

En juin 2025, le FIPHFP Auvergne Rhône-Alpes a animé une grande rencontre thématique sur la santé mentale pour laquelle il a obtenu le label gouvernemental « parlons santé mentale ». S'inspirant des temps forts de la rencontre, le FIPHFP Auvergne Rhône-Alpes a élaboré des fiches synthétiques à destination des employeurs publics.

## Le pouvoir d'agir

Aussi appelé "empowerment" en anglais, la pouvoir d'agir désigne la **capacité d'une personne ou d'un groupe à comprendre, choisir et agir sur ce qui influence sa vie**. Il s'agit donc de la faculté pour une personne (ou un groupe) de reprendre le contrôle sur sa vie, de faire des choix éclairés, et d'influencer sa situation.

Dans les travaux du psychologue Yann Le Bossé, le pouvoir d'agir est défini comme « *la capacité réelle d'une personne à exercer un contrôle sur **ce qui est important pour elle**, dans une logique de réduction des rapports de domination* ».



### Pouvoir d'agir et développement du pouvoir d'agir

Ainsi **le pouvoir d'agir** est un état, une capacité alors que **le développement du pouvoir d'agir** est un processus, un accompagnement, une dynamique par lequel un professionnel, un parent, un tiers... aidera une personne à reprendre confiance, à identifier ses ressources et à passer à l'action.

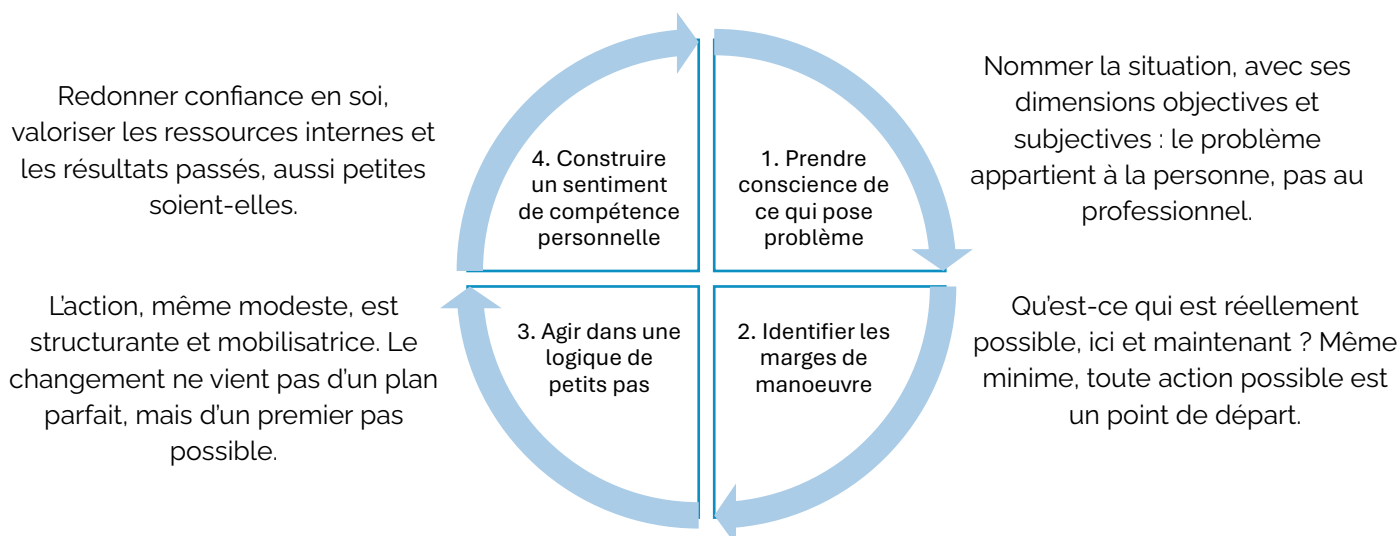
## Le développement du pouvoir d'agir

Le pouvoir d'agir **ne se transfère pas** d'un intervenant vers une personne. Le rôle du tiers (réfèrent handicap, travailleur social, etc.) est **de créer les conditions** pour que la personne puisse **le (re)trouver, le renforcer ou le développer par elle-même**. C'est ce que l'on appelle « le développement du pouvoir d'agir ».

Ce concept, que l'on doit notamment aux travaux de Yann Le Bossé, invite à revoir en profondeur **la manière d'intervenir auprès des personnes en situation de vulnérabilité**.

Le développement du pouvoir d'agir n'est pas une méthode ou un outil que l'on applique mécaniquement : **il s'agit d'une posture professionnelle** fondée sur l'idée selon laquelle « *ce n'est pas le manque de ressource qui empêche d'agir, c'est le manque de pouvoir sur ces ressources* ».

