Un outil pour évaluer et développer l'empowerment individuel et collectif des participants à un projet

livret 1

Institut Renaudot

Santé publique France

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

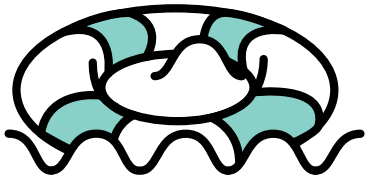
AGENCE NATIONALE DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES

Table des matières

Mot du président 3
Pourquoi ce cahier ? 4

Quelques notions clefs
- Les démarches communautaires en santé 5
- L'empowerment 6
- Les deux versants de l'empowerment 7
- Les participations 8
- L'empowerment et les démarches communautaires en santé 9

Mettre en place une démarche d'évaluation de l'empowerment en pratique
- Pourquoi évaluer l'empowerment ? 10
- Étape 1 : Introduire la démarche d'évaluation de l'empowerment et définir des règles de fonctionnement du groupe 13
- Étape 2 : Évaluer les conditions favorables à l'empowerment 14
- Étape 3 : Évaluer l'impact du projet sur l'empowerment individuel et collectif 18



Mot du président

Ce Cahier de l'Institut Renaudot sur l'empowerment permet d'entrer au cœur des démarches communautaires en santé.

Les démarches communautaires sont une expression forte de la démocratie participative, visant à inclure tous les acteurs concernés à toutes les phases d'une action, de l'évaluation des besoins à la mise en œuvre et à l'évaluation. On entend par acteurs aussi bien les Habitants-Usagers-Citoyens (HUC) que les professionnels, les associations, les élus ou les institutions.

En mettant l'humain au cœur de toute action et en visant l'implication de tous, ces démarches incitent tous ces acteurs à un changement de pratiques.

L'empowerment est la traduction de ce processus participatif. Il permet le développement de l'humain, à la fois individuellement et collectivement. Ce développement passe par l'émancipation individuelle et un changement sociétal où la participation et l'épanouissement de tous seraient possibles.

L'empowerment mobilise et porte la démocratie participative et en évalue l'impact humain. Il en est donc un marqueur important.

Les grilles d'empowerment individuel et collectif proposées dans ce Cahier permettent d'évaluer le processus d'empowerment et l'utilisation de ces grilles y participe.
Elles peuvent être utilisées dans la forme proposée ou discutées avec les membres d'un groupe. La discussion sur les différents critères et leur formulation contribue au processus d'évaluation.

Philippe Lefèvre,
Président de l'Institut Renaudot

Pourquoi ce cahier ?

Les démarches communautaires en santé impliquent la participation effective des Habitants-Usagers-Citoyens (HUC). Cette participation permet le développement à la fois individuel et collectif ainsi que l'émancipation des participants. Mais comment mesurer toute la richesse d'une démarche en santé communautaire? À partir de quels critères? Avec quels outils d'évaluation?

Les dimensions à évaluer dans le cadre d'une démarche communautaire en santé sont nombreuses, et relèvent des processus à l'oeuvre ou des impacts produits : dynamique de groupe, transversalité et intersectorialité, niveau d'implication des acteurs et particulièrement des habitants, usagers, citoyens, impact sur les pratiques et les organisations ...

Parmi les effets attendus des démarches communautaires en santé, l'empowerment individuel et collectif occupe une place centrale. Mais est-il possible de l'évaluer tout au long du projet ?

Ce cahier de l'ITR a pour objectif de proposer un outil d'évaluation de l'empowerment individuel et collectif. Les grilles présentées permettent de situer les individus et le collectif dans leur évolution. Elles portent tout à la fois sur l'analyse des conditions favorables au développement de l'empowerment et sur l'analyse de celui-ci tout au long du projet. Elles peuvent être discutées, réajustées avec le groupe pour que chacun puisse se les approprier et que les formulations conviennent à tous.

La reconnaissance et la valorisation des compétences de chacun, les changements de posture et de pratique sont autant d'indicateurs qui vous permettent d'évaluer la dynamique participative de votre projet. La réflexion sur ces critères est elle-même source d'empowerment.

Dans ce cahier, vous trouverez quelques éléments de cadrage portant sur la définition de l'empowerment, son historique, ses liens avec la démarche communautaire et la participation. Vous y découvrirez ensuite les différentes composantes de l'empowerment en tant que processus. Enfin, nous vous proposons un processus en plusieurs étapes intégrant, la découverte par les participants de la notion d'empowerment, l'appropriation/adaptation des différentes grilles puis des exemples de techniques d'animation pour vous inspirer. Quelques références bibliographiques, toutes accessibles facilement complètent les différents chapitres pour vous permettre d'aller plus loin.

Nous vous souhaitons une bonne exploration !

Quelques notions clefs

LES DÉMARCHES COMMUNAUTAIRES EN SANTÉ

Elles engagent une communauté

« (...) lorsqu'elle concerne une communauté qui reprend à son compte la problématique engagée, que celle-ci émane d'experts ou non-internes ou non à la communauté (l'ensemble d'une population d'un quartier, d'une ville, d'un village, des groupes réunis pour un intérêt commun, une situation problématique commune) »

Institut Théophraste Renaudot. *Charte de promotion des pratiques de santé communautaire.* 1998.
[disponible en ligne en cliquant ici]

Elles associent l'ensemble des acteurs concernés : habitants-usagers-citoyens, professionnels et élus.

