

## DONNER A LA PARTICIPATION UNE DIMENSION EUROPEENNE



Les  
suites de  
Bruxelles  
2009 !

# Empowerment

Renforcer l'engagement des personnes  
accueillies dans la vie du Mouvement et les  
positionnements d'Emmaüs Europe

Dans la perspective de la  
4<sup>ème</sup> Assemblée Régionale  
de 2011, préparez la  
participation de votre  
groupe...

**EMMAÜS EUROPE**  
**EMMAÛS EUROPE**  
**EMMAÛS EUROPA**



Pour tout renseignement, contactez le

Secrétariat d'Emmaüs Europe

47, avenue de la Résistance

F-93104 Montreuil Cedex

+33 (0)1 41 58 25 70

contact@emmaus-europe.org

**A l'ensemble des groupes  
européens**

Le rendez-vous est donné les  
11 et 12 mai 2011 à Paris 13<sup>ème</sup>  
arrondissement.

**Soyons nombreux !**

**Et enfin...**

L'empowerment est un processus long qui  
doit être encouragé ou il n'aura pas lieu... Il  
peut être impressionnant au début, parce que  
cela implique de transmettre du pouvoir et de  
l'autorité, mais une fois que vous commencez  
à réaliser que rien ne va mal se passer vous  
prendrez confiance dans le concept.

## LES SUITES DE BRUXELLES 2009



### SOMMAIRE

---

Introduction et objectif du guide  
Page 3

Qu'entend-on par « empowerment »  
Pages 4 et 5

La théorie : quelques principes  
Page 6

Mettre les principes en pratique  
Page 7 et 8

Les thèmes  
Page 5

Réflexion- Action-Réflexion  
Page 9

---

UN GRAND MERCI A SIMON GRAINGE ET WILLI DOES POUR  
L'ELABORATION DE CE DOCUMENT

### Réflexion et action

Vous cherchez à guider les gens pour qu'ils recherchent la vérité à travers un processus de réflexion et d'action partagé, pour qu'ils puissent découvrir la vérité en laquelle ils pourront croire et pourront la mettre en pratique. Si les individus doivent exprimer leur opinion, ils chercheront les motifs qui justifient et écouteront avec plus d'attention les opinions des autres. De cette manière, ils réfléchiront à leur propre opinion et seront peut-être prêts à en changer. Les gens ont besoin d'avoir la possibilité de repenser leurs hypothèses dans l'action afin de changer.



les justifient

### Résumer

Qui amène la discussion à son terme à la fin d'une séance? Si vous le faites, cela comble les attentes communes des gens, c'est-à-dire que vous traduisez les paroles des membres du groupe en un langage acceptable et officiel! Lorsque cela est possible, encouragez les membres du groupe à résumer la séance eux-mêmes, à utiliser leur pensée critique. Au cours des premières séances communes, vous devrez peut-être proposer un résumé afin de leur montrer comment faire. En même temps, vous pouvez parler du processus et montrer comme cela peut être fait dans une réflexion critique.

### Réflexion - Action – Réflexion

La discussion est résumée et le groupe décide des actions à suivre. Vous ne devez pas discuter pour le plaisir de discuter! Il est important d'agir. Quand une mesure est prise elle amène à un stade de réflexion supérieur. Que s'est-t-il passé? Pourquoi? Est-ce qu'on aurait pu faire les choses différemment? Comment pouvons-vous être plus efficace ?

***Ceci, bien sur, amène à des actions ultérieures et le processus se poursuit donc : réflexion.....action.....réflexion.....action.....réflexion...***

## METTRE EN PRATIQUE LES PRINCIPES, SUITE...

Nous ne devons pas seulement chercher des thèmes que les gens doivent connaître. Vous devez vous préoccuper de ce qu'ils ressentent.

Ce qui est le plus important c'est le degré de compréhension que vous avez des personnes du groupe, ce qu'elles connaissent, ce qu'elles veulent, comment elles vivent, quel est leur mode de réflexion critique. Si vous voulez faire de l'animation, vous avez besoin de ces informations de base. Vous devez partir de là où ils sont et non pas de là où vous êtes.

Ensuite, réfléchissons au rôle que vous souhaitez assumer : animateur, facilitateur, stimulateur ?

