



Comment soutenir le Développement du Pouvoir d'Agir des Habitants ?

Guide pratique à l'usage des professionnels et bénévoles

Sommaire :

Sommaire	p 2
Pourquoi ce guide pratique ?	p 3
1. Le développement du Pouvoir d'Agir, c'est quoi?	p 4
2. Accompagner au nom du Centre Social : le Mandat	p 5
3. L'écoute	p 6
4. La situation problème : le caillou dans la chaussure	p 9
5. La posture d'intervention dans le soutien au développement du pouvoir d'agir : le passeur	p 10
6. Analyser les acteurs	p 12
7. Animer une réunion : quelques points de repère	p 12
8. Agir dans l'espace Public	p 13
9. Bibliographie	p 15



Pour aller plus loin :

Tout au long du document, vous trouverez des Flash Code vous permettant d'accéder à des interviews , des sources de documents et supports pédagogiques

Pourquoi ce guide pratique ?

Ce guide - A lire avec une grande attention -, est le résultat d'une année de formation réunissant des bénévoles et salariés des centres sociaux de l'Association des Centres Sociaux de la Région de Valenciennes (ACSRV).

Face aux trop nombreux constats d'impuissance des habitants, un fatalisme ambiant souvent illustré par cette phrase « On ne peut rien faire ! », les équipes bénévoles et salariées des centres sociaux de l'ACSRV étaient en questionnement : Comment dépasser cette situation, accompagner les habitants à sortir de cette situation d'impuissance ? Comment peut-on faire pour que les habitants reprennent, gagnent du pouvoir d'agir ?

Cet enjeu majeur de société, porté par nos projets associatifs, nous a incité à réfléchir et nous mettre en action. Depuis quelques années, nous avons donc mis au travail ces questions : comment accompagner les habitants à reprendre du pouvoir sur leur vie, sur ce qui compte pour eux et leurs proches, sur leur environnement de proximité, à réagir et interpellier, à agir sur ce qui compte, à faire bouger les lignes ?

La Fédération des Centres Sociaux du Nord Pas-de-Calais a construit une formation pour les acteurs bénévoles et salariés de l'ACSRV qui s'est déroulée durant un an. 75 salariés et bénévoles issues des 15 centres sociaux ont donc participé à 10 jours de formation. Il est à souligner l'engagement important des participants en demande de réflexion, de supports, de compétences, mais aussi porteurs d'expériences et d'outils qui ont été partagés.

Pour les participants, ce fut l'occasion d'alterner temps formatifs et pratiques, d'interroger leurs postures et la place du centre social, de créer une culture commune autour de cet enjeu majeur. Et aussi, on l'espère, de développer leur propre pouvoir d'agir.

Pour le Pôle Accompagnement Formation de la Fédération, ce fut une expérience d'une grande richesse, de confrontation d'une démarche formative avec les réalités locales, d'adaptation, d'accompagnement de mise en situation réelle, de créativité et de récolte de tous ces petits pas faits au quotidien dans les centres sociaux, qui montrent et démontrent que nous allons dans le bon sens.

Chaque avancée compte, enrichit les projets et permet de dessiner l'avenir des territoires : plus solidaires, plus attentifs à ce que chacun et chacune ait une place et prenne sa place. Nous pouvons tous y contribuer, et nous sommes maintenant plus aguerris pour accompagner et soutenir les habitants dans ce sens.

Nous avons voulu ce guide comme un témoignage de notre expérience, avec quelques éclairages théoriques et méthodologiques. S'il propose des points de repères, il n'est pas un mode d'emploi à suivre. Le soutien au développement du pouvoir d'agir des habitants se co-construit, s'adapte, s'invente à chaque nouvelle expérience. Il est avant tout expérientiel.

Alors puisque le plus important est de le mettre en pratique, bien plus que d'en parler, nous espérons donner quelques clés pour commencer, pour oser. Allons-y : suscitons et accompagnons les réussites individuelles et collectives dans nos territoires !

Bonne lecture !

Cécile ROGEZ

Présidente de l'ACSRV



Michel BRULIN

Président de la Fédération des Centres Sociaux du Nord-Pas-de-Calais



1. Le Développement du Pouvoir d'Agir, c'est quoi ?

La démarche de soutien au développement du pouvoir d'agir des habitants part du constat que pour les personnes la plus grande souffrance est le sentiment d'impuissance sur leur propre vie ou des éléments de leur propre vie. Le développement du pouvoir d'agir, c'est donc **le passage du sentiment d'impuissance à la possibilité d'agir** sur ce qui compte pour soi ou ses proches.

C'est donc partir du postulat que chaque personne a « **un caillou dans la chaussure** » à partir duquel elle serait prête à se mettre en mouvement et croire qu'elle a des ressources sur lesquelles il est possible et nécessaire de s'appuyer. Les personnes ne sont pas en « carences » ou à « réparer », **elles sont toutes porteuses de ressources**.

