

DE L'EMPOWERMENT AU POUVOIR D'AGIR

DOMINIQUE PATUREL¹

INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE AGRONOMIQUE, UMR 951,
INNOVATION, FRANCE

L'usage du terme empowerment est récurrent depuis une quinzaine d'années dès qu'il s'agit des plus pauvres. Il fait référence à l'accès à plus de pouvoirs des catégories les plus défavorisées : les femmes, les pauvres ou les minorités ethniques ou sociales.

Cependant l'historicité anglo-saxonne en a fait un concept ouvert à des approches technicistes. En contrepoint de ces approches, un courant francophone porté par les canadiens et repris par les français davantage orienté sur la personne en dynamique, se retrouve dans la notion de Pouvoir d'Agir.

INTRODUCTION

L'usage du terme empowerment est récurrent depuis une quinzaine d'années dès qu'il s'agit des plus pauvres. Il fait référence à l'accès à plus de pouvoirs des catégories les plus défavorisées : les femmes, les pauvres ou les minorités ethniques ou sociales.

La rhétorique de l'empowerment associée à celle des droits de l'homme prend sa place dans les stratégies d'aide au développement dans les pays du Sud ou émergents mais également dans les pays du Nord face à la crise économique.

Elle repose sur deux principes forts : autonomisation et responsabilisation des individus et des groupes.

¹ Correspondance to Dominique Paturel, INRA-SAD, UMR 951 Innovation, F34000 Montpellier, France. E-mail : dpaturel@supagro.inra.fr

Cependant l'historicité anglo-saxonne en a fait un concept ouvert à des approches technicistes. En contrepoint de ces approches, un courant francophone porté par les canadiens et repris par les français davantage orienté sur la personne en dynamique, se retrouve dans la notion de Pouvoir d'Agir.

1. EMPOWERMENT ET POUVOIR D'AGIR

1.1. EMPOWERMENT

Ce terme d'empowerment est porté par les militants de l'action collective dès le début du XX^{me} siècle. Paulo Freire ou Hannah Arendt ont participé à l'émergence de ces principes d'autonomisation et de prise en main collective par eux-mêmes des opprimés. L'empowerment est un terme technique qui désigne un mécanisme de transmission d'un droit de « pouvoir de décision » dans les organisations (au sens large).

Les mouvements de revendication des femmes aux Etats Unis pendant les années 1900-1920 s'inscrivent dans cette émergence ; l'empowerment sera repris dans toutes les luttes sociales et politiques qui seront portées par des minorités avec une revendication de pouvoir et d'accès aux décisions politiques ; on le retrouve ainsi dans le combat de Martin Luther King, mouvement de revendication des droits civiques de la communauté afro-américaine. C'est d'ailleurs ce mouvement qui va rendre populaire l'empowerment et servir de modèle.

On retrouvera en Amérique Latine, une dynamique politique autour de l'empowerment dans beaucoup de luttes sociales. Cela participera aussi au renforcement symbolique de cette notion tout en laissant du flou quant à la mise en œuvre dans des contextes différents.

A.Sen, prix nobel d'économie en 1998, élabore la notion de capacité qui fait bouger les lignes de l'empowerment ; l'apport majeur de Sen est qu'il pense la pauvreté non plus seulement en termes monétaires mais également en termes de libertés :

- ♦ la liberté d'être à travers les termes « mode de fonctionnement » qui désigne l'ensemble des façons d'être ou d'agir des individus.
- ♦ la capacité (capability) représente l'ensemble des modes de fonctionnements accessibles à une personne, qu'elle les exerce ou non.