Elles s'intègrent dans une démarche de promotion de la santé

Promosanté-Idf. *Concepts clés en promotion de la santé : définitions et enjeux.*
[disponible en ligne en cliquant ici]

Elles s'inscrivent dans une démarche transversale et intersectorielle

Elles visent une dynamique de changement

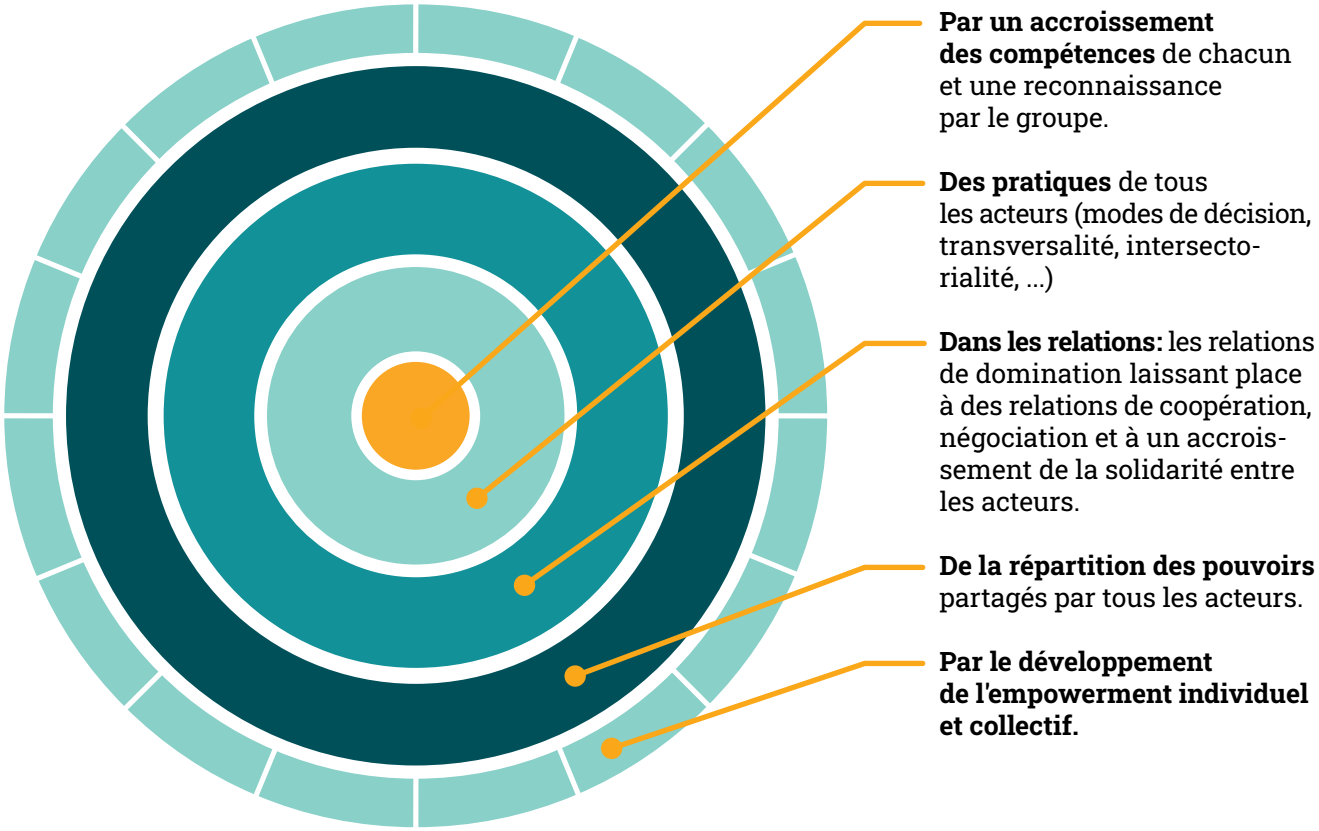


Figure 1 : Démarches communautaires en santé et changements.

Historique de l'empowerment:
C'est au tournant des années 60/70 que le terme d'empowerment émerge. Le climat social explique en grande partie sa diffusion. Dans les pays occidentaux et plus particulièrement aux États-Unis, les luttes féministes, antiracistes, et homosexuelles se structurent et montent en puissance. Dans les pays du Sud, et notamment en Amérique Latine, les enjeux d'émancipation, à la fois individuelle, collective et sociale des opprimés deviennent de plus en plus prégnants. Ils donneront naissance aux mouvements d'éducation populaire, notamment autour du travail du philosophe et pédagogue brésilien Paulo Freire, mouvements pensés comme une stratégie de mobilisation des individus et des groupes marginalisés pour transformer les rapports de pouvoir, afin de construire une société plus équitable.

D'après Peugeot Valérie. 2015. *« Brève histoire de l'empowerment : à la reconquête du sens politique ».*
[disponible en ligne en cliquant ici]

L'empowerment dans le domaine de la promotion de la santé, de quoi s'agit-il ?
La place de l'empowerment est liée à la définition que donne La Charte d'Ottawa de la démarche de promotion de la santé : « processus qui confère aux populations le moyen d'exercer un plus grand contrôle sur leur propre santé ». Il s'agit d'accroître sa capacité d'action sur sa propre santé, dans une démarche collective.

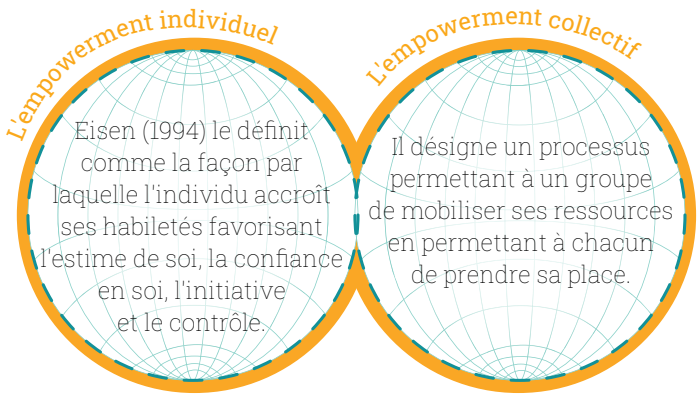
Promosanté-Idf. *Concepts clés en promotion de la santé : définitions et enjeux.*
[disponible en ligne en cliquant ici]

L'empowerment pour l'Institut Renaudot :
L'empowerment est défini comme un processus de mobilisation des ressources personnelles et collectives permettant aux individus et aux groupes d'être davantage auteurs/acteurs de leur vie et dans la société, dans une perspective d'émancipation et de changement individuel et sociétal. (Institut Renaudot).