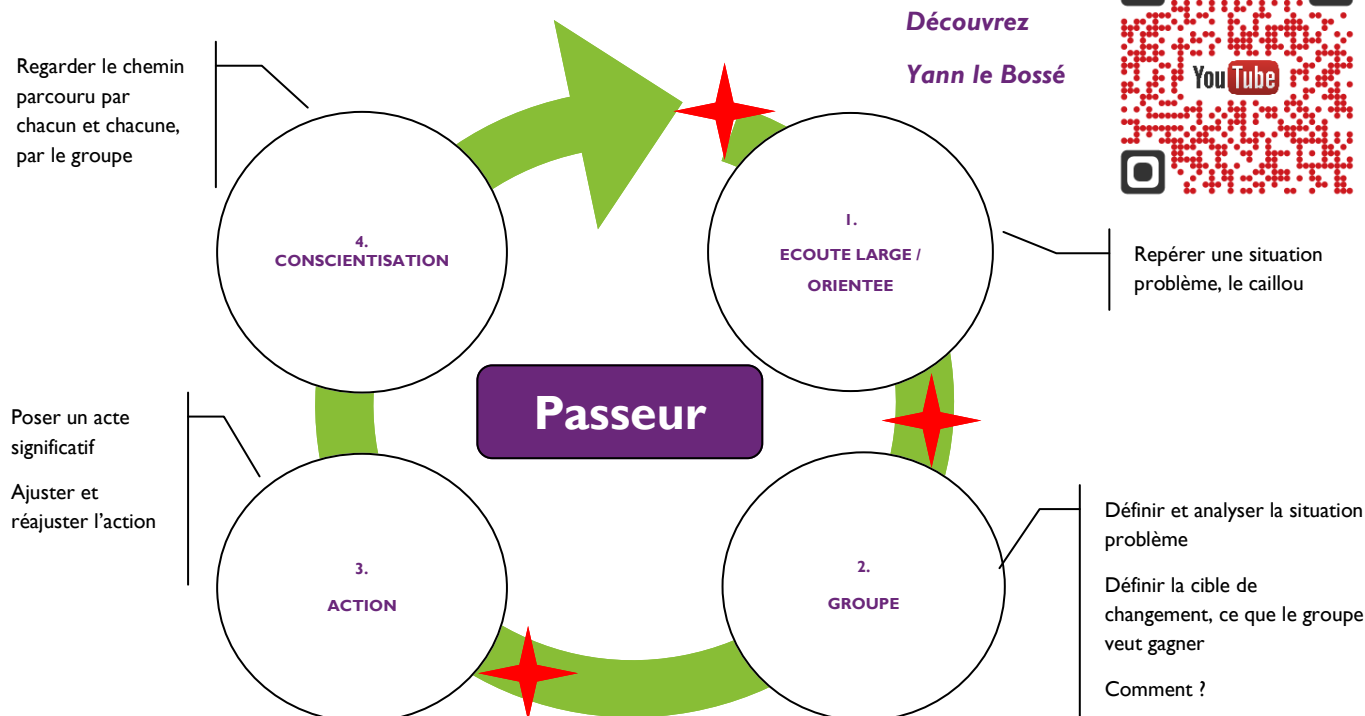
Ainsi, le développement du pouvoir d'agir ne vise pas à conquérir **LE** pouvoir mais à gagner **DU** pouvoir sur sa vie et son environnement et au-delà à accroître les possibilités des habitants à être acteur des transformations de la société, c'est-à-dire leur capacité à s'organiser, agir pour eux-mêmes, se faire entendre des pouvoirs publics quand cela est nécessaire.

Le développement du pouvoir d'agir des personnes ou des groupes passe par **des actions, des mouvements**, des changements qui partent de ce que vivent les personnes, de ce qui compte pour elles et qui sont maîtrisées par elles. C'est soutenir les personnes dans ce qui est possible **ici et maintenant**.

Les professionnels et bénévoles qui soutiennent le développement du pouvoir d'agir adoptent une posture de passeur. Posture qui renvoie à des manières d'écouter, d'aller vers, d'aller rejoindre, d'animer un groupe et d'amener à prendre conscience de ses réussites, de ses petites ou grandes victoires

Le développement du pouvoir d'agir, c'est :
« La possibilité concrète pour les personnes d'exercer un plus grand « contrôle » (ou maîtrise) sur ce qui est important pour elles, leurs proches, les groupes auxquels elles s'identifient »
(Yann le Bossé)

Les points de repères du Passeur : la boucle



★ Le Mandat



2. Accompagner au nom du centre social : Le Mandat

Avant de s'engager dans une phase d'écoute large / une phase d'écoute orientée ... de mobiliser un collectif qui va tenter d'agir sur la situation-problème, il est primordial de vérifier auprès de son centre social si on a bien l'autorisation, les moyens, ... le mandat pour écouter / puis agir.

