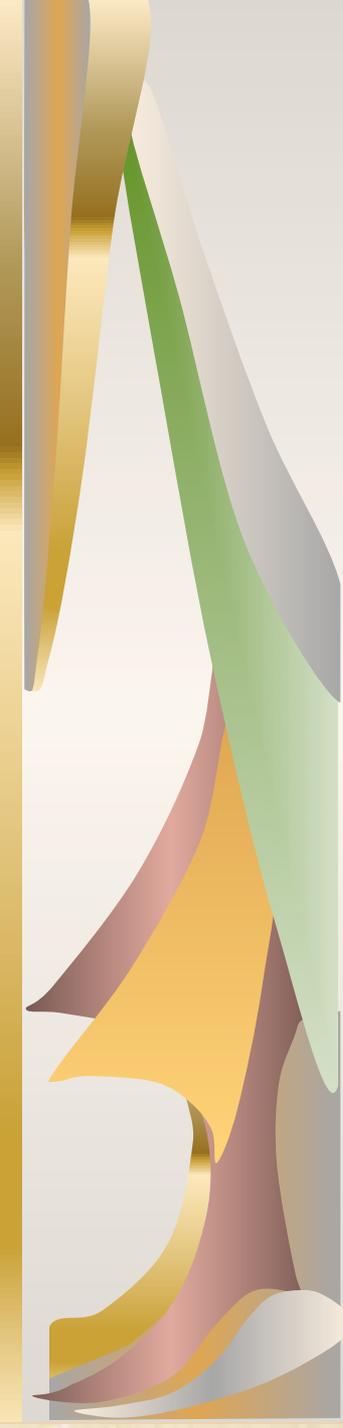
Offrir à l'étudiant l'occasion de conduire des changements concrets au sein même de l'institution

Une appréhension pragmatique des cadres conceptuels

Les cadres conceptuels sont appréhendés comme des propositions partiellement valides et non plus comme des absolus témoignant d'une vérité universelle

Chaque cadre est analysé pour sa contribution potentielle au DPA individuel ou collectif.

L'intervenant est appréhendé comme un praticien *toujours en cours de théorisation personnelle* (Ardoino, 1997)



Priorisation des connaissances qui contribuent à la compréhension des conditions de production du changement

En matière de pratiques sociales, la prémisse réductionniste selon laquelle « toute chose est égale par ailleurs » apparaît comme une vue de l'esprit.

Le fait que les théories générales fassent systématiquement l'impasse sur la prise en compte des contextes, limite considérablement l'utilité concrète de la plupart de leurs propositions.

Le futur intervenant doit être initié à différentes manières de comprendre les modalités dynamiques du changement et les modèles d'analyse utilisables pour repérer les manifestations singulières de phénomènes plus généraux.

Suivant la même logique, il apparaît également prioritaire d'initier les futurs professionnels aux théories de l'action ainsi qu'aux modalités individuelles de production du changement.

Adoption d'une conception de la posture professionnelle fondée sur la négociation des expertises

Le fait d'appréhender une situation à partir d'une expertise professionnelle ne confère aucune valeur absolue à la position du praticien aussi expert soit-il.

Par ailleurs, comme le soulignent plusieurs théories de l'action, l'intégration du point de vue l'acteur constitue un élément fondamental dans la compréhension et la conduite des processus de changement

Le praticien doit plutôt fonder la légitimité de son intervention sur la mise en commun optimale des différentes sources d'expertise. Une chose est de reconnaître les différentes expertises en présence, une autre est de savoir les conjuguer pour conduire efficacement le changement désiré.

Il faut notamment dépasser la simple juxtaposition des différences pour entamer une véritable *négociation des expertises* pour que celles-ci convergent vers une cible de changement commune

Une institution désireuse de former des praticiens centrés sur le DPA pourrait donc fonder son référentiel de compétences sur le développement d'habiletés d'analyse et de conduite stratégique du changement, qu'il soit individuel ou collectif.