Ainsi, le terme « empowerment » signifie à la fois le processus par lequel un individu ou une collectivité s'approprie le pouvoir, mais aussi sa capacité à exercer ce pouvoir de façon autonome.

LES DEUX VERSANTS DE L'EMPOWERMENT

L'empowerment peut concerner les individus, mais aussi les communautés et les organisations[1]. L'empowerment individuel est étroitement lié à l'empowerment collectif, dans la mesure où un individu reconnaît sa capacité d'agir au sein d'une société. Il définit sa place par rapport à un collectif, à une communauté[2].



Des usages « utilitaristes » de l'empowerment

Dans le domaine de l'entreprenariat

Utilisé en management, comme stratégie pour mobiliser au mieux les compétences des salariés, l'empowerment peut être détourné de son but d'émancipation dans un objectif de production, dans une forme d'exploitation des compétences individuelles au service de l'entreprise.

Dans une perspective de « manipulation »

Il peut être utilisé comme une technique d'intervention où l'objet de celle-ci est plus important que la/les personne(s) concernée(s), avec un risque d'instrumentalisation.

[1] Ninacs, William & A, William. 2002. *Types et processus d'empowerment dans les initiatives de développement économique communautaire au Québec.* Thèse, Ph.D. Laval : Université Laval.

[2] A. Eisen. 1994. *Survey of neighborhood-based, comprehensive community empowerment initiatives.* Health Education Quaterly, 21 (2), 235-252, cités in CESAF, Ibid

Petites lectures

▸ Maury, Y., Hedjerassi, N. 2020. « *Empowerment*, pouvoir d'agir en éducation : À la croisée entre théorie(s), discours et pratique(s) ». *Spirale - Revue de recherches en éducation*, 66, 3-13.
[disponible en ligne en cliquant ici]

▸ Bertha M. 2019. *Les capacités des individus en contexte. Une revue de la littérature sur les notions d'empowerment et de compétence.* Rapport : Le Grain. 35 p.
[disponible en ligne en cliquant ici]

▸ La Halle aux sucres. 2017. *L'empowerment citoyen pour favoriser le vivre ensemble.* Dossier documentaire. 16p.
[disponible en ligne en cliquant ici]

▸ Freire P. 2018. La pédagogie des opprimés (Résistance 71, trad.). Ouvrage original publié en 1980 sous le titre *Pédagogie des opprimés*, Paris : Maspero.
[disponible en ligne en cliquant ici]

▸ Wallerstein N. 2006. *What is the evidence on effectiveness of empowerment to improve health ?* Copenhagen, WHO Regional Office for Europe. Health Evidence Network report ; accessed September 15, 2009. Traduction française : © IREPS Bretagne 2009.
[disponible en ligne en cliquant ici]

▸ Ninacs William A. 2008. *Empowerment et intervention. Développement de la capacité d'agir et de la solidarité.* Laval : PUL. 225p.

▸ Cultures & Santé asbl. 2014. *Empowerment.* Coll. Dossier thématique n °4.
[disponible en ligne en cliquant ici]

LES PARTICIPATIONS

La participation peut prendre diverses formes. Elle est une composante de l'empowerment et réciproquement.
C'est par leur participation et leur engagement dans des démarches ou des projets que la/les personnes mettent en action son/leur pouvoir d'influence et de décision. C'est la possibilité d'être présentes, de prendre la parole, d'être écoutées, et de prendre part aux décisions qui permet aux personnes de prendre et d'exercer leur pouvoir.

Plus la personne développe son pouvoir d'influence et de décision, plus elle peut prendre et trouver sa place dans des processus participatifs.

Un cercle vertueux se crée lorsque les conditions sont favorables à l'empowerment et lorsqu'un haut niveau de participation est possible : l'empowerment est un effet recherché de certains processus de participation, et il favorise lui-même la participation d'un individu, sa capacité à trouver sa place au sein d'un groupe et donc le développement de son autonomie et de son émancipation. Les interventions qui visent le renforcement de l'empowerment s'inscrivent donc nécessairement dans des approches participatives **où le niveau d'implication des personnes concernées garantit une réelle implication** : participation aux processus de décision, construction partagée des solutions/des projets, valorisation des savoirs expérientiels et des compétences.

Petites lectures

▸ PromoSanté-Idf. 2020. *Participation des Habitants-Usagers-Citoyens*. Dossier Comprendre & Agir.
[disponible en ligne en cliquant ici]

▸ Adeline de Lepinay. 2021. *L'échelle d'Arnstein : démocratie ou démagogie participative ?* Éducation populaire.
[disponible en ligne en cliquant ici]

▸ Bacqué M., Biewener C. 2013. *L'empowerment, un nouveau vocabulaire pour parler departicipation ? Idées économiques et sociales,* 173, p.25-32.
[disponible en ligne en cliquant ici]

L'empowerment est un objectif visé par les démarches communautaires en santé, il est au cœur de ses principes et de ses valeurs : le partage des savoirs et des pouvoirs, l'horizontalité et l'appui sur les ressources des participants. « *Réussir à valoriser les ressources de chacun, cela nécessite de repenser la relation en évacuant la dissymétrie : plus question d'expert transmettant des savoirs préconstruits à un récepteur passif. La relation va se baser sur un constat simple : chacun a des connaissances, des capacités, des expériences et des avis. Les savoirs du professionnel ne sont pas niés, au contraire, mais on leur donne une juste place. La relation devient horizontale et démocratique. Les différents acteurs sont considérés comme des partenaires d'un même objectif. Ce mode particulier d'interaction va favoriser l'empowerment. … celui-ci s'accompagne d'un travail de conscientisation, ici encore, réalisé dans le partage : en quoi mes difficultés, mes problèmes sont aussi ceux de mes semblables. Le but de la démarche vise la transformation, le changement individuel et collectif. Forts de la prise de conscience collective des réalités sociales, les participants seront renforcés par les liens de soutien de la communauté et auront développé un pouvoir d'agir* ».[3]