Qu'est ce que le mandat ?

Mandat est l'acte par lequel une personne (le mandant) donne à une autre (le mandataire) le pouvoir de faire quelque chose pour elle et en son nom.



Au sein de l'ACSRV, les espaces de discussion du mandat reposent sur les instances de gouvernance : Comités d'usagers ou comités de projet et le Conseil d'Administration. En fonction de l'action, celui-ci est délivré par une de ces instances ou directement par la direction.

Si cette démarche d'action collective prend une place conséquente dans les façons de faire du centre social, il est important qu'elle apparaisse dans le projet social du centre social. Projet discuté et négocié avec différents partenaires : une façon d'engager, de spécifier ce qui va être mis en place par le centre social, cela ressemble à un mandat.

Quatre éléments essentiels du mandat:

1. **Le ou les objectifs priorités** (par exemple, est-ce que l'objectif c'est la réalisation de la fête de quartier ou la mobilisation d'un groupe qui peut réaliser/échouer à réaliser la fête de quartier)
2. **Le rôle et les responsabilités** de chaque partie : CA, Comités d'usagers, direction, bénévoles, animateur-trice..., qui peut rencontrer quels acteurs externes ?
3. **Les procédures** et les moyens de mise en œuvre (temps de travail, lieu...)
4. **Les modalités de rendu-compte du mandat** : Le mandat est à vérifier / interroger régulièrement. Nous sommes dans des processus collectifs qui se construisent chemin faisant ... c'est donc chemin faisant, qu'il faut vérifier le mandat.

Les moments clé où il faut particulièrement interroger le mandat :

- **L'écoute large** : dans un centre social on peut considérer que le mandat d'écoute large est permanent. Mais il est bien aussi de planifier et organiser des temps spécifiques, ce qui est une forme de mandat
- **L'écoute orientée** : quand on décide de creuser une question, une situation problème
- **La création du groupe** : mandaté un.e professionnel.le ou bénévole du centre social pour réunir, animer un groupe autour d'une situation problème
- Quand le groupe a décidé des modalités de son passage à l'action : quelle place pour la personne qui a accompagné le groupe au nom de centre social ?...

3. L'Écoute : Les mots clés de la phase d'écoute

La phase d'écoute des habitants du territoire est indispensable dans la démarche. Elle vise à identifier des situations problèmes autour desquelles des habitants sont prêts à se mettre en mouvement. Mettre en place une démarche d'écoute large nécessite de la préparation, du temps dédié, des outils pour garder trace de ce qu'on écoute et le partager.

TRACE : je ne synthétise pas

Je garde trace des mots des personnes

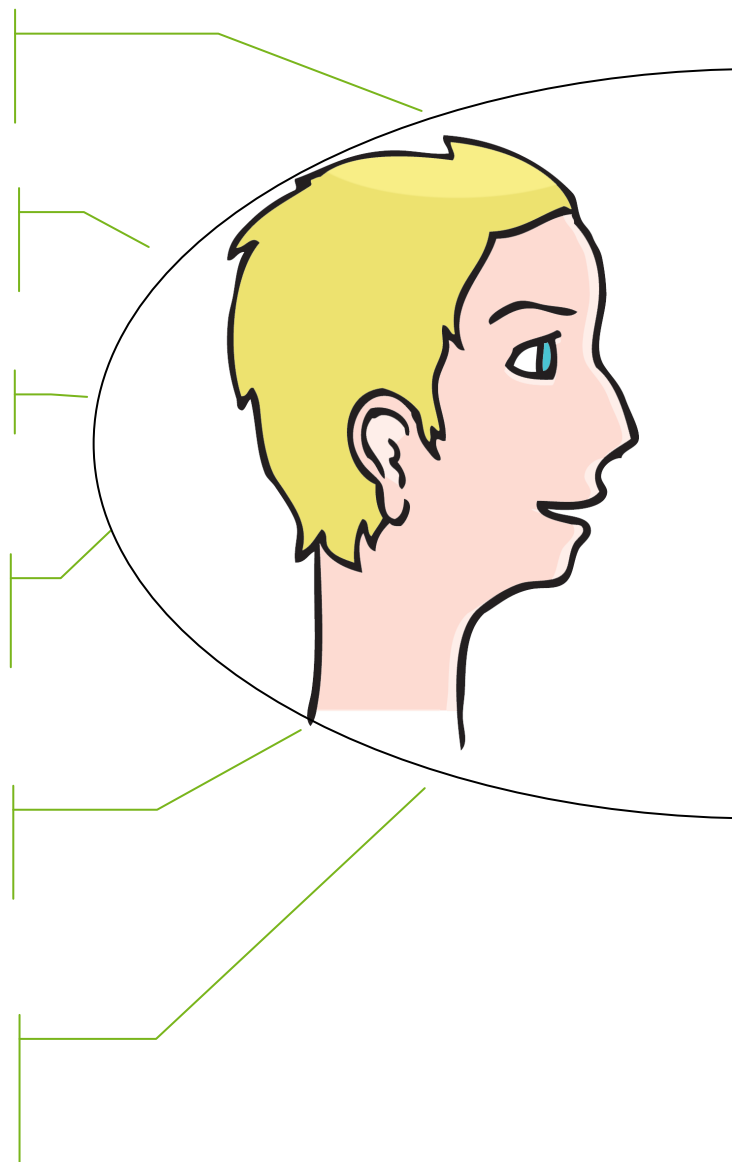
SILENCIEUSE : je laisse la place au silence. Les silences veulent aussi dire des choses

