



Article paru dans l'observatoire n° 88:
"L'autonomie en tension", septembre 2016

Le Développement du Pouvoir d'Agir pour une autonomisation émancipatrice

Fabienne DEFERT *

Assistante sociale, formatrice en
DPA, sociologie clinique et PNL

fabienne.defert@gmail.com

L'ÉTAT SOCIAL ACTIF PRODUIT DES PRATIQUES D'AIDE QUI TENDENT À PRESCRIRE, À CONTRAINDRE, À PRIVER LES INDIVIDUS DE LEURS CAPACITÉS À DÉCIDER, CHOISIR, AGIR, TOUT EN PRÉTENDANT SOUVENT LE CONTRAIRE. DANS UN TEL CONTEXTE, LE DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR APPARAÎT COMME UN PROCESSUS APTE À RENDRE AUX PERSONNES ET AUX INTERVENANTS LA PART D'AUTONOMIE QUI LEUR FAIT DÉFAUT. L'AUTONOMIE, AU REGARD DU DPA, SIGNIFIE UNE MISE EN MOUVEMENT, UN RAPPORT À L'ACTION ET AUX EXPÉRIENCES QUI PERMET AUX PERSONNES ET AUX COLLECTIVITÉS DE S'AFFRANCHIR DE CERTAINS OBSTACLES QUI LEUR APPARTIENNENT OU QUI RESSORTENT DU SYSTÈME.

Mots clés: Développement du Pouvoir d'Agir, autonomie, empowerment, posture éthique

L'Etat social actif produit des pratiques d'aide qui tendent à prescrire, à contraindre, à priver les individus de leurs capacités à décider, choisir, agir, tout en prétendant souvent le contraire. Elles se disent participatives, responsabilisantes, visant à l'autonomisation. Mais la participation se limite parfois à de la simple présence; la responsabilisation est aliénante car elle place sur les épaules de l'individu ce qui ressort du système, du structurel; quant à l'autonomisation, elle est devenue dans un contexte d'individualisation et de suspicion de l'assistanat, une norme sociale à devoir posséder ou atteindre, comme le dénonce N. Duvoux.¹

* Article rédigé avec le soutien rédactionnel de l'Observatoire/C. Leclercq

1. DUVOUX N., *L'autonomie des assistés*, Puf, Paris, 2009.

2. BACQUET M-H et BIEWENER C., *L'empowerment, une pratique émancipatrice*, La découverte, Paris, 2013.

Ces tendances, voire ces dérives sont particulièrement fréquentes dans le secteur de l'insertion socio-professionnelle et de la remise au travail. Ainsi, on en vient à faire croire au chômeur qu'il lui appartient/suffit de fournir plus d'efforts pour chercher, se présenter, se former, se réorienter, pour trouver un emploi et on fait abstraction des raisons plus structurelles telles que l'exclusion scolaire, la pénurie et les pièges à l'emploi, la sous-qualification, les discriminations à l'embauche, etc.

D'où les résultats mitigés mais aussi l'intensification de la souffrance psychique qui affecte les personnes en difficultés, rendues responsables de leur situation, mais qui touche également un nombre de plus en plus important d'intervenants, tous secteurs confondus. Ceux-ci sont en effet confrontés à une souffrance éthique en lien avec leurs métiers. Ils vivent les paradoxes des politiques qu'ils sont chargés de mettre en place et qui entrecroisent la complexité des problèmes rencontrés

par le public et les injonctions institutionnelles.

Les intervenants expérimentent ainsi, eux aussi l'impuissance, le sentiment d'impuissance, d'être dépossédés de leur pouvoir d'appréciation et d'action, et encore plus fondamentalement de leur métier et des valeurs qui le fondent. Que devient le travail social?

Dans un tel contexte, le Développement du Pouvoir d'Agir, ou en abrégé DPA, apparaît comme un processus apte à rendre aux personnes et aux intervenants la part d'autonomie qui leur fait défaut. L'autonomie, au regard du DPA, signifie une mise en mouvement, un rapport à l'action et aux expériences qui permet aux personnes et aux collectivités de s'affranchir de certains obstacles qui leur appartiennent ou qui ressortent du système. Cette autonomisation est alors émancipatrice² plus que responsabilisante, en s'inscrivant dans un affranchissement, une acquisition de pouvoir.