[3] 2017. La démarche communautaire un choix sociétal ? *Bruxelles Santé*. n°86.
[disponible en ligne en cliquant ici]

Petites lectures

▸ La démarche communautaire : une méthodologie qui fait santé ? *Les Politiques Sociales* 2016/1, n° 1-2, 164 p.
[disponible en ligne en cliquant ici]

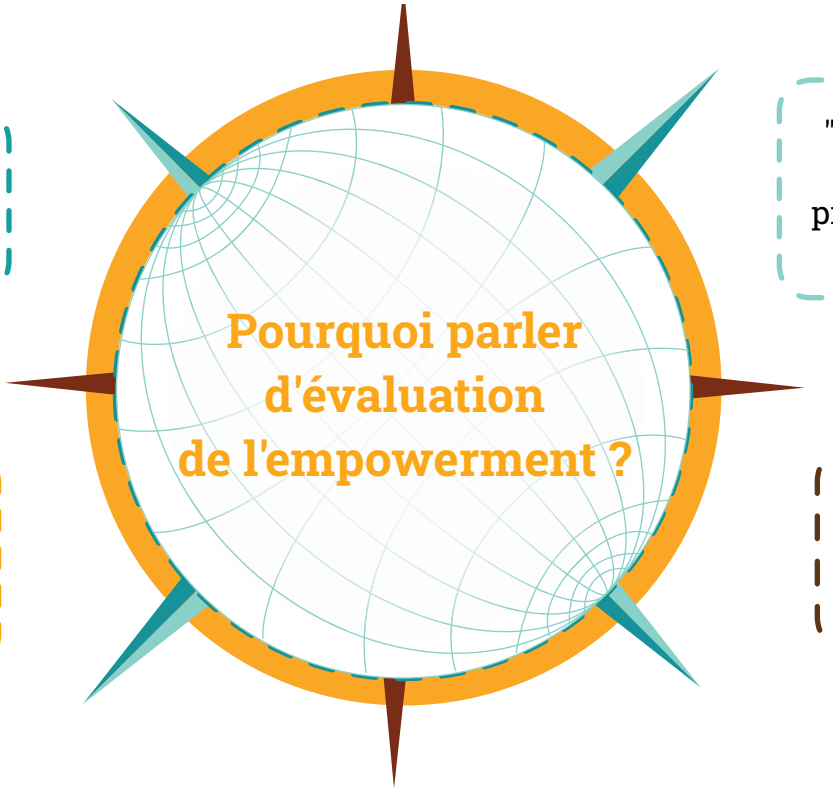
▸ Lefèvre P. 2008. *Du je au nous*. Chronique sociale. 159p.

Mettre en place une démarche d'évaluation de l'empowerment en pratique

Dans cette partie, nous verrons comment, en pratique, mettre en place une démarche d'évaluation de l'empowerment dans le cadre d'une démarche communautaire en santé. Pour cela, nous nous appuierons sur les concepts présentés ci-dessus et trois outils/grilles.

Cette démarche nécessite des préalables : évaluer l'empowerment signifie que celui-ci a été présenté de façon explicite comme une composante et un objectif du projet. Cela implique également qu'il a été défini au préalable et que les participants sont d'accord avec la définition donnée d'une part, et avec le principe d'une démarche d'évaluation d'autre part. Enfin, il est important que les membres du groupe soient suffisamment en confiance pour évaluer les différentes dimensions de leur empowerment individuel et collectif.

POURQUOI ÉVALUER L'EMPOWERMENT ?



"Parce qu'il est un des principaux leviers pour promouvoir la santé des populations."

"Parce que cela permet de mesurer les changements que peuvent produire les projets sur les capacités collectives."

"Parce que cela permet de mesurer les changements que peuvent produire les projets sur les capacités individuelles."

"Parce qu'il est corrélé avec l'émancipation individuelle et collective."

Pour construire une évaluation de l'empowerment, nous vous proposons une démarche en 3 étapes :

La première vise l'appropriation de la notion d'empowerment, la validation d'une définition commune, et l'identification des conditions favorables à l'élaboration et au développement d'une démarche d'évaluation de l'empowerment. (Fiches F1, F2).

La seconde vise à évaluer **les conditions favorables** à l'empowerment ce qui implique entre-autres, d'observer, d'identifier et d'analyser les freins et les leviers à la participation : à quelles conditions je peux prendre/trouver ma place dans un groupe, contribuer à la réflexion, à la prise de décisions ... (Grille d'évaluation G1 et fiche F3).

La troisième vise à évaluer **le niveau d'empowerment et ses fluctuations tout au long du projet**. C'est aussi évaluer la capacité de participation et le degré de pouvoir et d'influence des personnes et des communautés. (Grilles d'évaluation G2 et G3 et fiches F4 et F5).