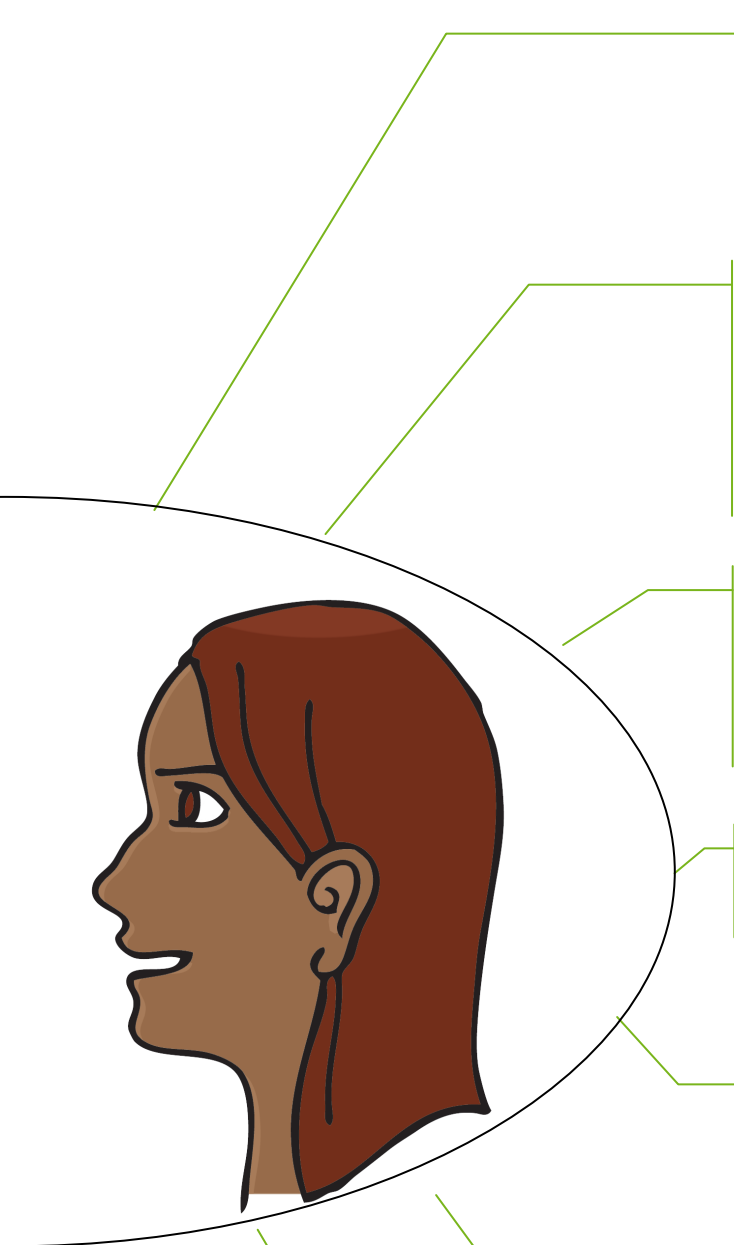
RECIPROQUE : je peux parler de moi, de mon expérience

NON CULPABILISANTE : j'écoute sans accuser, attaquer, affaiblir, piéger,...

INTERROGATIVE : j'écoute pour faire émerger et formuler des questions en respectant son rythme.

NON JUGEANTE : j'écoute sans émettre de jugements de valeur, sans minimiser la colère, l'indignation, l'importance du sujet abordé par la personne.