Pensé et modélisé par Yann le Bossé, professeur à l'Université Laval (Québec), le DPA est au centre des activités du laboratoire qu'il dirige, le LADPA, le Laboratoire de recherche sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités.³

Dans cet article, nous allons définir le DPA, expliciter le cadre d'analyse sur lequel il s'appuie et la posture professionnelle qu'il induit. Nous verrons ensuite les effets qu'il produit notamment appliqué au secteur de l'insertion socioprofessionnelle. Nous concluons en montrant comment une formation en DPA invite le travailleur social à lui-même réexplorer son pouvoir d'agir et à renouer avec le fondement de son métier.

Définir le Développement du Pouvoir d'Agir

C'est Yann le Bossé, qui a francisé l'expression «Empowerment». En anglais, ce terme est utilisé à toutes les sauces, dans des contextes parfois très différents, au point où on peut dire qu'il signifie tout et son contraire: le devoir d'agir, l'injonction, la performance qu'il faut atteindre, tout autant que la créativité, l'autonomie qu'il faut reconnaître et permettre à chacun de se (ré)approprier pour agir au mieux sur sa vie. C'est évidemment plutôt ce versant que Yann le Bossé a exploré et modélisé en l'appliquant au champ de l'intervention sociale et de la santé.

Dans cette visée et celle d'en faire quelque chose de pragmatique, Y. le Bossé a traduit "empowerment" par "Développement du Pouvoir d'Agir", expression qu'il complète dans sa version longue par "des personnes et des collectivités". De cette façon, il énonce clairement que le processus se situe au niveau individuel mais aussi au niveau des groupes, des institutions, des organisations, des systèmes, donc également à un niveau plus macrosocial, structurel.⁴

Voici la définition du DPA: un processus par lequel des personnes accèdent ensemble ou séparément à une plus grande possibilité d'agir sur ce qui est important pour elles-mêmes, leurs proches ou la collectivité à laquelle elles s'identifient.

Le DPA vise ainsi à permettre aux personnes d'avoir une plus grande possibilité d'agir sur leur vie, autrement dit de faire des choix, d'émettre leur point de vue, de participer à différents degrés à la vie sociale, professionnelle, culturelle, politique.

Elle vise donc l'autonomisation des personnes, ou des groupes en favorisant la participation, le développement de compétences, la conscience critique.

Au-delà, le DPA s'inscrit dans une logique de lutte contre les inégalités⁵ et pour l'édification d'une société plus juste c'est-à-dire qui vise un partage plus équitable des ressources et le bien-être de tous. LE DPA s'inscrit dans une visée réformatrice.

Cette définition n'est pas sans lien avec celle du travail social, telle qu'approuvée par la Fédération internationale des travailleurs sociaux (IFSW - International Federation of Social Workers): " *Le travail social est une pratique professionnelle et une discipline. Il promeut le changement et le développement social, la cohésion sociale, le développement du pouvoir d'agir et la libération des personnes. Les principes de justice sociale, de droit de la personne, de responsabilité sociale collective et de respect des diversités sont au cœur du travail social. Etayé par les théories du travail social, les sciences sociales, les sciences humaines et les connaissances indigènes, le travail social encourage les personnes et les structures à relever les défis de la vie et agit pour améliorer le « bien-être de tous ».*⁶

Cette conception du travail social prend appui à la fois sur le changement individuel (défis à relever) que structurel (amélioration des conditions d'accès aux ressources administratives, sociales et organisationnelles voire politiques). C'est également l'application concrète et systématique de ce double objectif qui caractérise l'approche centrée sur le DPA proposée par le LADPA.

Quelques éléments clés

La notion de «développement» signifie que les personnes ne sont jamais totalement dépourvues de compétences. Le DPA se démarque parce qu'il part d'un postulat de compétences plutôt que d'un constat de carences. La notion de «développement» contient aussi l'idée qu'une évolution est possible, qu'il s'agit bien d'un processus qui s'inscrit dans un mouvement et qui va produire des changements.

La notion de «pouvoir» se réfère à ce qui est possible, viable notamment pour qu'un processus de changement soit possible. Il faut en effet que cela fasse «sens» à la personne. Elle redevient un sujet, capable de donner son point de vue, de faire des choix.



