

1

2

3

4

5

6

7

8

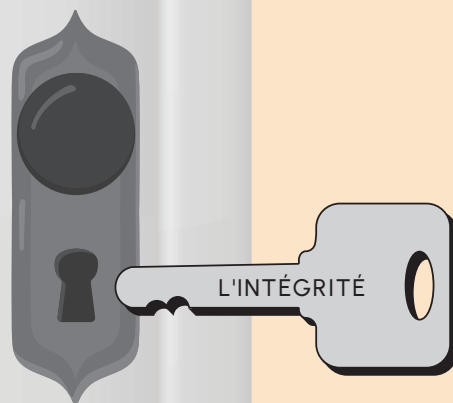
Chapitre 2

COOPÉRATION FORCES ACTION,
une approche intégrée
de l'*empowerment*





**COOPÉRATION
FORCES ACTION**
UNE APPROCHE INTÉGRÉE DE L'EMPOWERMENT



POSTURE ET ATTITUDES

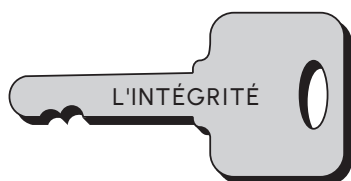


La **clé maîtresse** qui relie chacun des termes « coopération », « forces » et « action », celle qui annonce les bases d'un véritable processus de changement, est **l'ALLIANCE**, soit **la capacité et le désir de communiquer son analyse ainsi que la volonté de développer un lien de confiance qui se veut mutuel.**

L'alliance : la clé qui ouvre la voie au changement

Cette alliance se construit tant sur la volonté de « faire ensemble » que sur la conviction profonde de l'existence d'un réel potentiel chez toute personne, tout couple, toute famille, tout petit groupe et toute collectivité que nous accompagnons dans un processus *d'empowerment*, une mise en mouvement de son pouvoir d'agir¹ Cette alliance, en tant que partie prenante d'un mouvement, doit être constamment renégociée en fonction des besoins et des objectifs énoncés, des hypothèses possibles et des solutions recherchées.

C'est par l'alliance que se concrétise la coopération, cet intérêt réel, véritable, organique, pour la relation à établir, une relation qui se veut la plus égalitaire possible. Malgré des rôles et des fonctions différentes, les « sujets » en présence manifestent leur intention d'apprendre l'un de l'autre, les uns des autres, et de partager de part et d'autre ce qu'ils expérimentent. Ils acceptent ainsi de s'engager dans une démarche de co-construction².



La **clé d'accès** pour mettre en place cette alliance est **l'intégrité**, une des valeurs de **Coopération Forces Action, une approche intégrée de l'empowerment**, définie comme suit : fidélité et loyauté à des principes et valeurs d'honnêteté, de vérité et de justice sociale. L'intégrité demande de l'authenticité, la capacité d'une remise en question régulière et assidue de soi-même, de ses comportements, de ses préjugés,

de son discours intérieur. L'authenticité, « congruence » chez Carl R. Rogers³, bien que s'énonçant clairement, demande un effort constant pour être démontrée : dire ce que je pense et faire ce que je dis. Il s'agit en fait de pouvoir répondre à la question suivante : **suis-je vraiment une personne digne de confiance ?**

1. Le Bossé, Y. (2012). *Sortir de l'impuissance : invitation à soutenir le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités*. ARDIS.
2. **Co-construction** : « [...] processus volontaire et formalisé sur lequel deux ou plusieurs individus (ou acteurs) parviennent à s'accorder sur une définition de la réalité (une représentation, une décision, un projet, un diagnostic) ou une façon de faire (une solution à un problème). » Foudriat, M. (2016). *La co-construction, une alternative managériale*, Presses de l'EHESP, p. 22.
3. Rogers, C. R. (1988). *Le développement de la personne*. Dunod.

MA PREMIÈRE IMPRESSION

Qu'est-ce qui représente pour moi un défi dans la mise en place d'une alliance véritable...

...avec l'autre ?

...avec moi-même ?

Autres commentaires :

CONNAISSANCES THÉORIQUES

2.1 | COOPÉRATION FORCES ACTION, une approche intégrée de l'empowerment

► **Une vision et une analyse psycho-politiques** des difficultés vécues par les individus et les groupes sociaux, incluant les familles et les équipes de travail. Une combinaison qui rallie la compréhension non seulement de l'être l'humain dans sa dynamique avec lui-même et autrui, mais surtout de l'être humain comme citoyen, socialisé pour répondre aux attentes de la société dans laquelle il vit.