ACTIVE : j'écoute avec attention

Je me concentre

J'essaie de comprendre mon interlocuteur

AUTHENTIQUE : j'ai envie d'écouter

Je m'intéresse au sujet

je m'adapte à mon interlocuteur

J'élimine les barrières

SYMPATHIQUE : j'ai une attitude accueillante

Je contribue à la bonne ambiance et au non stress

EMPATHIQUE : je me mets à la place de mon interlocuteur

BIENVEILLANTE : j'écoute avec sincérité, respect

Je fais attention à ne pas blesser mon interlocuteur

DEMOCRATIQUE : je respecte le droit d'expression

NON HIERARCHIQUE : j'écoute indifféremment des statuts de mes interlocuteurs

Conceptualisation de la carte Euristique - Luis Garcia

Écouter : S'appliquer à entendre, prêter son attention/ recueillir avec faveur

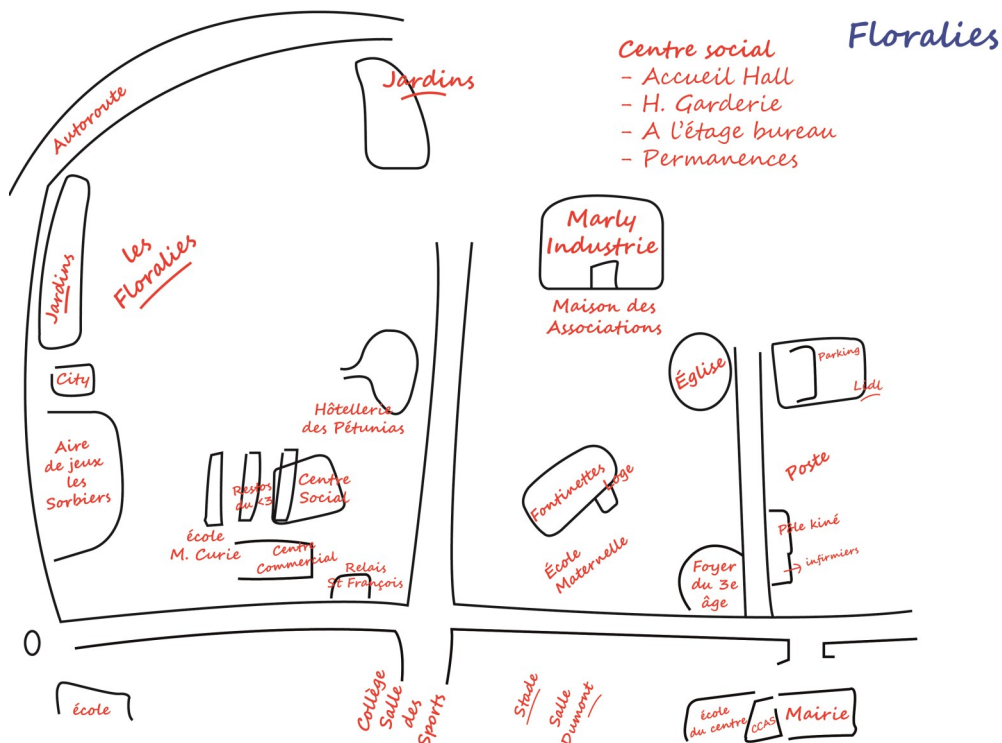
Pour écouter il est indispensable d'activer :

- **l'intelligence de la tête**, celle qui comprend, s'intéresse, est affûtée, pas celle qui compare, juge, étiquette...
- **l'intelligence du cœur** : qui s'ouvre à la rencontre, disponible, bienveillante, sensible aux émotions qui se présentent...
- **l'intelligence du corps** : qui ressent les crispations, énervements, ennui, excitation...
Il rend sensible à la question du silence, pas forcément confortable mais qui laisse ouvert un espace pour l'autre.

Les lieux d'écoute :

- dans le centre social, dans ses activités, à l'accueil, dans ses annexes...
- Hors les murs : dans les espaces publics, en bas d'immeubles, à la sortie d'école, en porte à porte, autour d'un café de rue, sur le marché, à l'arrêt de bus, pendant la fête des voisins, dans le tram, à l'AG de l'association des parents d'élèves, au city-stade...

Un outil : « La carte de territoire »



Cette méthode se base sur une représentation graphique de votre territoire d'intervention, avec pour objectif de déterminer les points d'écoute les plus favorables, ou de concentration ou regroupement de population.



4. La situation Problème : le caillou dans la chaussure

L'écoute large dans ou hors les murs doit permettre de repérer la ou les situations problèmes que les habitants vivent.

Une situation problème est :

- **définie par les personnes concernées**, avec leurs mots : qui sont les personnes concernées ? que disent-elles du problème ?
- **concrète**, avec des faits vécus par les personnes qui en parlent, précise
- **dans le temps présent** (on ne parle pas de situation du passé) : ici et maintenant. elle ne renvoie pas à des projets à long terme
- **il est possible d'agir dessus** (à la différence de certaines difficultés de la vie comme la maladie, handicap...)

Attention :

une situation problème n'est pas forcément un problème au sens négatif. Elle peut être liée à un désir, un projet, une envie. Mais si pour parvenir à réaliser ce projet, il y a un blocage, un « **caillou dans la chaussure** » qui empêche d'avancer et de réussir ce projet, il y a situation-problème. Et c'est cette situation d'impuissance qu'il s'agit de dépasser.