- Un **animateur** est quelqu'un qui fait vivre le groupe, qui stimule les gens à travers la pensée et l'action
- Un **facilitateur** est quelqu'un qui rend la discussion et la planification plus facile pour le groupe
- un **stimulateur** est quelqu'un qui rend la discussion et la planification possibles, qui fournit un processus ou une structure pour que cela puisse avoir lieu.



Quel que soit votre rôle, vous devez entretenir une relation démocratique avec les autres, mais vous êtes différent et vous n'êtes pas l'égal des personnes dans le groupe. Vous apportez une structure qui a du sens et vous les aidez dans leur réflexion et leur découverte. Vous ne les manipulez pas pour qu'ils pensent comme vous.

## METTRE EN PRATIQUE LES PRINCIPES

### VOCABULAIRE



Ecoutez les autres. Quels sont les mots qu'ils utilisent? L'écoute active et attentive est plus souvent plus efficace que lorsque l'on pose des questions directes. Leur vocabulaire sera très souvent la clef qui vous permettra de comprendre leurs intérêts et leurs besoins. Les intellectuels tendent à utiliser des concepts, alors que beaucoup d'autres décrivent tout d'abord des situations dans des termes plus concrets. Ils essaient de comprendre leurs expériences à travers des récits, des paraboles, des métaphores qui les rattachent à des choses concrètes. Vous devez partir de cet aspect concret, de leur bon sens, si vous voulez parvenir à une véritable compréhension de leur situation.

Echangez dans des conversations quotidiennes afin d'apprendre ce qui les intéresse, quels sont leurs besoins, à partir de ce qu'ils choisissent de vous dire. Tout d'abord, poser des questions anodines, qu'ils n'aient pas l'impression de subir un interrogatoire. Des questions très générales permettent aux gens de choisir ce qu'ils veulent dire. Par exemple: « Qu'est-ce que vous pensez de la vie dans le groupe? » Si vous posez des questions précises, qui limitent les réponses de ces personnes aux sujets que vous avez choisis, vous n'apprendrez jamais quels sont les problèmes qui sont importants pour eux.



## LA THEORIE : QUELQUES PRINCIPES



### Ce sont les gens eux-mêmes qui sont porteurs de changement

Ils connaissent leur situation et ont de l'expérience, de la sagesse et la capacité à trouver des solutions. Ils agissent sur les questions qui leur tiennent à cœur et peuvent assumer la responsabilité de leur propre renouveau, de leur changement. Vous devez avoir confiance en eux et partager leur intérêt pour ces causes et leurs sentiments. Vous devez travailler avec eux et non pas pour eux.

**Les idées et les priorités doivent venir des individus eux-mêmes et doivent être importantes pour eux MAINTENANT**

Vous pensez peut-être savoir ce qui est bon pour les membres d'un groupe, mais leurs priorités peuvent être tout à fait différentes.

**Les solutions à un problème dans un groupe doivent être trouvées à travers le partage et le dialogue, et non pas en donnant des solutions**

Vous souhaitez peut-être transmettre aux autres vos idées, vos convictions et vos valeurs, mais, autant que possible, vous devez les proposer si on vous le demande, une fois que les individus ont identifié leur besoin et sont prêts à les entendre. Et même à ce moment-là, une conversation est souvent plus efficace qu'un discours ou un monologue.

**Le développement d'un groupe ne veut pas dire donner toutes les réponses mais plutôt poser le problème afin de stimuler la créativité et amener les gens à trouver leurs « propres » solutions**

Vous ne pouvez pas aider les autres à résoudre leurs problèmes en leur donnant vos solutions. Exposer le problème déclenchera leur réflexion critique.

**L'épanouissement et le développement des individus passent par un processus de prise de conscience continu**

Aucun d'entre nous ne peut prétendre avoir atteint tout son potentiel; nous devons tous apprendre à croire en nous-mêmes. Cela s'avère souvent être le début d'un long processus de développement.