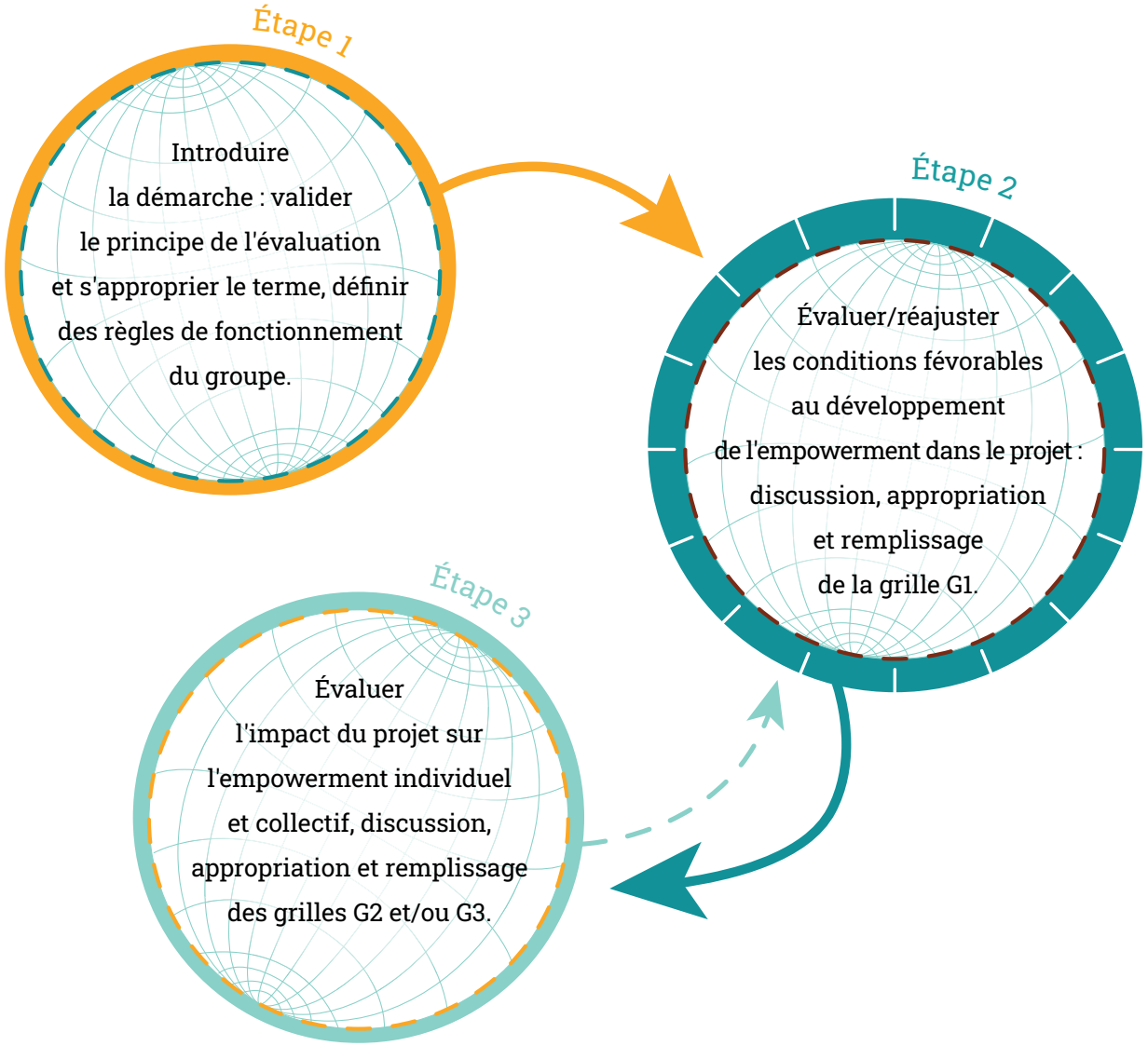
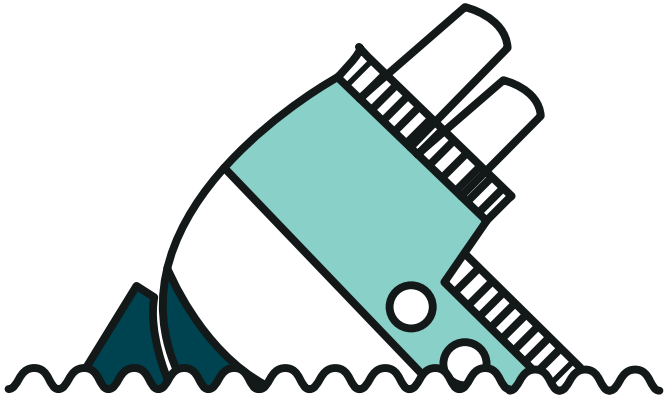


Figure 2 : Les étapes de l'évaluation de l'empowerment.



Comme toute évaluation, le processus est itératif. Les trois grilles sont indissociables ; la grille sur les conditions (G1) permet d'analyser les résultats des grilles d'empowerment individuel (G2) et collectif (G3) et de questionner régulièrement le fonctionnement du groupe et l'environnement dans lequel évoluent les participants.

Durant l'ensemble du processus d'évaluation, le groupe sera attentif et s'organisera pour garder trace des débats (Compte-rendu écrit, enregistrement etc.). C'est tout autant ce matériel que les grilles remplies qui permettront une évaluation pertinente lors de l'analyse finale. L'évaluation finale prendra donc en compte, l'analyse de l'évolution du groupe et de l'empowerment, des conditions du milieu, des freins et leviers et des réajustements proposés.

Étape 1

INTRODUIRE LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION DE L'EMPOWERMENT ET DÉFINIR DES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU GROUPE

Dans le cadre de démarche communautaires en santé, l'évaluation partagée est un principe.
Mais cela nécessite :

- Que l'ensemble de participants soit associé à cette démarche quel que soit leur statut
- De définir ce qu'est une évaluation et ses finalités
- De s'accorder sur un modèle d'évaluation et la place de chacun
- D'adopter un langage commun et accessible à l'ensemble des participants
- De définir l'organisation, les rôles... dans le cadre de l'évaluation

Pour ce qui concerne l'évaluation de l'empowerment et dans une perspective de partage de connaissances, il est nécessaire également que tous les membres du groupe soient familiarisés avec la notion d'empowerment et partagent la même définition.

Enfin, il est indispensable que tous les participants soient d'accord avec le fait que le développement de l'empowerment individuel et collectif soit un des objectifs du projet.

C'est pourquoi nous proposons cette première étape dont l'objectif est de créer cette culture commune. (Fiche F1, F2)

Qui ?

- Un ou plusieurs animateurs/facilitateurs.
- Les participants au projet.