3. Cet article a été rédigé sur base des informations accessibles sur le site du laboratoire, LADPA, d'ouvrages dont il est fait référence, de notes que j'ai prises au fil de mes lectures et lors des différentes conférences et formations que j'ai suivies. Citons au niveau des conférences, le Congrès international du DPA: *Une nouvelle approche pour l'intervention sociale: pour quels effets?* organisé par l'AIDPA et le conseil départemental de Gironde www.aidpa.org; au niveau des formations, celle organisée de 2009 à 2012 par la Fédération des CPAS de Wallonie en collaboration avec l'Université Laval dans le cadre d'une recherche-action financée avec le soutien de la Région wallonne et de la Délégation du Québec en Belgique. Mon bagage s'est aussi étoffé au travers de mon expérience sur le terrain dans l'accompagnement de public en insertion socioprofessionnelle (Mirewapi, Mission locale de Péruwelz, CPAS de Senefle...).

4. LE BOSSE Y., *Introduction à l'Approche sur le Développement du Pouvoir d'Agir des Personnes et des Collectivités*, LADPA, Université Laval, 2008.

5. NIEWIADOMSKI C., AÏCACH P. (Coordination), *Lutter contre les inégalités sociales de Santé*, Presses de l'EHESPH, Rennes, 2008

6. <http://ifsw.org/policies/definition-of-social-work/>



L'adoption de telle ou telle posture professionnelle implique forcément une certaine «vision des choses» ou «conception de la réalité». Celle du passeur implique de concevoir que l'autre est expert de sa réalité, disposant de ressources, capable de changement. Sa posture professionnelle implique donc une écoute de son «monde à lui», mais une écoute «réflexive» qui l'aide à prendre du recul, à analyser celui-ci.



La notion «d'agir» relève de l'action mais pas de l'agitation, ni du simple fait d'être actif. La personne est invitée à être l'auteur d'un changement significatif et efficace, à redevenir acteur de sa propre vie.

Le point de vue de la personne est central dans la démarche du DPA. Il s'agit de lui donner la possibilité d'agir "sur ce qui est important pour elle" et non pour satisfaire à ce qui est important pour l'intervenant social ou l'institution.

«Ensemble ou séparément» et plus loin «ce qui est important pour elle ou la collectivité à laquelle elle s'identifie», le DPA peut utiliser la voie de l'aide individuelle ou collective, dans une démarche de co-construction. La démarche peut être aussi communautaire, en impliquant par exemple un groupe de personnes, une collectivité, un ensemble de personnes d'un territoire dans le développement local et dans la résolution de problèmes vécus par la population. Les enjeux sont la participation de la communauté, la prise de décision, l'organisation de stratégies pour faire face aux difficultés. Ainsi, des expériences intéressantes ont lieu à propos de quartiers défavorisés ou de publics spécifiques.

Un cadre d'analyse en 4 axes

Le cadre d'analyse proposé en DPA comprend 4 axes. Nous allons ici le présenter en nous centrant sur le secteur de l'insertion socioprofessionnelle.

Le DPIS

Partant du DPA, Le Bossé a défini le Développement du Pouvoir d'Intégration Socioprofessionnelle (DPIS) comme suit: une démarche de soutien

non thérapeutique dans la sphère de la vie professionnelle au moyen d'une exploration dynamique de soi, des autres, et du milieu dans lequel s'intégrer, portant simultanément sur les aspects structurels et personnels de la situation dans le cadre d'une intervention collective et individuelle destinée à valider plutôt qu'à sanctionner et excluant toute forme de prescription.⁷

Quel est le problème?

Ici, aussi, le processus prend comme point de départ ce qui est important pour la personne, le problème qu'elle a identifié ou que l'accompagnateur l'aide à cerner et qui est en lien avec l'insertion socioprofessionnelle. Aujourd'hui, trop souvent, quand bien même elles sont soumises à une série de bilans, questionnaires, boîte à outils, tests divers, les personnes ne sont plus entendues car ce qui compte, au final, c'est qu'elles se définissent un projet quel qu'il soit, qu'elles intègrent cette formation ou ce dispositif pour atteindre tels objectifs de l'institution, répondre à telles priorités du politique, etc.

En DPA, on part toujours de la personne et du problème très concret qu'elle amène et qui est vécu par elle dans l'ici et maintenant.

