

POUVOIR D'AGIR

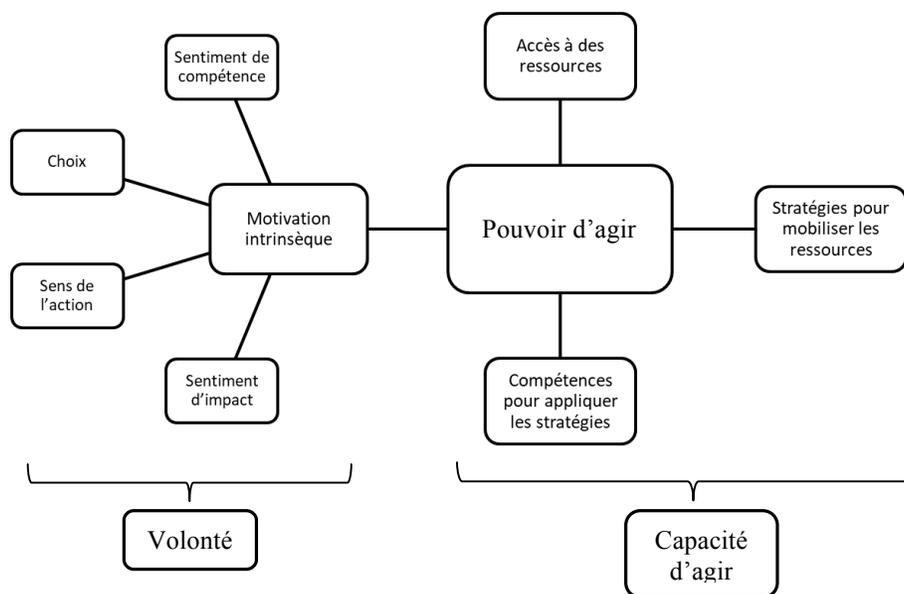
Camille Butzbach
Chaire de recherche UQÀM sur la transition écologique

Benoit Fournier
Centre d'étude en responsabilité sociale et écocitoyenneté

A. DÉFINITION DU POUVOIR D'AGIR

« Pouvoir instrumental personnel et collectif qui vise à exercer un plus grand contrôle sur sa réalité (ex. : accès aux ressources, participation aux décisions, etc.). [...] L'empowerment est en quelque sorte une tentative d'élargir le champ des actions possibles tant du point de vue des ressources personnelles (ex. : habiletés à la communication, leadership) que de celles de l'environnement (ex. : accès à des services adéquats, à un logement convenable). C'est donc d'un pouvoir d'agir dont il s'agit, d'un pouvoir d'amorcer le changement souhaité ou d'y contribuer » (Le Bossé et Dufort, 2002, p.84).

La définition opérationnelle du pouvoir d'agir insiste sur quatre (4) dimensions : l'acquisition des ressources, des stratégies, des compétences et de la volonté (ie la motivation intrinsèque) nécessaires pour agir (Thomas et Velthouse, 1990, dans Audet et al., 2020).



Les composantes du pouvoir d'agir (figure adaptée de Le Guerrier, 2020)

B. MOTIVATION INTRINSÈQUE

La motivation intrinsèque est celle de la personne motivée par des raisons intérieures, personnelles. Plus une personne est motivée intrinsèquement, plus elle a l'impression de pouvoir agir pour se changer elle-même ou son environnement. Elle se décline en quatre composantes cognitives.

1. Sens de l'action

C'est la perception que les actions et projets entrepris par la personne dans le projet ont une signification personnelle ou collective plus large. La personne sera motivée si elle perçoit un sens à l'action qu'elle envisage. Les valeurs de la personne influenceront fortement le sens qu'elle donne à divers projets (une capsule sera consacrée aux 10 grands domaines de valeurs). Les besoins peu ou pas comblés influenceront également le sens de l'action pour la personne : besoin de considération (se sentir aimé, apprécié), besoin de développer ses compétences, besoin de sécurité (logement, argent, santé), besoins physiologiques (dormir, se nourrir, se vêtir...). Ainsi, identifier les valeurs, les besoins et les désirs personnels des potentiel-le-s participant-e-s à un projet et les envisager dans une perspective collective est primordial pour rejoindre les différentes personnes d'un milieu de vie, quelque soit leur origine sociale ou culturelle. C'est ce qui permet de donner un sens à leur action.

2. Choix

La personne qui a l'impression que c'est elle qui choisit sera plus motivée que la personne qui a l'impression qu'elle obéit ou qu'elle agit par obligation. Par exemple, si on veut recruter une personne et qu'on insiste pour qu'elle joigne un projet, sa motivation sera moindre que si elle a l'impression que le choix de joindre le projet vient d'elle-même. De la même façon, si la personne est impliquée dans le processus de cocréation du projet, elle pourra identifier et choisir des projets concrets, permettant de renforcer le sentiment de choix.

3. Sentiment de compétence

Il s'agit du sentiment de détenir les aptitudes nécessaires pour agir. La motivation fléchit souvent lorsque la personne n'a pas l'impression de maîtriser ce qu'elle fait. Quand un-e participant-e semble démotivé-e, il est pertinent de se demander s'il-elle a le sentiment de maîtriser ce qu'il-elle veut faire ou ce qu'on lui a confié. Il a été montré que la division du travail en fonction des besoins, des compétences et des envies permet de renforcer ce sentiment de compétence. Lors de l'attribution des tâches, il peut s'avérer efficace de s'assurer que chacune et chacun ont hérité de tâches dans son domaine de compétence perçue. De plus, travailler à l'échelle du milieu de vie permet de renforcer le sentiment de compétence. En effet, le-la participant-e a ainsi l'opportunité de nommer des enjeux ou des problèmes qui sont considérés comme concrets, réels, locaux, et développent le sentiment de se sentir expert compétent.