Il y a souvent confusion entre problème et solution : les habitants, les bénévoles et les professionnel.le.s ont souvent tendance à présenter la solution souhaitée avant d'avoir défini clairement le problème. (ex : comment faire pour que les parents viennent nombreux au café des parents ? Comment faire pour que le comité de quartier organise la braderie ?...)



Les habitants seront d'autant plus prêts à se (re)mettre en mouvement autour d'une situation-problème si celle-ci est vraiment importante pour eux. C'est ce que l'on peut appeler l'ancrage de la situation problème.

Pour creuser une situation problème, vérifier l'ancrage : des questions que l'on peut poser :

- Concrètement, comment ça se traduit dans votre quotidien? qu'est qui vous gêne?
- Ça se produit souvent? à quel moment? ça dure depuis combien de temps?
- Est-ce que vous êtes en colère ?
- Est ce que vous êtes la seule personne concernée ? Vous connaissez d'autres personnes qui ont le même problème?
- C'est quoi, de votre point de vue, le problème dans ce que vous me dites?

reformuler les propos des personnes pour vérifier notre compréhension : "ainsi donc si j'ai bien compris vous dites que...; est ce qu'on peut dire que le problème c'est..."

Qu'est ce que vous avez essayé de faire? Vous avez tenté quelque chose pour solutionner ça?

Pour faire avec d'autres : Comment inviter les gens à se réunir ?

Tiens, justement Mr X m'a parlé du même problème et on a décidé d'y réfléchir ensemble avec d'autres personnes concernées. Ça vous intéresse ? Vous êtes plutôt disponible à quel moment ?

Plusieurs habitants nous ont parlé du problème de ... ; on propose aux gens concernés de venir en discuter au centre social lundi prochain. On peut compter sur vous?

Suite au problème de ..., on a fait une enquête et on propose aux gens de venir à une réunion publique au centre social pour parler des résultats. Vous serez des nôtres?"

Lundi, on va discuter de ça : tu peux venir en parler? il y a d'autres personnes concernées qui seront là aussi"

Si tu connais d'autres personnes, tu peux les amener lundi on en parlera ensemble"

Ça tombe bien, lundi prochain on fait un apéro-discussion sur ce sujet"



5. La posture d'intervention dans le soutien au développement du pouvoir d'agir : le passeur

On repère deux grandes hypothèses d'intervention largement présentes dans le travail social et l'animation socio-culturelle qui ont des conséquences sur les postures des professionnels et bénévoles des centres sociaux qui accompagnent des personnes ou des groupes

⇒ L'hypothèse de la carence :

Le postulat est que **les gens ont des manques, des carences qu'il faut combler s'ils veulent s'insérer / s'intégrer dans la société** : il y a des normes, des principes, des règles à respecter. De plus, ils n'ont pas la possibilité de les combler par eux-mêmes.

Posture de sauveur : (le pompier)

L'intervenant se conduit comme un aidant-assistant : « **je sais ce qui est bien pour vous et je vais vous dire ce qu'il faut faire pour y arriver** », voir je vais le faire pour vous.



Posture de moralisateur : (le policier)

L'intervenant se conduit comme un contrôleur-sanctionneur : « **je vais vérifier que les bonnes façons de penser et de faire sont bien prises en compte et appliquées par la personne car le problème c'est la personne qui ne respecte pas les règles, les procédures, les bonnes façons de faire...** »

⇒ L'hypothèse du grand soir :

Le postulat est que si les gens sont en difficulté c'est que **la société est un système qui génère des dysfonctionnements dont sont victimes les personnes les plus fragiles**. Il faut donc changer le système.

Posture du militant

« pur et dur »

(le révolutionnaire)

Il mobilise la population pour lutter contre les tenants du système : ceux qui détiennent le pouvoir. Il entraîne les gens dans le conflit contre les mécanismes d'oppression que lui a repéré mais dont les gens n'ont pas toujours conscience. Il organise la mobilisation contre « les oppresseurs ».



⇒ Une nouvelle voie pour soutenir le développement du pouvoir d'agir des habitants :

Ici, on considère que les problèmes sociaux sont le résultat d'une **interaction entre la situation des personnes et leur environnement de vie**. Dans cet environnement il y a des contraintes (celles que font peser les acteurs institutionnels) qui influencent la trajectoire de vie des personnes et la trajectoire de vie des personnes influence en retour le positionnement des acteurs institutionnels. C'est l'idée que **“l'homme construit la société qui construit l'homme qui construit la société...”** Ainsi les problèmes sociaux ne sont pas liés à des “carences des personnes” ou des “dysfonctionnements du système” mais **à un déséquilibre dans les relations entre les habitants et les acteurs institutionnels**. Pour en sortir, il faut créer les conditions d'une régulation qui permet de définir des **compromis acceptables pour les uns et pour les autres et donc aboutit à faire bouger les règles en vigueur**.