## INTRODUCTION

En théorie, Emmaüs travaille surtout à donner plus de pouvoir aux personnes qui n'ont pas eu l'opportunité de s'exprimer ou qui se sont senties marginalisées par la société. Mais cela ne veut pas dire que nous devons prendre cette autonomisation pour acquise. Par exemple, lorsque l'on pose la question **“Que faites-vous pour aider à l'empowerment des personnes dans votre groupe ?”** les gens ont du mal à y répondre. Cela est probablement dû au fait que nous sommes tellement absorbés par ce que nous faisons que nous ne réfléchissons pas à la manière dont nous pourrions stimuler cette autonomisation. Ceci montre que même si Emmaüs est un modèle d'autonomisation, cela ne veut pas dire que nous pouvons nous reposer sur nos lauriers et négliger ce qui est sans doute l'aspect le plus important d'Emmaüs. Quoi que nous fassions à Emmaüs, où que ce soit et avec qui que ce soit, **l'empowerment ne peut se faire que si ceux qui détiennent le pouvoir/l'autonomie facilitent le processus.**

→ Emmaüs donne l'opportunité à des personnes de s'exprimer lors des assemblées nationales et régionales mais est-ce véritablement de l'autonomisation?

→ Plus important encore, est-ce que nous faisons vraiment de l'empowerment pour les personnes qui sont dans nos groupes?

## OBJECTIF

### POURQUOI CE GUIDE ?

Ce petit guide n'a pas été conçu pour vous apporter toutes les réponses, on peut trouver beaucoup de théories et des exemples du monde entier sur Internet. Ceci n'est qu'un début, pour apporter de l'eau au moulin de notre pensée. **L'empowerment n'est pas quelque chose que vous « ajoutez » à votre vie quotidienne, mais c'est une façon de penser qui doit être intégrée à tout ce que nous faisons.**

## Qu'est-ce qu'on entend par « empowerment »?

Il est essentiel en premier lieu de comprendre ce qu'est ce concept d'empowerment :

- *Empowerment* ou autonomisation est un mot anglais au départ qui veut dire donner du pouvoir.
- Le concept est lié à l'idée que ceux qui n'ont pas ou peu d'influence, comme les individus qui sont exclus de la société, sont capables de se faire une opinion en connaissance de cause, de prendre des initiatives, de faire des choix de manière indépendante et d'influencer le changement. Cela veut dire aussi que ceux qui ont une influence peuvent modifier leur comportement, les règles du jeu ainsi que la manière dont les décisions sont prises tout en faisant participer les exclus.
- Ce concept doit être pris en compte à différents niveaux dans nos groupes européens via de la formation, du dialogue et des actions.

### L'empowerment individuel

- Nous donnons aux personnes vivant dans nos groupes les moyens de se reconstruire à travers le travail et en aidant ceux qui souffrent le plus. Reconstruire sa vie implique de prendre conscience de sa capacité à prendre ses propres décisions et par conséquent prendre une part active au processus de prise de décision dans le groupe et dans la société en général. Les réussites engrangées dans différents projets auxquels participe cette personne permettent de la rendre plus forte.
- Cela concerne à la fois les relations avec les autres et la prise de responsabilité ainsi que les capacités de chaque individu, de ses affinités, de son engagement et du respect pour la dignité d'autrui. Les modèles d'autonomisation diffèrent selon la manière dont ces concepts sont liés entre eux.
- L'autonomisation doit être une expérience collective. Le but est de permettre à des individus de réaliser qu'ils sont crédibles et qu'ils peuvent s'en sortir, être eux-mêmes et retrouver leur dignité.



### L'empowerment collectif

- Une organisation peut accéder à l'autonomisation en devenant plus indépendante dans la manière dont elle trouve les fonds nécessaires à ses besoins par exemple. Si l'organisation parvient à l'autosuffisance, au lieu de se reposer passivement sur des fonds publics et des dons, elle aura un plus grand contrôle de son destin et pourra renforcer son environnement social.
- Une association, et en particulier notre Mouvement, pourrait également accéder à l'autonomisation en encourageant les compagnons et les bénévoles à participer plus activement aux différents rassemblements locaux, nationaux, européens et internationaux.

### LES THEMES

Qu'est-ce qui est important pour eux ? Qu'est-ce qui les inquiète?... qui les met en colère?...qu'espèrent-ils ? Que craignent-ils ? Est-ce qu'ils s'inquiètent surtout pour quelque chose dans leur propre vie ? Est-ce qu'ils sont inquiets pour l'avenir du groupe ? Est-ce qu'un leadership inefficace les met en colère ?

Les sujets qui sont vraiment importants pour eux généreront en général suffisamment d'énergie pour combattre l'apathie et susciter des initiatives. Si vous commencez avec des sujets/thèmes qui les touchent vraiment ils seront en général prêts à agir dans ce domaine. Si vous commencez avec un thème ou un besoin qui les affectent de près alors ils percevront l'opportunité de l'action et s'engageront.