4. Sentiment d'impact

C'est la perception par les participant-e-s que leurs actions ont des impacts : leur voix est entendue, ils-elles ont une

influence sur les décisions qui sont prises. Le sentiment d'avoir un impact est notamment renforcé par les processus de cocréation et la division du travail. De plus, il est plus facile de sentir qu'on a un impact sur des projets qui se situent dans le milieu de vie, car les projets peuvent répondre aux besoins réels et quotidiens de la personne et sont adaptés à son échelle d'action.

C. FACTEURS QUI INFLUENCENT LE POUVOIR D'AGIR (Ninacs, 1995) (Audet et al., 2020; Le Guerrier, 2020)

Voici les quatre composantes du pouvoir d'agir. Nous avons déjà vu la première, la motivation intrinsèque, qui concerne directement le-la participant-e à un projet. Les trois autres composantes correspondent à la capacité d'agir, qui est soutenue de façon non négligeable par la présence et l'expertise de Solon.

1. Motivation intrinsèque

Voir la section précédente sur la motivation intrinsèque.

2. Accès à des ressources

L'accès à des ressources implique que la personne soit consciente que ces ressources existent, qu'elle sache où elles se trouvent ou qui les détient. Les ressources peuvent être physiques, monétaires, mentales, etc. Au début des projets, l'accès aux ressources nous paraît davantage lié à Solon, qui joue un rôle central s'apparentant à un organisme de médiation. À mesure de la progression des projets, le-la participant-e apprend à accéder aux ressources par lui-même.

3. Stratégies pour acquérir les ressources

Les stratégies sont les méthodes qui sont mises en œuvre pour mobiliser les ressources (ex subventions, réseautage...). Tout comme l'accès aux ressources, les stratégies pour acquérir celles-ci relèvent généralement plus de l'accompagnement de Solon en début de projet. Idéalement, il se produit un transfert d'expertise qui va de l'organisme vers les participant-e-s.

4. Compétences pour mettre en œuvre les stratégies

Ce sont les compétences nécessaires pour appliquer ces stratégies (éducation, créativité, communication orale, etc.).

D. PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR

L'évolution du pouvoir d'agir, chez une même personne, s'observe souvent en quatre dimensions (Ninacs, 1995). Ces quatre dimensions sont entrelacées à la manière d'une tresse à quatre brins. Chaque dimension influence les autres.

1. Participation

Pour aider une personne à augmenter son pouvoir d'agir, on peut lui donner des occasions de participation dans un

projet ou un groupe de gens. Typiquement, sa participation progressera selon les quatre niveaux suivants :

- a) assistance muette
- b) participation aux discussions simples
- c) participation aux débats
- d) participation aux décisions (d'accord, pas d'accord)

Lorsque la personne semble stagner à un niveau (p. ex., elle participe aux rencontres sans dire un mot depuis des semaines : assistance muette), on peut l'aider à développer son pouvoir d'agir en lui donnant des occasions de monter au prochain niveau (p. ex., aller lui parler pendant les pauses, lui poser des questions, montrer notre intérêt par rapport à ce qu'elle dit).

2. Compétence technique

Quand la personne développe ses connaissances pratiques et techniques, son pouvoir d'agir augmente. Ces compétences peuvent concerner tout un éventail d'habiletés : parler en public, manifester son empathie, travailler le bois et le métal, maîtriser l'utilisation de l'ordinateur...

3. Estime de soi

Une personne qui présente un faible pouvoir d'agir (« Ah, ça sert à rien de faire ça, on peut pas changer les choses... ») est souvent caractérisée par une faible estime personnelle. Un premier pas important pour cette personne est d'apprendre à reconnaître qu'elle a de la valeur, telle qu'elle est : « Je m'aime comme je suis, avec mes qualités et mes défauts. »

Ensuite, cette personne pourra apprendre à reconnaître sa compétence dans certains domaines et miser sur ses forces. Enfin, elle deviendra capable d'entendre que les autres reconnaissent sa compétence dans certains domaines.

4. Conscience critique

On peut aider à développer le pouvoir d'agir des gens en favorisant l'émergence de leur conscience critique.

- a) conscience collective (l'individu n'est pas seul à avoir un problème)
- b) conscience sociale (les problèmes individuels et collectifs sont influencés par la manière dont la société est organisée)
- c) conscience politique (la solution de ces problèmes passe par une action de changement social, c'est-à-dire une action politique dans le sens non partisan du mot)

Sources

Audet, R., Le Guerrier, M., Manon, M., et Segers, I. (2020). *Des dispositifs d'expérimentation pour augmenter le pouvoir d'agir citoyen. Le cas du projet Nos milieux de vie!* [document inédit]. Chaire de recherche UQAM sur la transition écologique, Département de stratégie, responsabilité sociale et environnementale, École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal

Le Guerrier, Mélissa (2020). *L'empowerment citoyen dans les expérimentations de transition écologique : Le cas du projet Nos milieux de vie! à Montréal*, Mémoire présenté comme exigence partielle de la Maîtrise en sciences de l'environnement, Université du Québec à Montréal

Ninacs, W. (1995). Empowerment et service social : approches et enjeux. *Service social*, vol. 44, 69-93.

Thomas, K.W. et Velthouse, B.A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretative" Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.