Posture de passeur

Il permet la mobilisation collective autour du « caillou dans la chaussure » commun à plusieurs personnes ; il permet l'identification du problème par les personnes concernées (en quoi le caillou est gênant ?) à partir de ce qu'elles expriment ; il permet l'identification des facteurs causants le problème ; il permet de repérer les acteurs freins et les acteurs alliés, de définir la cible d'action, de lever les obstacles qui bloquent l'envie d'agir par les personnes concernées. Il permet la rencontre et la mise en dialogue des acteurs concernés et impliqués par le “caillou dans la chaussure” et crée les conditions pour que les acteurs deviennent parties prenantes de la solution-compromis en misant sur l'intelligence collective.



6. Analyser les acteurs

Avant de discuter des solutions, il est très important de bien vérifier avec le groupe la définition de la situation problème. Sans quoi, la cohérence de l'action va être très certainement mise à mal. Il s'agit aussi d'affiner l'analyse du problème, notamment à travers un **repérage des différents acteurs concernés et impliqués et de leur lien avec la situation-problème**.

Exemple de grille d'analyse des acteurs

Les acteurs	Intérêt/ Ce qu'il veut obtenir // à la situation problème	Ce qu'il veut éviter // à la situation problème
Les parents	Augmentation du nombre de place	Liste d'attente - manque de places
Le maire	Satisfaire la demande dans la limite des moyens	Tension avec les parents - dépasser son budget petite enfance
Le service petite enfance	Répondre à la commande du maire Offrir un service de qualité	Baisse de la qualité d'accueil

Dans cette phase d'analyse il est aussi possible de se nourrir d'autres expériences, de faire venir des personnes ressources en lien avec la situation problème pour mieux l'appréhender.

Faire cet exercice avec le groupe permet de nommer les acteurs (attention, derrière une institution, plusieurs acteurs (ex : la ville n'est pas un acteur, il faut être plus fin : le responsable du service équipement, l' élu à l'éducation, l'animateur du cyber espace..., ils sont tous ville, mais ils sont tous des acteurs différents), mais aussi repérer ceux avec qui il y a un intérêt commun ou pas (les alliances possibles)

Par ailleurs, au-delà de l'institution représentée, les acteurs sont des personnes : elles ont toutes un vécu, une expérience personnelle qui fait qu'elles peuvent être plus ou moins sensibles à certains sujets. Dans l'analyse des acteurs, il faut savoir dépasser le rôle « type » attendu ou supposé de certains acteurs.

7. Animer une réunion : quelques points de repères

Avant la réunion	Pendant la rencontre			Après la rencontre
	En début	En cours	A la fin	
Définir l'objectif de la réunion (à la fin, on veut obtenir quoi ?!) Avoir défini la méthode d'animation. Préparation matérielle, organisation de l'espace Plan de table si nécessaire Convivialité	Accueil de chacun Rappeler l'ordre du jour, l'objet de la réunion Règles de fonctionnement : les proposer, les enrichir/ amender, les valider Clarifier/Distribuer des rôles : présenter Son rôle en tant qu'animateur de la réunion (au nom du centre social), nommer un secrétaire, un maître du temps, gardien des règles... Si première rencontre : présentation des participant.e.s Excuser les absents	Utiliser une technique d'animation de réunion en fonction de l'objet. Des consignes claires	Signifier la fin (il reste 10 minutes) Récapituler Redire sur quoi on a abouti Décider de la prochaine date Quelles suites ? qui doit faire quoi entre deux ? qui contacte les absents ? Ce qu'on vise la prochaine fois ?	Faire le compte rendu ou être disponible pour la personne qui est en charge de le faire. Être disponible pour les demandes individuelles non formulées en collectif. relancer, vérifier la satisfaction...

Pour aller plus loin :

Pour animer vos réunions, il existe de nombreuses techniques d'animation : Brainstorming, World café, Créa-plan, Carte heuristique, Photo-langage, Tour de table, Jeux de rôle, Delphes, Philips 6.6, Voting, Groupe nominal, Retrouvez les fiches techniques de certaines d'entre-elles en utilisant le flash code ci-contre ou sur le site <https://www.diagnostic-territoire.org/>



8. Agir dans l'espace public

Au regard de l'analyse de la situation problème portée par le groupe, celui-ci peut alors définir ce qu'il vise, ce qu'il veut obtenir. Il est très important que ce qui est visé soit bien défini par le groupe, sans que la personne qui accompagne le groupe n'oriente, ne donne son point de vue. Il doit par contre aider le groupe à se mettre d'accord, à vérifier que c'est réaliste (sans aucune condition, prérequis).

Plus la situation-problème est précise et claire, plus la définition de la cible de changement sera facilitée. Il faut fragmenter et opérationnaliser le plus possible la situation-problème ainsi que ce qui est visé.

Alors le choix du mode d'action va découler : qu'est-ce que le groupe décide de faire pour atteindre ce qu'il vise ? Quel mode d'action ? Qui fait quoi ? Quelle préparation ? ...