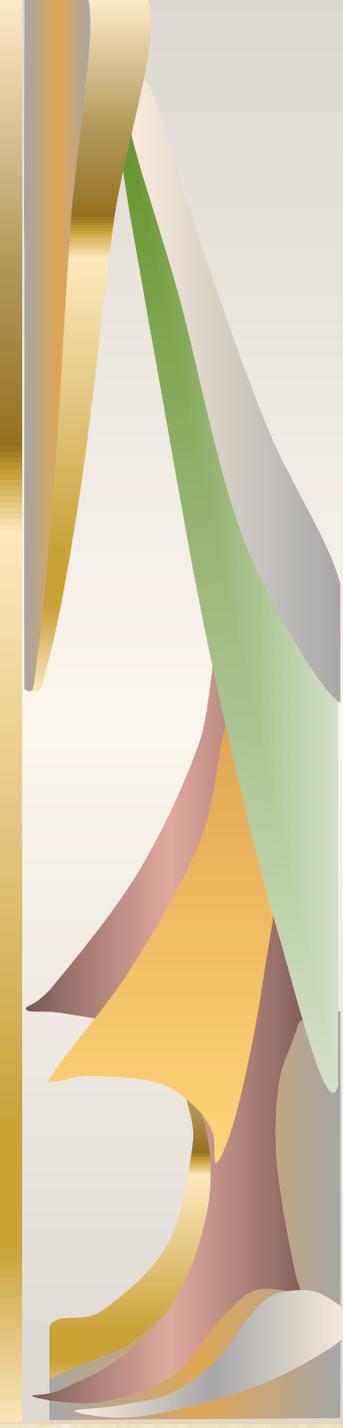
Une option claire en faveur des méthodes de supervision constructivistes

La conduite contextuelle des interventions nécessite que le futur professionnel soit formé de manière à rester le créateur de sa pratique et non le reproducteur fidèle d'une méthode d'accompagnement standardisée

La formation aux techniques et autres procédures standardisées restent pertinentes dans la mesure où elles permettent au praticien d'avoir une « boîte à outils » à sa disposition.

Toutefois, l'essentiel d'une supervision des praticiens centrés sur le DPA réside dans l'accompagnement au développement d'une capacité d'analyse des situations auxquelles le futur intervenant est confronté

Cet accompagnement se réalise par un processus itératif de co-construction qui permet au praticien de créer des solutions ponctuelles ajustées au DPA des personnes accompagnées dans le contexte ou celles-ci évoluent.



Création d'opportunités concrètes d'initier les étudiants au changement structurel

Pour guider une démarche d'action conscientisante, les futurs professionnels doivent eux-mêmes avoir l'occasion de développer un regard critique sur la complexité des situations dans lesquelles ils sont appelés à intervenir.

Il est donc important que les étudiants aient une occasion pratique *d'expérimenter par eux-mêmes* une démarche d'action conscientisante

Une manière d'y parvenir consiste à offrir aux futurs praticiens des opportunités de conduire un changement dans le contexte de l'implication sociale de l'organisation qui se charge de leur formation.

À tout le moins, il serait tout à fait cohérent pour une telle organisation d'offrir un soutien effectif et, pourquoi pas, un encadrement pédagogique, aux étudiants désireux de faire une expérience concrète de DPA collectif.

Conclusion

- L'engouement général pour la notion « d'empowerment » est souvent assimilé à un effet de mode.
- L'idée de placer la capacité d'agir au cœur de la condition humaine n'est pas nouvelle
- Elle prend toutefois une autre ampleur lorsqu'elle est proposée comme fondement de l'ensemble des politiques et des pratiques sociales.
- Au cours des 15 dernières années les travaux empiriques, théoriques et les initiatives de recherche-action ont permis de valider la pertinence potentielle de l'approche centrée sur le DPA
- Cette présentation repose sur les enseignements tirés de ces études et vise à proposer des points d'appui conceptuels et opérationnels pour soutenir les praticiens et les formateurs intéressés par cette approche
- Elle constitue en quelque sorte une invitation à expérimenter concrètement cette approche pour en tester concrètement l'efficacité.