En DPA, on distingue également problème et difficulté: le problème peut se résoudre alors que la difficulté, il faudra faire avec. Par exemple, la personne a un handicap physique qui empêche l'exercice de certains métiers, la participation à certaines formations, c'est une difficulté, un élément du contexte dont il faudra tenir compte. Elle n'a pas de permis de conduire et elle habite dans un endroit mal desservi par les transports en commun, c'est un problème et on peut voir avec elle quelles sont les solutions possibles (passer le permis,

7. LE BOSSE Y., *Psychosociologie des Sciences de l'Orientation, Un point de vue interactionniste*, ARDIS, Québec, 2001

acheter un vélo, faire du co-voiturage, déménager...). On peut aussi garder en tête la citation de Marc-Aurèle, empereur romain mais aussi philosophe: "que la force me soit donnée de supporter ce qui ne peut être changé et le courage de changer ce qui peut l'être, mais aussi la sagesse de faire la différence".

On nomme aussi le problème «l'irritant récurrent» parce que, souvent, il s'agit de quelque chose que l'on a tenté de résoudre plusieurs fois sans y parvenir.

Définir le problème n'est pas simple, souvent la personne évoque un problème qui n'est que le point émergent d'un iceberg. L'intervenant doit faire preuve d'une écoute réflexive qui aide la personne à pousser plus loin l'analyse qu'elle peut avoir de prime abord de sa situation. Cette étape est cependant très importante car elle est à l'origine de la démarche de changement.

Les 4 axes du DPA

1. L'adoption de l'unité d'analyse «acteurs en contexte»;
2. La prise en compte de la personne ou du groupe concerné dans la définition du problème et des solutions;
3. La prise en compte des contextes d'application;
4. L'adoption d'une démarche «d'action conscientisante».

La situation est abordée, en considérant dans l'axe 1 l'ensemble des personnes concernées par cette situation (la personne elle-même, la famille, les enfants, mais aussi les autres acteurs du champ de l'insertion) ainsi que les enjeux pour chacun. De cette façon, on "rééquilibre" l'analyse: la dimension individuelle n'est qu'une composante de la situation et on intègre les dimensions structurelles et organisationnelles.

Dans l'axe 2, il convient de faire émerger et d'entendre le point de vue de la personne ou du groupe concernant la définition du problème et les solutions possibles; son expertise prime sur celle du professionnel qui n'est plus le seul détenteur du savoir.

Dans l'axe 3, il s'agit de réfléchir aux solutions réellement envisageables en

fonction de la situation particulière de la personne ou du groupe concerné. Le professionnel devra renoncer aux solutions «standardisées».

Dans l'axe 4, l'intervenant veille à favoriser la prise de conscience individuelle ou du groupe vers le changement souhaité et à l'accompagner tout au long du processus. Cette prise de conscience permet de pointer les éléments personnels et structurels qui peuvent aider ou contrarier le changement, etc. Ce travail de conscientisation est très important car il permet à la personne de penser par elle-même.

Modalités d'accompagnement

Ces 4 axes ou points d'appui sont abordés de manière dynamique en faisant des aller-retour au cours d'un ou de plusieurs entretiens ou ateliers si c'est un travail collectif.

Il s'agit donc bien de favoriser l'action dans la direction de ce qui est important pour la personne. Réfléchir puis agir et ensuite faciliter le passage à l'action en définissant une cible de changement, un point de départ important aux yeux de la personne accompagnée.

La prise de conscience est à la fois produite par l'accompagnement lui-même: ce que les personnes apprennent pendant l'entretien ou à travers le groupe et ensuite ce qu'ils apprennent de leurs actions.

Plus le cadre institutionnel sera souple, plus il sera aisé de favoriser le développement du pouvoir d'agir des personnes accompagnées; un cadre rigide étant plus «limitant».

Plus l'écoute sera proximale, non jugeante, empathique, plus l'accompagnement sera efficace mais cela n'est pas propre au DPA.

Plus particulier au DPA, l'accompagnement au changement sera favorisé par ce que nous appelons la «pédagogie de la question». Il s'agit d'instaurer un dialogue en posant des questions ouvertes, qui favorisent la réflexion, qui questionnent le sens, qui parfois «bousculent» mais qui visent à favoriser les apprentissages.

Nous pouvons aussi faire référence à la pédagogie de l'interstice qui crée les conditions d'une co-construction et qui renforce aussi indirectement l'auto-estime des participants tout en redynamisant les professionnels parfois découragés par les situations rencontrées.⁸

Posture professionnelle

La notion d'accompagnement est une notion clef car elle implique certes la relation mais aussi la posture professionnelle.