Quand ?

- Lorsqu'un climat de confiance s'est instauré au sein du groupe
- Au début du projet, puis à intervalles réguliers et à des moments charnières du projet si le groupe rencontre une difficulté, quand une étape/une séquence est achevée
- Les grilles d'évaluation de l'empowerment G1 et G2 peuvent aussi être utilisées comme des outils d'évaluation des séquences

Comment ?

- Rendre explicite le fait que le développement de l'empowerment individuel et collectif sont des objectifs du projet
- Partager une définition de l'empowerment
- Définir les conditions favorables à l'évaluation : répartition des rôles, fonctionnement du groupe...
- Définir les modalités de l'évaluation de l'impact du projet sur l'empowerment individuel et collectif

ÉVALUER LES CONDITIONS FAVORABLES À L'EMPOWERMENT

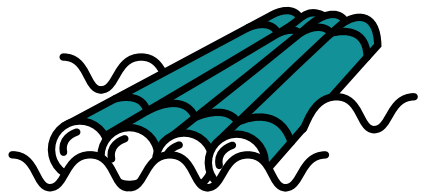
Lorsqu'une démarche vise l'empowerment des personnes ou des communautés, il convient d'être attentif à certains éléments/aspects liés à l'environnement, au fonctionnement du groupe. La Clé, coopérative de consultation en développement, propose une liste de questions permettant d'évaluer si un projet ou un milieu est favorable à l'empowerment [4]. Cette liste a été expérimentée dans le cadre d'un travail de recherche de la Chaire approches communautaires et inégalités de santé de Montréal. Certaines des questions posées rejoignent les critères de qualité d'une action en promotion de la santé [5].

Comme précisé en introduction et comme de nombreux outils en promotion de la santé, cette grille peut être discutée, adaptée, complétée par le groupe. L'objectif est que chacun puisse se l'approprier et que la faisabilité de la démarche ait été elle aussi validée. Ainsi, un groupe peut proposer de ne retenir que quelques questions qui lui apparaissent essentielles. Cette grille ne vise pas à aboutir à un score. Cependant, plus le nombre de réponses affirmatives est important plus le milieu est propice au développement de l'empowerment.

[4] William A.Ninacs & La Clé. 2003. *Empowerment : cadre conceptuel et outil d'évaluation de l'intervention sociale et communautaire*, 28p.
[disponible en ligne en cliquant ici]

[5] Santé Publique France. 2009. *Comment améliorer la qualité de vos actions en promotion de la santé*. 40p.
[disponible en ligne en cliquant ici]

[6] S.R. Hyppolite. 2009. *Évaluation des projets d'empowerment menés par Collectivité en Action selon une approche participative*. Chaire Approches communautaires et inégalités de santé. 169 p.
[disponible en ligne en cliquant ici]



Nous vous proposons plusieurs usages pour cette grille :

▸ **En début de projet.** Pour mettre en discussion la question de l'empowerment au sein du groupe. Pour s'approprier et valider l'outil. Et pour disposer d'une « photographie de départ ». D'où part le groupe ? Les différentes questions apparaissent-elles aux acteurs comme pertinentes pour évaluer ces conditions ? Manque-t-il des éléments et lesquels ? Faut-il reformuler certaines questions pour qu'elles soient accessibles à l'ensemble des participants ? Les différentes questions peuvent être complétées en début de projet par quelques principes à mettre en place dans le fonctionnement du groupe, son accompagnement afin que l'ensemble des conditions soient réunies. Qui aura en charge cette évaluation ? L'ensemble du groupe, un petit groupe en charge plus particulièrement de l'évaluation ?

▸ **À des étapes importantes du projet**, pour faire le point sur les différents éléments et les réajustements nécessaires notamment lorsqu'on a répondu non à certaines questions, mais aussi pour identifier les facteurs favorables et les pérenniser. Au cours du projet, l'évaluation de l'empowerment nécessitera des allers-retours entre cette grille et les grilles d'évaluation de l'empowerment individuel et collectif. (voir évaluer l'impact page ...).

▸ **À la fin du projet** en intégrant une analyse fine des réponses aux questions dans le cadre d'une évaluation globale pour identifier l'ensemble des facteurs. Cette analyse réflexive permettra d'expliciter/analyser les impacts du projet sur l'empowerment individuel et collectif.

L'intérêt de cette grille réside dans les arguments échangés au sein du groupe qui motivent la réponse à la question. Il est indispensable de garder trace de ces arguments.

Vous pouvez construire avec le groupe une échelle plutôt qu'une réponse binaire de manière à suivre l'évolution des conditions favorables au développement de l'empowerment.

Conditions favorables (G1)

COMPOSANTES	LE PROJET OU LE MILIEU...	date : OUI	date : NON	date : OUI	date : NON	date : OUI	date : NON
Participation	Permet à tous les membres de participer à sa vie et à ses systèmes ?						
	Permet à tous les membres de participer aux décisions qui sont significatives pour eux ?						
	Intègre des individus non perçus comme leaders naturels dans les espaces décisionnels ?						
	Est équitable dans la redistribution du pouvoir ?						
	Se préoccupe autant du processus que des résultats ?						
	Repose sur une structure et un fonctionnement démocratique ?						
	Offre des occasions à ses membres de contribuer par des actions concrètes bien planifiées et coordonnées ?						
Capital communautaire	Mise sur un système de valeurs partagées et une vision commune ?						
	Est dirigé par un leadership solide de type consensuel qui motive et soutient ?						
Compétances	Connaît et reconnaît les forces de ses membres ?						
	A la capacité de mailler ses ressources, de les voir coopérer et de tirer profit des synergies qui en découlent ?						
	Exige l'imputabilité de ses instances décisionnelles ?						
	Possède les habiletés à faire des consensus, à prendre des décisions et à résoudre les conflits ?						
	A la capacité de gérer les transitions et la volonté d'autogérer son développement ?						
	Peut compter sur des réseaux naturels, communautaires et professionnels de soutien aux individus ?						
	Entretient une atmosphère d'apprentissage ?						
	Favorise le développement de compétences et d'habiletés ?						
Communications	Développe une interaction positive entre ses membres ?						
	Favorise l'expression de points de vue divergents, ancrée dans la confiance ?						
	Encourage la circulation libre et efficace de l'information générale et assure l'accès à l'information spécialisée ?						
	Favorise la transparence dans les processus décisionnels ?						
	Est ouvert aux changements, aux idées nouvelles et aux opinions divergentes ?						
Ressources	Assure que ses membres ont accès aux ressources matérielles, informationnelles et financières nécessaires et adaptées pour assurer leur participation ?						