La Banque Mondiale, à partir des années 90, dans son objectif de soutenir la réduction de la pauvreté dans le monde, va utiliser l'empowerment comme notion centrale dans ses choix de financement de projets de développement ; elle s'appuiera sur les travaux d'A.Sen pour les valider. Sa définition est la suivante: *“Empowerment is the process of increasing the capacity of individuals or groups to make choice and to transform those choices into desired actions and outcomes. Central to this process are actions which both build individual and collective assets, and improve the efficiency and fairness of the organizational and institutional context which govern the use of these assets .”*²

L'empowerment se structure autour de trois formes de pouvoir ; cependant, ces trois formes se construisent également par rapport à la vision du « pouvoir sur » : s'il y a un pouvoir sur, cela suppose que le pouvoir n'existe qu'en quantité limitée ; plus vous en avez, moins j'en ai. Si j'exerce de l'autorité sur vous, vous donner davantage du pouvoir signifie que j'en perdrai. Ce pouvoir repose sur des rapports de domination/subordination mutuellement exclusifs ; on identifie également que le fait de guider ou accompagner l'autre appartient à cette forme de pouvoir. Les trois formes sont les suivantes :

- ◆ le pouvoir de : pouvoir créateur et qui rend apte à accomplir des choses, l'essence même de l'aspect individuel du pouvoir (empowerment) : lorsqu'on a réussi à résoudre un problème, à comprendre le fonctionnement d'une chose ou à acquérir de nouvelles compétences. La notion renvoie donc aux capacités intellectuelles (savoir et savoir-faire) et économiques (avoir), à l'accès et au contrôle des moyens de productions et des bénéfices et finalement à être dans la possibilité d'utiliser les moyens de production.
- ◆ le pouvoir avec : c'est la forme sociale et politique qui va s'exprimer dans la solidarité et renvoyer aux capacités de s'organiser pour négocier, pour défendre ses droits. Collectivement, les personnes sentent qu'elles ont du pouvoir lorsqu'ils s'organisent et s'unissent dans la poursuite d'un but commun ou lorsqu'elles partagent la même vision.

² <http://siteresources.worldbank.org/INTEMPowerment/Resources/486312-1095094954594/draft2.pdf>

- ♦ le pouvoir personnel : il s'agit du pouvoir en soi et concerne l'image de soi, la confiance en soi, l'estime de soi, l'identité, la conviction et la force psychologique (savoir être). La force spirituelle et le caractère unique de chacun, valeurs qui rendent véritablement humain en sont des éléments clés. Il se fonde sur l'acceptation de soi même et le respect des autres.

1.2. LE POUVOIR D'AGIR

A la fin des années 90, les canadiens cherchent à élucider la notion d'empowerment en la travaillant sur le plan conceptuel ; il y a une rupture qui s'établit avec la vision anglo-saxonne, notamment en construisant un éloignement d'une forme technique d'utilité sociale inscrite dans les projets de développement et de lutte contre la pauvreté.

Les travaux de W.Ninacs à travers sa thèse de doctorat (2002) rappellent deux changements importants : le premier est que la crise économique, frappe les états occidentaux de telle façon que la question des coûts des politiques sociales sont questionnées par les élus politiques et la société. Le deuxième, c'est aussi que la plupart de ces politiques sociales focalisent sur ce qui « manque aux pauvres » pour pouvoir sortir de leur état. Il insiste comme Rappaport (1987) sur le fait que les pratiques classiques d'intervention construisent une double victimisation (blâmer les personnes pour les difficultés qu'elles éprouvent), infantilisent les personnes en situation de précarité (traiter les personnes comme si elles étaient dépourvues de compétences) ou les stigmatisent (assimiler les personnes à ce qu'elles vivent: aide alimentaire ou SDF).

Le Pouvoir d'Agir comme forme plus appropriée de l'empowerment fait alors son apparition.

C'est une façon différente de répondre à la restauration du rapport à l'action des personnes en situation de précarité. C'est à la fois un processus par lequel les individus, les groupes, les communautés et les organisations acquièrent la capacité d'exercer un pouvoir et l'état qui désigne cette capacité à exercer un pouvoir. Il se décline autour de quatre éléments: la participation, la compétence, l'estime de soi et la conscience critique. L'interaction de ces composantes focalise non

pas sur les manques ou les besoins mais sur les forces, les habiletés et les droits.