D'une manière générale, les travailleurs sociaux peuvent adopter différentes postures professionnelles: sauveurs, contrôleurs, accompagnateurs, experts...

Ces postures sont souvent influencées directement par les objectifs de l'institution qui les emploient car l'institution est aussi un processus d'influence comme l'a démontré R. Barbier⁹. Par ailleurs, il arrive que ces postures soient multiples ou aient des contours plus flous. Ainsi, en CPAS, le travailleur social peut être à la fois celui qui vérifie si la personne répond bien aux conditions d'octroi du revenu d'intégration, celui qui l'écoute dans ses difficultés de vie et celui qui l'accompagne dans son parcours d'insertion, mais il y a risque que la posture qu'il adopte soit fortement teintée par les objectifs institutionnels et qu'elle soit finalement essentiellement «normative», voire «contrôleuse».

Dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle, on trouve de nouveaux «métiers» aux profils extrêmement variés (agents d'insertion, coaches, éducateurs, psys, parfois chefs d'entreprise). Ces professionnels sont,

8. TESSIER S., *La pédagogie de l'interstice*, Editions l'Harmattan, Paris, 2013.

9. BARBIER R., *L'Approche transversale*, Paris, Anthropos, 1997.

quant à eux, dans une posture d'experts, d'évaluateurs d'employabilité comme le soulignent JF Oriane et B. Conter¹⁰ ou encore des pourvoyeurs de solutions, selon les termes de M. Paul¹¹.

L'intervenant social en DPA est davantage dans une posture d'accompagnateur. Dans son ouvrage "L'accompagnement, une posture éthique", cette dernière auteure citée donne aussi une définition de l'accompagnement en phase avec le DPA. Selon cette définition, accompagner c'est aller avec et comporte l'idée d'un compagnonnage. Les synonymes du mot accompagner sont conduire, guider, escorter, c'est se joindre à quelqu'un pour aller où il va en même temps que lui. M. Paul aime aussi définir l'accompagnement par ce qu'il n'est pas: ce n'est ni diriger, ni conseiller, ni protéger.

L'intervenant en DPA est donc un accompagnateur mais plus encore un "passeur". À l'instar de celui qui aide à passer une série d'obstacles pour atteindre l'autre rive, l'autre pays, l'in-

tervenant en DPA se présente comme un allié stratégique pour négocier un moment de vie plus délicat, sans jugement sur celui-ci. Il aide ainsi la personne à franchir les obstacles et à restaurer le mouvement d'épanouissement là où il s'était interrompu.¹²

Enfin, une autre idée contenue dans cette évocation symbolique est que si le passeur est celui qui aide à franchir le gué, la frontière, ce «franchissement» est bien de l'initiative des personnes, ce sont elles qui ont décidé ce changement qui aura un impact sur leur quotidien, ce sont elles qui se mettent en chemin. Ainsi, le professionnel doit s'empêcher d'agir à la place de l'autre, de lui fournir des solutions car, en faisant cela, ce qu'il empêche, c'est que la personne s'affranchisse elle-même des obstacles. La préoccupation de l'intervenant sera de ne pas agir à la place de l'autre, ni sur la situation mais avec la personne¹³. C'est cette posture qui favorisera l'émancipation, l'autonomisation plutôt que la dépendance.

L'adoption de telle ou telle posture professionnelle implique forcément une certaine «vision des choses» ou «conception de la réalité». Celle du passeur implique de concevoir que l'autre est expert de sa réalité, disposant de ressources, capable de changement. Sa posture professionnelle implique donc une écoute de son «monde à lui», mais une écoute «réflexive» qui l'aide à prendre du recul, à analyser celui-ci.

Accompagner en DPA pour le professionnel, c'est donc être passeur et pour la personne accompagnée, c'est être expert de sa situation. On peut donc (presque) dire que l'expertise s'est déplacée du professionnel à la personne accompagnée. L'accompagné doit rester l'acteur principal de l'accompagnement. Le professionnel doit soutenir sans prescrire.¹⁴

Les effets du DISP pour les personnes accompagnées

*"Pour être auteur de son changement, il faut que le changement nous tienne à cœur."*¹⁵

Nous nous centrerons ici sur les effets du DPA dans le cadre de l'insertion

socioprofessionnelle, soit les effets du DISP.

