

Repères pour penser l'empowerment

De quoi parle-t-on vraiment ?

Fiche de travail

Il arrive que le mot *empowerment* soit utilisé avec évidence, comme s'il allait de soi.

On parle de pouvoir d'agir, d'autonomie, de participation, avec l'impression que l'intention suffit à produire l'effet attendu.

Et pourtant, dans la pratique professionnelle, un malaise peut apparaître : des personnes "empowerées" en théorie, mais peu de changements réels dans leur capacité à décider, à agir, ou à transformer leur situation.

Ces situations ne traduisent pas nécessairement un manque d'engagement.

Elles signalent souvent que **le concept d'empowerment mérite d'être clarifié.**

L'empowerment ne se réduit ni à :

- ♦ la transmission de compétences
- ♦ la responsabilisation individuelle
- ♦ l'invitation à participer
- ♦ la motivation ou la confiance en soi

Il ne consiste pas à "donner du pouvoir" à quelqu'un, comme si celui-ci pouvait être octroyé de l'extérieur.

L'empowerment renvoie plutôt à un **processus**, à travers lequel des personnes ou des collectifs renforcent leur **capacité réelle à agir, à décider et à influencer** leur environnement.

Parler d'empowerment implique de s'intéresser :

- ♦ aux formes de pouvoir en jeu
- ♦ aux conditions qui permettent ou limitent l'action
- ♦ aux rapports de dépendance existants
- ♦ au contexte social, organisationnel et politique

Le pouvoir d'agir n'est jamais uniquement individuel.

Il est toujours **relationnel et situé.**

Ces repères ne visent pas à :

- ♦ proposer une définition unique et figée de l'empowerment
- ♦ fournir des méthodes clés en main
- ♦ garantir des résultats rapides ou mesurables
- ♦ masquer les rapports de pouvoir existants

Cette fiche ouvre des pistes de réflexion.

Elle ne propose ni recettes ni solutions, mais des points d'appui pour se questionner.

Elle ne remplace ni l'analyse collective, ni l'échange entre pairs, ni un cadre de formation.

L'empowerment est souvent traversé de tensions.

Les ignorer peut conduire à des démarches bien intentionnées, mais peu transformatrices.

Sans apporter de solution toute faite, certaines questions peuvent servir de points d'appui :

❓ **De quel pouvoir parle-t-on ici ?**

Pouvoir sur, pouvoir avec, pouvoir de, pouvoir pour ?

❓ **Qui définit les objectifs et les priorités ?**

Les personnes concernées ou l'organisation qui accompagne ?

❓ **Quelles marges de décision sont réellement accessibles ?**

Et lesquelles restent hors de portée ?

❓ **Quel est mon rôle dans ce processus ?**

Facilitateur·rice, accompagnant·e, décideur·se, expert·e ?

❓ **Quelles dépendances suis-je en train de renforcer ou de réduire ?**

Ces questions n'appellent pas de réponses définitives.

Elles aident à **éviter de confondre empowerment et responsabilisation forcée.**

Dans les pratiques professionnelles, certains glissements sont fréquents :

- ◆ Parler d'empowerment sans interroger les rapports de pouvoir
- ◆ Attendre de l'autonomie sans donner de marges de décision réelles
- ◆ Valoriser l'initiative individuelle au détriment du collectif
- ◆ Confondre participation et pouvoir d'agir
- ◆ Imposer un rythme de changement déconnecté des réalités vécues

Les identifier permet déjà de **repositionner l'action.**

Penser l'empowerment de manière plus juste ne garantit pas :

- ◆ des processus simples
- ◆ des résultats immédiats
- ◆ l'absence de conflits ou de résistances

Cela peut toutefois permettre de :

- ◆ soutenir une autonomie réelle plutôt que symbolique
- ◆ renforcer la capacité d'agir individuelle et collective
- ◆ reconnaître les savoirs et ressources existantes
- ◆ agir avec plus de cohérence entre intentions et pratiques
- ◆ inscrire l'action dans des transformations durables

L'empowerment ne se mesure pas à un discours, mais à la capacité des personnes et des collectifs à **prendre part aux décisions qui les concernent.**

Cette fiche ouvre des pistes de réflexion.

Elle ne propose ni recettes ni solutions, mais des points d'appui pour se questionner.

Elle ne remplace ni l'analyse collective, ni l'échange entre pairs, ni un cadre de formation.