Y.Le Bosse (2003) le synthétise en élaborant cinq composantes pour expliciter le concept de Pouvoir d'Agir lorsque celui-ci est associé aux pratiques sociales :

- ◆ prise en compte simultanée des conditions structurelles et individuelles du changement social
- ◆ adoption de l'unité d'analyse « acteur en contexte »
- ◆ prise en compte des contextes d'application
- ◆ la définition du changement visé et de ses modalités avec les personnes concernées
- ◆ le développement d'une démarche d'action conscientisante au sens de Freire

Pour Le Bosse (2003 : 45) ce qui change entre l'empowerment et le pouvoir d'agir c'est que « *ce pouvoir d'agir se distingue du seul pouvoir d'influence ou de domination, en ce sens qu'il ne vise pas tant le rapport de force que la conduite d'un projet signifiant [...] Il se distingue également de la seule question de la lutte pour l'accès aux ressources en ce sens puisqu'il implique tout autant le dépassement des obstacles personnels que l'aménagement structurel des conditions de l'action.* » .

2. REGARDS CRITIQUES

Si la conceptualisation de l'empowerment vers le pouvoir d'agir ouvre des possibilités d'actions, la traduction en pratiques sociales « françaises » se cogne à une différence culturelle non négligeable ; d'autre part, le Pouvoir d'Agir comme l'Empowerment n'évite pas non plus, la réification d'autant plus renforcée par la culture managériale mondialisée.

2.1. L'APPROCHE FRANÇAISE

La déclinaison du Pouvoir d'Agir qui est aujourd'hui reprise par les praticiens du travail social en France semble passer sur le fait que les Canadiens tout comme les Etats-Uniens ont une culture ancrée

sur une approche de la communauté ; la culture française s'appuie sur un concept d'un individu universel et une culture sociale basée sur le statut. Pour que ce pouvoir d'agir soit actionné, il doit faire émerger plus fortement la dimension de la reconnaissance sociale.

A.Honneth (2000) pose la reconnaissance à travers trois principes : celui du principe de l'amour dans les relations primaires où va s'acquérir la confiance en soi, celui de l'égalité dans les relations juridiques et accès aux droits qui construit le respect de soi et la dignité, celui de la solidarité dans les relations d'utilité sociale (dont le travail) qui permettent d'élaborer l'estime de soi.

A.Honneth (2000) puts the recognition through three principles: that of the principle of the love in the primary relations where is going to acquire itself the self-confidence, that of the equality in the legal relations and the access to the rights which builds the self-respect and the dignity, that of the solidarity in the relationship of social utility who allow to elaborate the self-respect.

Or, la dimension de la reconnaissance sociale se heurte au fait qu'elle est construite dans la sphère du travail qui est synonyme d'emploi en France ; ce second principe est difficile à dépasser tellement l'ampleur du mépris social est institutionnalisée (Renault, 2000). La France est le pays européen où la souffrance au travail est le plus exprimé, probablement en lien à une organisation des entreprises qui reste très pyramidale mais également dû au fait que c'est une société construite avant tout sur le statut comme forme de reconnaissance sociale.

L'éjection de l'emploi équivaut à une disparition sociale et les attributs qui y sont liés, dépouillent la personne de ses affiliations. Les politiques sociales se définissent essentiellement par rapport à l'éloignement du marché. Le Pouvoir d'Agir voudrait dire alors la reconstruction du respect de soi à travers la participation a des activités qui ne vont pas forcément ramener vers le marché de l'emploi mais peuvent permettre de reconstruire de la dignité.

Ce tissage entre les différents niveaux de reconnaissance avec un accent particulier sur la reconnaissance sociale correspond à ce que ce concept aurait besoin d'élaborer dans un contexte français.