Cette perspective invite à une mise en parallèle constante de **la construction du «Moi»** en lien avec les **effets et les enjeux reliés au processus d'une socialisation continue**. Selon le degré d'exigences demandé pour faire partie des différents groupes et organisations sociales avec lesquels nous transigerons tout au long de notre vie, de la famille jusqu'au centre d'accueil pour personnes âgées, ces normes et exigences peuvent soit favoriser l'acquisition de stratégies d'affirmation saines, inclusives et égalitaires, soit favoriser l'apprentissage de stratégies de sur-adaptation néfastes à la réalisation de soi et au développement de relations où toutes et tous peuvent trouver leur juste place. Toutes les nuances sont évidemment possibles, et sans doute probables, entre ces deux grands axes.

Ces conduites se répercutant dans l'ensemble de nos relations, qu'elles soient personnelles, sociales ou professionnelles, **l'analyse des rapports de force** occupe une place centrale tant dans l'intégration que dans la mise en application de cette approche. Les rapports de force y sont abordés tels qu'ils se construisent à travers les rapports sociaux qui attribuent à l'avance, structurellement, une place à chaque individu et groupe social qui les composent selon des normes d'inclusion bien définies. Il nous faut cependant savoir différencier «attribuer une place» de «maintenir à sa place». Les rapports sociaux façonnant le développement de tout être humain, on ne peut bien comprendre ce dernier qu'en le situant au centre de son contexte social tout en prenant conscience de l'impact de ce milieu sur la construction de son identité.

Pour perpétuer ces rapports de force, les institutions, érigées en système, sont généralement conçues dans un axe vertical de domination : les dominants souhaitent sauvegarder leurs privilèges, qu'ils considèrent comme des droits, et les dominés, accéder à ces avantages par tous les moyens mis à leur disposition. Nos sociétés capitalistes et néolibérales se sont développées sur les inégalités qu'elles ont créées : inégalités de genre, de race, de classe, de religion, d'âge, de santé physique et psychologique, etc. Ces inégalités «sociales» se retrouvent ainsi transposées dans le rapport des individus à eux-mêmes et à autrui. **Le volet politique** de ce programme de formation s'inscrit donc dans une lutte au statu quo qu'il dénonce en n'ayant de cesse de remettre en question l'exercice du pouvoir d'un système qui s'appuie sur ces inégalités sociales construites de toutes pièces et qu'il s'efforce de maintenir à tout prix.

Pour faire autrement, il est essentiel de savoir identifier le plus rapidement possible les rapports de force en présence dans toutes relations humaines et institutionnelles (dans une situation «X», poser la question : qui est le gagnant et qui est le perdant ?) et établir une priorité :

- Soutenir les parties en présence tant dans leur responsabilité face aux gestes posés que dans l'accès et l'utilisation des ressources disponibles.
- Comprendre les comportements plutôt que les évaluer.
- Analyser les déterminants sociaux (chapitre 7) en tant que facteurs d'oppression ;

- concevoir les difficultés comme des stratégies de survie développées face à des contraintes qui peuvent couper les ailes.
- S'intéresser à la personne derrière tout diagnostic.
- S'intéresser à la personne derrière tout comportement.

► **Une approche coopérative et éthique de l'intervention** qui s'appuie sur une réelle collaboration, une alliance véritable avec le potentiel des individus et des groupes concernés pour mettre au jour l'origine et le développement de comportements dysfonctionnels ainsi que les rapports de force et les jeux de pouvoir qui leur sont associés. Sur le plan éthique, l'approche demande également de procéder à des autocritiques régulières pour détecter les rapports de force que nous pouvons engendrer, les jeux de pouvoir que nous utilisons et surtout, une fois qu'ils sont identifiés, pour travailler à les déconstruire le plus rapidement possible.

► **Un modèle d'intervention** dont les outils et les façons de faire ciblent rapidement et concrètement les objectifs à atteindre et les moyens à instaurer pour favoriser un processus de changement constructif et durable qui vise un maximum d'autonomie pour « tous les sujets » qui participent à la démarche entreprise.

► **Le logo** : l'étoile bleue du courage permet de s'élancer et d'agir. Et du courage, il en faut pour oser, prendre un risque, déployer ses forces, bref, pour vivre sa propre vie, une vie choisie.