Conditions favorables (G1)

COMPOSANTES	LE PROJET OU LE MILIEU...	date: OUI	NON	date: OUI	NON	date: OUI	NON
Participation							
Capital communautaire							
Compétances							
Communications							
Ressources							

ÉVALUER L'IMPACT DU PROJET SUR L'EMPOWERMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF

L'élaboration des grilles d'évaluation de l'empowerment

L'élaboration de grilles d'évaluation de l'empowerment s'appuie sur les différentes composantes de celui-ci et sur l'expérimentation en pratique de l'outil dans plusieurs contextes : projets en santé mentale et structures de santé mentale, DU d'animateurs en santé communautaire à Mayotte… Les travaux sur l'empowerment ont mis en évidence plusieurs composantes qui interagissent entre elles :

Empowerment individuel

La participation
Les compétences
L'estime de soi
La conscience critique
La motivation à agir
Le sentiment d'efficacité personnelle
Le sentiment de contrôle et d'influence

Empowerment collectif

La participation
Les compétences
Le capital communautaire
Les communications

Sources : Ninacs, 2003[7] ; Le Bossé et al., 2004[8] ; Le Bossé and Lavallée, 1993[9]

[7] William A.Ninacs & La Clé. 2003. *Empowerment : cadre conceptuel et outil d'évaluation de l'intervention sociale et communautaire*, 28 p.
[disponible en ligne en cliquant ici]

[8] Le Bossé Y. et al. 2004. « L'évaluation De L'empowerment Des Personnes : Développement D'une Mesure D'indices Psychosociologiques Du Pouvoir D'agir (MIPPA) ». Canadian Journal of Community Mental Health,. n°23. p91-114.

[9] Le Bossé, Y, Lavallée, M. 1993. « Empowerment et psychologie communautaire : aperçu historique et perspectives d'avenir ». *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, n°18, p7-20.
[disponible en ligne en cliquant ici]

Il est aussi indispensable de prendre en compte la cinétique du processus : l'empowerment n'est pas un phénomène linéaire et peut régresser dans le temps. Dans ce dernier cas, on parle de « dépowerment »qui peut correspondre à un retrait des responsabilités d'une personne ou encore une non-reconnaissance des compétences de celle-ci. Les grilles que nous proposons sont élaborées autour de 4 dimensions de l'empowerment individuel et collectif : **l'identification individuelle et collective, la participation, la mise en compétence et la capacité à prendre des responsabilités**. Ces éléments structurent les grilles et leurs différentes rubriques. Elles permettent de retrouver la majorité des différentes composantes décrites dans la littérature :