2.2. LA CULTURE MANAGÉRIALE

La diffusion de la culture managériale est mondiale et colonise l'ensemble des activités humaines. La difficulté majeure réside dans un impensé à propos de l'individualisation. En effet, si l'individualisation participe à une émancipation des personnes dans le fait de faire reconnaître ce qui leur est propre, elle repose sur un présupposé rarement mis au jour : une représentation d'un individu abstrait, « branché » sur lui-même quant à ses ressources, dans le déni de l'intersubjectivité.

Cette clôture sur lui-même lui donne une dimension universelle qui va permettre de justifier la réponse managériale à travers des procédures ou des dispositifs de gestion. Ce qui semble être dans une dynamique de processus est alors réifié et la culture managériale va permettre l'élaboration de pratiques d'ingénierie.

Ce sont ces pratiques qui permettent par exemple aux organisations et aux politiques issues de la commission européenne sur l'inclusion sociale de définir des méthodologies d'intervention ; par exemple, la participation des usagers est requise comme façon d'évaluer la pertinence et l'impact des programmes sociaux en direction des personnes accueillies dans les foyers d'urgence ; la participation et l'approche participative deviennent, en soi, des indicateurs quantifiables.

L'analyse de ces procédures de participation montre le plus souvent qu'elles sont inspirées par l'univers de l'entreprise. Le Pouvoir d'Agir est alors convoqué comme une prestation le plus souvent standardisé et homogénéisé par des méthodologies sous forme de « kit ». La dynamique décrite par Le Bosse ou Ninacs est naturalisée au service de la procédure et éjecte la dimension humaine du projet ; la plupart du temps, la sémantique se colore de subjectivation et laisse penser qu'il pourrait s'agir d'empowerment ou de pouvoir d'agir.

Savoir questionner la démarche en traquant cette naturalisation, notamment en cherchant à authentifier la dimension participative, les formes de démocratie à l'œuvre, la mise au jour des rapports de force, sont autant de façon de rester vigilant à l'emprise du managerialisme.

CONCLUSION

Articuler l'individuel au collectif ne peut se faire sans passer par le singulier et l'universel. Le tissage de ces liens prenant en compte les personnes dans leurs parcours et histoire de vie et leurs capacités à fabriquer du commun sont au cœur de la dynamique du Pouvoir d'Agir ; ainsi, la dimension de conscientisation peut être accessible et favoriser les choix et décisions des personnes en situation de précarité ; mais c'est davantage en focalisant sur les liens entre les différents moments in situ qu'il y a des chances pour que le changement s'inscrive dans la durée.

SUMMARY

FROM EMPOWERMENT TO POUVOIR D'AGIR

The term empowerment has been recurrently used for the last fifteen years when addressing the power-deprivation of the most discriminated categories: women, poor people, or ethnic or social minorities.

However, the Anglo-Saxon historicity opened the concept to purely technical approaches. Opposite to these approaches, a French Canadian trend now followed by the French uses the term "Pouvoir d'Agir", more focused on the person's dynamics.

BIBLIOGRAPHY

1. Honneth.E (2000): *La Lutte pour la reconnaissance*, Cerf, Paris.
2. Le Bosse.Y (2003) : De l'habilitation au pouvoir d'agir : vers une appréhension plus circonscrite de la notion d'empowerment in *Nouvelles pratiques sociales*, vol 16, 30-51. <http://id.erudit.org/iderudit/009841ar>
3. Ninacs.W (2002) Types et processus d'empowerment dans les initiatives de développement économique communautaire au Québec, *thèse de doctorat*, université de Laval.
4. Palier.J, Prévost.B (2007) : *Le développement social : nouveau discours et idéologie de la Banque Mondiale in Economie Appliquée*, vol 60, n°4, 27-50.
5. Rappaport.J (1987): *Terms of empowerment / Exemplars of prevention : toward a theory for community in American Journal of Community Psychology*, vol 15, n°2, 121-145.
6. Renault.E (2000): *Mépris social. – Ethique et politique de la reconnaissance*, Passant, Paris.
7. Sen.A (2009): *Ethique et économie et autres essais*, 4^{ème} édition, PUF, Paris.