COOPÉRATION FORCES ACTION, une approche intégrée de l'empowerment se distingue d'une approche de psychothérapie

Il ne s'agit pas ici d'utiliser les connaissances de la psychologie pour analyser les comportements de l'être humain, entre autres son développement et l'influence de ses proches. Les différentes approches de psychothérapie s'intéressent généralement assez peu à l'organisation sociale et à ses facteurs d'oppression, aux institutions qui régissent l'accès aux ressources, aux conditions de vie des gens, à leur impact sur ce qu'ils sont devenus et à leur capacité/chance de prendre leur vie en main. Le processus thérapeutique ne vise pas une transformation de la société et de ses institutions, ne défend pas les droits des individus et des familles face aux différentes formes d'oppression qui les obligent à se conformer.

Ce programme de formation est une approche qui, d'une part, utilise les connaissances de la psychologie pour aider l'individu à se connaître pour mieux se comprendre et, d'autre part, analyse les rapports sociaux et l'accès aux ressources pour saisir le monde dans lequel il vit et identifier les facteurs d'oppression qui l'affectent pour qu'il puisse se mobiliser, nouer des alliances et prendre la place qui lui revient, sa juste place.

Avant d'être « blessé », l'être humain est d'abord « opprimé », et des différentes formes d'oppression et d'obligations qui règlent sa vie, il doit s'affranchir. La mise en mouvement d'une démarche d'empowerment n'est pas un processus de guérison, mais bien un processus de transformation par la conscience, la dignité et le pouvoir qu'il redonne à l'individu qui s'y engage.

2.2 | LEXIQUE ET ENJEUX

2.2.1 Coopération

A. Définition

Manifestation d'un intérêt réel pour ses besoins et ses droits ET pour ceux des autres dans le but de développer des rapports les plus égalitaires possibles.

Issue de la psychiatrie radicale, la coopération est une valeur et une façon d'être et d'agir qui vise à faire obstruction aux valeurs sociales dominantes: individualisme, compétition, performance et surconsommation, telles qu'elles ont été présentées au chapitre 1.

Pour y arriver, les **règles éthiques suivantes** sont mises de l'avant :

► **Règle n° 1: Pas de secrets, pas de mensonges**

Cette règle veut contrecarrer les effets néfastes d'une socialisation qui rend légitimes, comme mode relationnel, des interactions et façons de faire basées sur des secrets et des mensonges, deux jeux de pouvoir « traditionnels » qui apportent leur lot de confusion, de méfiance et de scepticisme. En effet, cette norme sociale, même si elle est « implicite », est largement répandue. Conséquemment, le droit de mentir et de cultiver les secrets place tout être humain face à un paradoxe difficile à gérer: alors que la vérité et la sincérité sont socialement louées et recherchées (norme explicite⁴), les secrets et les mensonges sont « permis » et « tolérés » sans grande sanction réelle (norme implicite⁵). Les secrets et les mensonges étant régulièrement banalisés et facilement excusés, comment maintenir, et même exiger, franchise et transparence? Alors que, socialement, le mensonge semble institutionnalisé, quelle valeur peut encore avoir « dire la vérité »?

Pour susciter confiance et crédibilité, l'authenticité demeure une posture gagnante: présenter notre vision de ce qui se passe avec franchise et bienveillance, dans un esprit de partage, de discussion et de collaboration, s'avère une compétence à développer. Dans notre vie, avons-nous confiance en quelqu'un qui nous ment ou nous cache constamment ce qu'il pense, vit, ressent? Avoir le courage de mettre cet exercice au centre de nos apprentissages peut devenir une valeur sûre pour assurer notre intégrité et notre crédibilité.

Toutefois, cette règle de coopération ne signifie pas « être un livre ouvert » ni vouloir révéler sa vie, à tout propos, par souci de transparence. Le « pas de secrets, pas de mensonges » s'applique selon l'information qui convient à la situation vécue à un moment « X » et qui concerne « Y ».

4. **Norme explicite:** correspond aux normes officielles, explicitement édictées et qui réfèrent aux valeurs liées à l'évolution d'une organisation sociale précise. (Prud'homme, D. (1994). *Un grain de sable dans l'engrenage*. Regroupement des maisons d'hébergement pour les femmes victimes de violence conjugale).

5. **Norme implicite:** relève d'une façon de voir les choses, de valeurs qui résistent au changement et qui demeurent significatives pour une grande majorité de la population. (Prud'homme, D. (1994), *Op. Cit.*).