Lors du congrès organisé à Bordeaux en octobre 2015, deux professionnelles de la MIREWAPI¹⁶ formées au DPA sont venues présenter des actions menées dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle. Celles-ci ont été expérimentées tant du point de vue de personnes sans emploi que du point de vue des employeurs.

Une des coaches a montré à travers trois situations de personnes sans emploi comment celles-ci se trouvent à la fois dans une situation d'impuissance, accompagnée d'une position pour l'une de victime, pour l'autre d'assistée, et pour l'autre encore de révolte.

Ces situations se sont «débloquées» avec le DPA qui a produit une mise en mouvement qui s'est traduite par une espèce d'électrochoc pour l'une, une prise de conscience qu'il est temps de changer pour l'autre, et enfin une prise de décision vers un stage pour la 3ème personne. La coach explique n'avoir rien «prescrit». Elle dit aussi se sentir moins sous la pression des résultats et être moins sauveuse qu'avant.

L'autre professionnelle a beaucoup de contacts dans la mise à l'emploi avec les employeurs. Aujourd'hui, en appliquant le DPA, elle part plus de la demande de l'employeur que du résultat qu'elle doit atteindre: placer une personne chez cet employeur.

La coach pose des questions à partir des 4 axes du DPA, comme par exemple:

Quel problème rencontrez-vous?

Qu'est-ce qui est important pour vous dans ce problème?

En quoi est-ce un problème?

Quel profil recherchez-vous?

Dans le descriptif de profil que vous dressez quels points posent le plus souvent problème ?

Quelles sont vos priorités dans le choix du travailleur ?

Comment pensez-vous pouvoir répondre à ces priorités ?

Les personnes concernées par les problèmes et les solutions sont le patron, les demandeurs d'emploi et moi (le chargé de relations entreprises. Qui peut vous aider dans votre problème ?

10. ORIANNE JF et CONTER B., «Les politiques d'employabilité en Belgique: traitement clinique des chômeurs et traitement statistique du chômage», *Recherches sociologiques et anthropologiques* [En ligne], 38-2 | 2007, mis en ligne le 07 mars 2011, consulté le 31 juillet 2016. URL : <http://rsa.revues.org/476>.

11. PAUL M., *L'accompagnement une posture spécifique*, Editions L'Harmattan, Collection Savoir et Formation, Paris, 2004.

12. LE BOSSÉ Y., BILODEAU A., CHAMBERLAND M., MARTINEAU S., «Développer le pouvoir d'agir des personnes et des collectivités. Quelques enjeux relatifs à l'identité professionnelle et à la formation des praticiens du social», in «Les médiations en question», *Nouvelles pratiques sociales*, Volume 21, numéro 2, printemps 2009, p. 174-190, Sous la direction de Alexandre BALMER et Jacques HÉBERT. Source: <https://www.erudit.org/revue/nps/2009/v21/n2/038969ar.html> 13. PAUL M., *op. cit.*, p.100.

14. Le BOSSÉ Y., *Soutenir sans prescrire*, ED. ARDIS, Montréal, 2016.

15. Conférence Le BOSSÉ Y., *Changer le monde au Quotidien* Montréal, Québec, le 26 septembre 2012.

16. MIREWAPI Mission Régionale de la Wallonie Picarde 7500 TOURNAI www.mirewapi.be.

Que voulez-vous éviter à l'avenir ?

Qu'est-ce qui est viable pour vous ici et maintenant ?

Qu'est-ce qui est négociable ? Avec qui ?

Au final, la coache parvient à ce que l'employeur revoit, en regard du contexte économique et de la structure de l'entreprise, ses exigences et ses critères de sélection par rapport au demandeur d'emploi. Le profil souhaité est co-construit (employeur et coach). Le poste est ainsi rendu plus accessible aux demandeurs d'emploi. La coache devient un partenaire de l'employeur pour lui présenter des profils qui lui conviennent. Il y a chez lui une prise de conscience et une part d'implication dans le processus de recherche. Il va revoir son jugement sur les travailleurs/demandeurs d'emploi et ne pas remettre en question uniquement le travailleur mais également lui-même (son organisation).