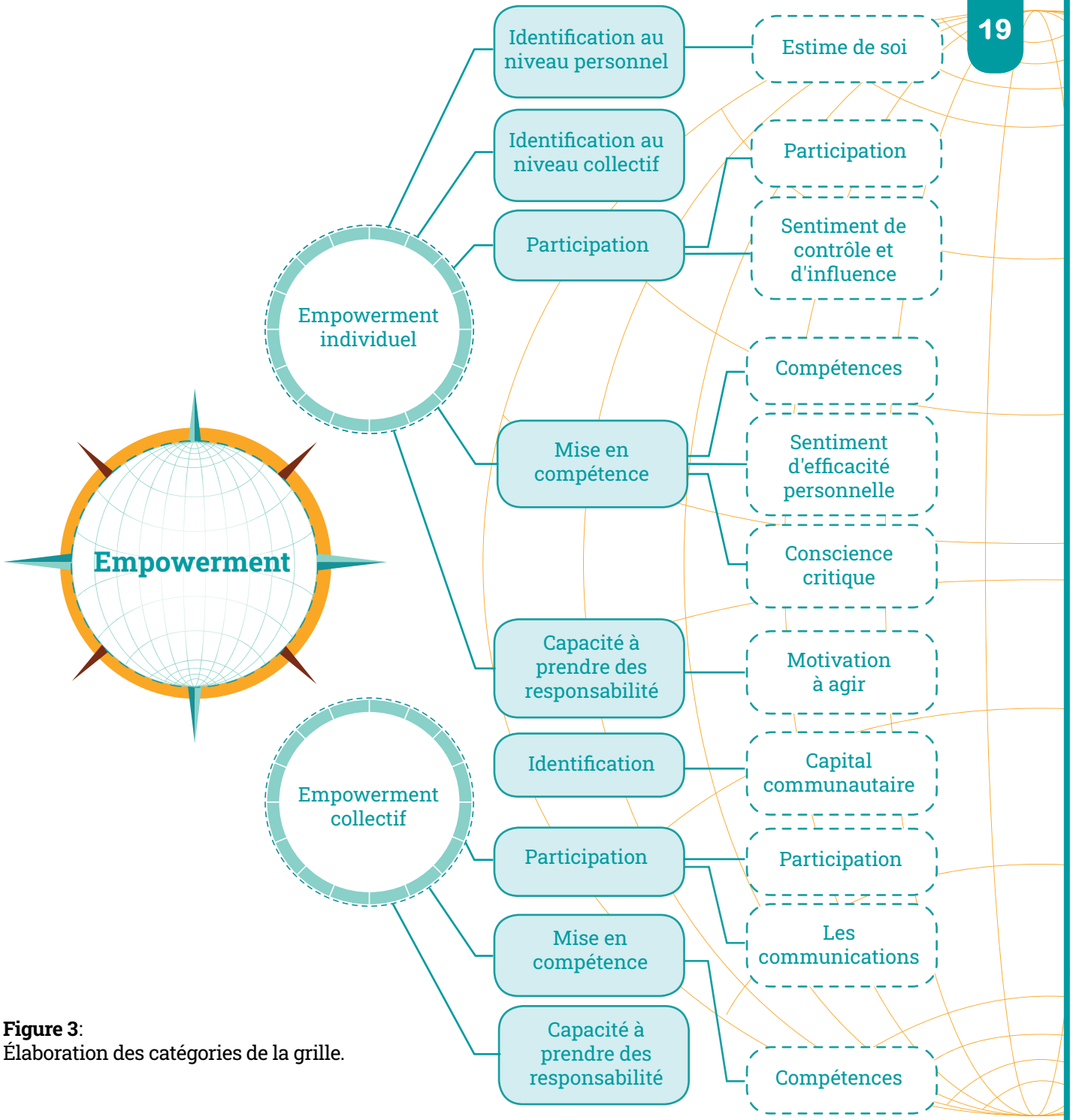


Figure 3:
Élaboration des catégories de la grille.

EMPOWERMENT INDIVIDUEL (G2)

Chacune des dimensions explorées présente des caractéristiques différentes.

- Identification personnelle : estime de soi
- Identification collective : sentiment d'appartenance et place dans le groupe
- Participation : fait passer d'une position de consommateur à une participation contributive et à une prise de responsabilité
- Mise en compétence : fait passer d'un « vécu d'incompétence » à la reconnaissance et à la valorisation de ses compétences
- Capacité à prendre des responsabilités : permet à chacun de prendre une place (reconnue et valorisée) et de prendre des responsabilités

EMPOWERMENT COLLECTIF (G3)

La grille est construite à partir de chacune des composantes de l'empowerment et illustre pour chacune d'elles l'évolution des personnes et des groupes et le renforcement de l'empowerment à l'aide d'une échelle à 4 niveaux.

Concernant l'empowerment collectif, on retrouve ces mêmes processus (excepté l'identification individuelle) qui interagissent aussi entre eux :

- Identification : favorise le sentiment d'appartenance et l'aspiration collective vers un projet collectif
- Participation : permet le passage de chaque « Je » au « Nous » et l'implication de chacun
- Mise en compétence du groupe : permet le passage d'une somme de compétences individuelles à une compétence collective
- Capacité à prendre des responsabilités : permet à chacun de prendre une place reconnue et valorisée.

Empowerment individuel (G2)

Identification au niveau personnel date: date: date:	Je n'ai pas confiance en moi	Je souhaite m'ouvrir, je veux changer	Je comprends mes points forts et mes points faibles	Je prends mes décisions en m'appuyant sur mes ressources et je suis prêt à faire évoluer mes convictions
Identification au niveau collectif date: date: date:	Je suis en retrait par rapport au groupe, je ne me sens pas faire partie d'un groupe	Je me rapproche des personnes avec qui je partage des points communs	J'échange avec des membres du groupe aux avis différents / Je développe un esprit critique	J'appartiens au groupe dans toute sa diversité, je suis à l'écoute de tous les points de vue / Je donne mon avis auprès du collectif
Participation date: date: date:	Je reçois de l'information sans savoir l'utiliser / Je ne peux pas donner mon avis	J'exprime mon avis mais sans être sûr d'être entendu	Mes idées sont prises en compte. Je suis partie prenante des décisions	Je suis à l'initiative de propositions et des dynamiques du groupe
Mise en compétence date: date: date:	Je ne reconnais pas mes compétences ni mes manques	J'identifie mes compétences et mes manques	Je développe de nouvelles compétences. Je peux m'appuyer sur les ressources d'autres personnes	J'ai acquis de nouvelles compétences et les valorise au profit du groupe
Capacité à prendre des responsabilités date: date: date:	Je ne prends pas de responsabilité	Je m'implique davantage	Je prends les responsabilités que l'on me donne	Je prends l'initiative pour prendre des responsabilités

Empowerment collectif (G3)

Identification date :	Nous ne nous connaissons pas / Chacun a ses propres attentes / Nous échangeons des idées	Nous faisons connaissance, nous créons des affinités avec certains membres du groupe et nous nous trouvons des points communs	Nous nous organisons collectivement et nous imaginons ce que nous pouvons faire ensemble	Nous construisons notre projet ensemble / Nous partageons des valeurs et des objectifs communs.
date :				
date :				
Participation date :	Nous recevons de l'information sans pouvoir donner notre avis ni (ou) en débattre	Nous exprimons nos besoins / Nous donnons notre avis mais nous ne décidons pas	Nous sommes impliqués dans les décisions et notre avis est pris en compte	Notre groupe prend ses décisions dans la mise en œuvre du projet, le pouvoir est partagé
date :				
date :				
Mise en compétence (mise en pratique des connaissances/ intégration / application des savoir-faire) date :	Nous ne connaissons pas les compétences du groupe	Nous identifions les compétences de chacun dans le groupe, et pouvons formuler nos manques	Nous partageons nos connaissances et en acquérons de nouvelles	Nous nous appuyons sur nos compétences reconnues pour que chacun trouve sa place. Notre groupe fonctionne avec ses compétences.
date :				
date :				
Capacité à prendre des responsabilité date :	Nous ne participons pas tous aux décisions du groupe (fonctionnement vertical)	Nous prenons confiance, nous nous affirmons et nous nous impliquons d'avantage	Nous prenons les responsabilités que quelques membres nous donnent selon nos compétences	Nous décidons et répartissons les responsabilités selon les compétences du groupe (fonctionnement horizontal)
date :				
date :				