### Les 4 composantes clés du développement du pouvoir d'agir selon Yann Le Bossé





« Le pouvoir d'agir, ce n'est pas ce qu'on donne, mais ce qu'on permet. » **(Yann Le Bossé)**



Le développement du pouvoir d'agir suppose **une posture de coopération, et non de domination** : développer le pouvoir d'agir, **c'est sortir d'une posture de sachant**, pour devenir facilitateur. C'est aussi croire en la capacité des personnes, même fragiles, à faire des choix éclairés pour leur propre vie.

- Renoncer au « pouvoir sur », pour construire un « pouvoir avec »
- « Faire avec », plutôt que « faire à la place »
- Valoriser les savoirs d'expérience, et non imposer des réponses toutes faites
- Admettre que l'on n'a pas toujours la solution, mais que cette dernière peut émerger d'un dialogue respectueux

### En résumé

Le développement du pouvoir d'agir est un processus partagé. Il est soutenu par un tiers, mais il repose sur l'engagement actif de la personne concernée.

L'intervenant ne restaure pas le pouvoir d'agir à la place de la personne.

Il favorise une dynamique dans laquelle la personne est actrice de son propre changement.

#### Une illustration !

Extrait d'une conférence de Yann Le Bossé

*« La question n'est pas de savoir s'il faut apprendre à pêcher ou donner un poisson : il faut d'abord donner un poisson, parce que si on n'a pas la force d'aller pêcher on ne pourra pas le faire. Et il faut apprendre à pêcher, mais il faut aussi s'occuper de l'état des berges, de la législation qui permet l'accès à la berge, et de l'état de pollution de la rivière. »*



#### Décryptage pratique !

Le besoin immédiat n'est pas à négliger : une personne en difficulté, sans ressource, sans énergie ou en détresse, ne peut pas agir immédiatement  
=> *donner du poisson*

Le développement du pouvoir d'agir vise à restaurer l'autonomie et non pas à remplacer l'action de la personne elle-même  
=> *apprendre à pêcher*

Mais ce n'est pas de la seule responsabilité de la personne d'aller mieux ou de changer : la société, les institutions, les professionnels ont aussi un rôle à jouer pour que l'action individuelle devienne possible.  
=> *s'occuper de l'état des berges, de la législation...*

## En tant que référent handicap, comment permettre à la personne d'agir par elle-même, en mobilisant ses propres ressources, dans son propre contexte ?

### Bonne pratique n°1 - Créer une relation de confiance

Pour créer cette relation de confiance, la personne doit se sentir sincèrement reconnue, écoutée et respectée.

- Prenez le temps de l'écouter sans juger.
- Offrez-lui la possibilité d'exprimer ses ressentis et ses expériences.
- Adoptez une posture de partenariat, pas de supériorité.
- Respectez son rythme, ses priorités.

### Bonne pratique n°2 - Identifier avec elle ses ressources et compétences

Trop souvent, les personnes en difficulté identifient d'abord le « manque ». Aidez-la à faire émerger l'existant en posant des questions ouvertes : « *Qu'est-ce que vous avez déjà réussi à faire dans telle situation ?* » « *Quels sont vos centres d'intérêts, vos réussites personnelles ?* »

Utilisez des outils comme la roue des ressources ou l'arbre des valeurs et compétences.

Valorisez les expériences de vie, même informelles (s'occuper de ses enfants, faire du bénévolat...).

### Bonne pratique n°3 - Coconstruire des objectifs réalistes et significatifs

Pas de changement sans objectif clair... mais cet objectif doit venir de la personne et ne pas être imposé. Concrètement :

- Aidez la personne à formuler son besoin et sa demande et à les rendre concrets « *Vous souhaitez changer d'emploi, par quelles étapes allons-nous démarrer ce nouveau projet ?* »
- Priorisez ensemble les étapes : un petit pas à la fois.

### Bonne pratique n°4 - Favoriser la prise d'initiative et valoriser les actions

Le cœur du développement du pouvoir d'agir, c'est l'action. Même une petite.

- Proposez à la personne de choisir ce qu'elle veut faire elle-même et ce pour quoi elle souhaite de l'aide.
- Encouragez les essais, même s'il y a un risque d'échec (l'échec fait partie de l'apprentissage). Valorisez cette expérience et les enseignements. : ceci est essentiel pour renforcer l'estime de soi et encourager la suite.
- Soulignez les progrès visibles : « *Vous avez obtenu un stage !* »

### Bonne pratique n°5 - Outiller sans infantiliser

Le professionnel peut transmettre des outils, méthodes, savoir-faire, mais toujours en lien avec le projet de la personne.

- Proposez des modèles de CV, de lettre... mais laissez la personne adapter ou choisir ce qui lui convient.

### Bonne pratique n°6 - Soutenir l'analyse critique et la capacité de choix

L'autonomie, ce n'est pas seulement faire seul, c'est comprendre, choisir, évaluer.

- Discutez avec la personne des conséquences possibles de ses choix.
- Aidez-la à identifier ses options dans une situation donnée.
- Encouragez la réflexion sur les obstacles rencontrés, sans culpabilisation.