Ces expériences relatent des accompagnements individualisés mais d'autres accompagnements en groupe sont possibles avec des personnes soit chômeuses, soit bénéficiaires du revenu d'insertion pour des personnes très éloignées de l'emploi.¹⁷ Ainsi, lors d'une intervention que j'ai menée à la Mission locale de Péruwelz, le DPA a débouché sur des micro-projets pour chacune des personnes sans que rien ne leur ait été imposé car elles se l'étaient approprié, l'avaient décidé pour elles-mêmes et, pour ces raisons, se mettaient d'autant plus à l'action.

Les effets du DISP, et du DPA de manière générale, sont:

- la restauration de la dignité de la personne,
- la reprise de confiance en ses capacités,
- la capacité à communiquer sur ce qui est important pour elle,
- une meilleure prise conscience des ressources disponibles tant personnelles qu'environnementales.

Une autre expérience en collectif a eu lieu également au CPAS de Seneffe que nous relaterons dans le prochain livre collectif à paraître.¹⁸

Se former au DPA: entre expériences pratiques et apports théoriques

Il ne suffit pas de lire du DPA pour faire du DPA. Le DPA est basé avant tout sur un apprentissage expérientiel, autrement dit qui passe par l'expérience, par l'action.

En formation, les professionnels de l'insertion viennent aussi avec leurs problèmes, leurs «irritants récurrents» et se mettent au travail la plupart du temps. Parfois certains font de la résistance (les experts notamment) car le DPA remet en cause certaines croyances de compétences et revisitent les postures professionnelles.¹⁹

En expérimentant les 4 axes au cours d'exercices pratiques, ils devront notamment explorer une autre manière de poser des questions en DPA, apprendre aussi à co-construire avec la personne, éviter d'amener de leur seul point de vue des solutions et expérimenter la posture de passeur.

L'apport de ce travail se fait aussi dans une réflexivité collective avec l'aide du formateur qui devient un facilitateur - passeur et débouche sur des modifications professionnelles.

A la suite de cette formation, certains expérimentent le DPA et changent l'accueil du public en insertion, développent le collectif, modifient l'orientation et la sélection vers l'emploi (comme les article 60 en CPAS par exemple) et, de manière générale, tiennent plus compte des personnes accompagnées.

Le DPA amène aussi les professionnels à cheminer vers l'autonomisation émancipatrice plutôt que l'autonomisation responsabilisatrice. Le champ de la santé nous ouvre à ce sujet des écrits intéressants transposables au domaine social.²⁰

Le DPA dans les sciences de l'orientation propose donc une «autre» pragmatique et donc pas seulement une pratique (application de techniques ou de procédures) mais aussi d'acquérir une capacité d'analyse plus globale qui s'appuie sur des fondements philosophiques, théoriques et méthodologiques. Celles-ci se situent au carrefour des théories de la justice, des théories de l'action,

des théories du changement et des théories cognitives.²¹

Développer le pouvoir d'agir, ce n'est pas imposer le devoir d'agir mais élargir le monde des possibles tant du côté des personnes que de professionnels. Se former au DPA offre une bouffée d'oxygène à ceux qui, se sentant à l'heure actuelle découragés, voire impuissants, peuvent revisiter des notions essentielles et rafraîchir des concepts qui sont au cœur du travail social mais qui, souvent, sont oubliés au cœur de l'action.

17. DEFERT F., Le DPA en insertion: l'expérience de la mission locale pour l'emploi de Péruwelz in Développement du Pouvoir d'Agir, une nouvelle approche de l'intervention sociale, Dir. JOUFFRAY C. Presses de l'EHESP, Rennes, 2014

Voir également: DEFERT F., Accompagner les stagiaires à développer leur pouvoir d'agir, c'est aussi développer le sien ! in revue n°76 de l'ESSOR (revue de l'INTERFEDE) CISP, questions de société et pouvoir d'Agir, juin 2016.

18. Sous la direction de Bernard DUTRIEUX de l'UVWC, à paraître en 2016.

19. VALLERIE B. et JOUFFRAY C., Introduction d'une démarche innovante dans les interventions sociales en Interventions sociales et Empowerment, L'harattan, Paris, 2012.

20. MAELA P. « L'accompagnement comme posture professionnelle spécifique. L'exemple de l'éducation thérapeutique du patient », Recherche en soins infirmiers 2012/3 (N° 110), p. 13-20. DOI 10.3917/rsi.110.0013.

21. Ricoeur, Socrate, Arendt, Dewey, Varela, Sen, Rawls cités par Yann le Bossé au congrès de Bordeaux, Octobre 2015