Certaines cibles de changement vont amener le groupe à choisir un mode d'action qui peut par exemple demander la rencontre de différents interlocuteurs avec qui il faut négocier (il est alors important de bien préparer ces rencontres) ou demander l'investissement de l'espace public.

Quelques exemples d'investissement de l'espace public

♦ Le porteur de parole

est un dispositif de rue visant à recueillir des témoignages sur une question donnée. A partir d'une question rendue publique et affichée sur un panneau, les porteurs de parole suscitent les questionnements parmi les passants, les interrogent, débattent et recueillent leurs propos qu'ils valorisent en les affichant à côté de la question.



- ♦ **L'infiltration:** on introduit un élément surprenant dans un endroit fréquenté par les gens, qui doit susciter l'étonnement et l'interrogation

- ♦ **L'interpellation, le « happening »:** on imagine une petite scénographie dynamique et vivante qui interpelle des gens et les amène à discuter et réfléchir. On peut aller jusqu'à la construction de représentation théâtrale, vidéo etc . Il est possible d'imaginer des mises en situation où l'on pousse la logique jusqu'au bout pour en faire apparaître l'absurdité, où l'on imagine des situations inversées...

Selon le contexte, ce qui est visé, peut être utilisé pour interpellier d'autres habitants ou les interlocuteurs qui ont des moyens d'agir sur la situation

- ♦ **L'installation:** une sorte d'œuvre d'art, plus ou moins provisoire, plus ou moins important. Peut nécessiter une autorisation.
- ♦ **L'assemblage, collage:** associer des signes, vêtements... de différentes catégories de personnes et organiser des collages, affiches, parades etc
- ♦ **Gêner, interpeller** : un envoi de courrier massif, sit-in, pétition remise en collectif, grèves symboliques, boycott, parade, déclaration publique, visites répétées d'un interlocuteur avec une même question, organiser un débat public, théâtre forum

La conscientisation

Afin de boucler la boucle, la dernière phase est des plus importantes : pour que les habitants sentent avoir repris du pouvoir sur ce qui est important pour eux, il faut qu'ils le conscientisent, qu'ils le disent par eux-mêmes.

Ainsi, il faut accompagner le groupe à nommer sa ou ses victoires, prendre le temps de fêter, et se raconter le chemin qui a été parcouru : individuellement et collectivement. C'est au groupe et à chaque participant d'évaluer ce qu'il a réussi, ce qu'il a appris, ce qu'il a vécu positivement ... L'animateur du groupe ne peut pas dire à la place des personnes ce qui a bougé en elles. Elles seules peuvent le nommer.



Bibliographie

Le Bossé, Yann. « Sortir de l'impuissance; invitation à soutenir le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités. » 1ère partie: Aspects conceptuels. Québec, Québec: Ardis

2^{ème} partie :

Jean-Luc Graven (Auteur), Anne-Catherine Berne (Auteur), Pascaline Nové-Josserand (Auteur), « Pédagogie du développement social : Faire cause commune » Broché – Chroniques sociales. 23 octobre 2008

Jouffray Claire, « Développement du pouvoir d'agir: une approche nouvelle de l'intervention sociale. Politique et intervention sociale. » Presse de l'EHESP

Freire Paulo, « Pédagogie de l'autonomie. Savoirs nécessaires à la pratique éducative. » Coll. Connaissances de la diversité, éd. Erès, 2006.

Garibay Françoise et Séguier Michel, « Pratiques émancipatrices : actualités de Paulo Freire. » Institut de recherche de la FSU et éditions Syllepse, Paris, 2009.

Séguier Michel et Dumas Bernard, « Construire des actions collectives. » Chroniques sociales, 2004.

Saul Alinsky, « Manuel de l'animateur social, une action directe non violente ». Edition du seuil

Bernard Vallerie, « Interventions sociales et empowerment. » L'harmattan

Majo Hansotte, « Les intelligences citoyennes, » Deboeck 2005

Lien vidéo



Soutenir le Pouvoir d'Agir [1/3] : On y va : <https://www.youtube.com/watch?v=3YO1iLh4kIU&t=16s>



Soutenir le développement du pouvoir d'agir [2/3] Ecouter, être entendu : <https://www.youtube.com/watch?v=kkrj0vi-tEk&t=27s>



Soutenir le Développement du Pouvoir d'Agir [3/3] – Les postures : https://www.youtube.com/watch?v=UP3fxzt_OMU&t=7s

Document réalisé dans le cadre de la Formation du
Développement du Pouvoir d'Agir des Habitants -
ACSRV 2017.

Accompagnement de la Fédération des Centres
Sociaux du Nord - Pas - de - Calais

Contenu pédagogique : Sylvie LAMBERT - FDCS59/62 - Conception graphique : Franck GUFFROY Pôle Com' ACSRV - Illustrations : Karim MAIZ pôle COM' ACSRV

