

VOIR - JUGER - AGIR

PAR M. MIRKES, ESPERLUETTE N°10 – DECEMBRE 1996

STRATEGIE D'APPRENTISSAGE	Cadrage théorique	Applications pratiques	OUTILS	REFLEXION PEDAGOGIQUE
	X		X	

La méthode d'Education par l'action "Voir-Juger-Agir" (VJA) a fait l'objet de peu de publications, si ce ne sont celles des mouvements eux-mêmes. Elle est transmise presque exclusivement par la pratique et de manière orale. Ainsi, des nuances dans sa compréhension et sa mise en pratique apparaissent régulièrement et font l'objet d'intéressantes confrontations. Cette particularité est à la fois une richesse et une limite. La méthode VJA n'a jamais été "confisquée" par des techniciens méthodologues, elle est restée la propriété de ceux et celles qui la mettent en pratique. Toutefois, l'apprentissage pratique et oral limite sa transmission et sa diffusion.

Cette fiche pédagogique propose une définition de la méthode VJA construite à partir de documents internes aux organisations d'Education permanente jeunes et adultes, enrichis et confrontés à l'expérience de terrain.

I. Les fondements de la méthode (1)

Sept éléments constituent la base de la méthode VJA et déterminent fondamentalement ses finalités, ses objectifs et sa mise en pratique.

1. L'éducation, levier du changement social

Deux convictions sous-tendent cette affirmation. D'une part, il est fondamental de lutter contre les inégalités de tous ordres et d'œuvrer pour construire une société démocratique du point de vue économique, politique, social et culturel qui permette à tous et toutes de s'y épanouir pleinement et d'agir collectivement. Et d'autre part, cette action de développement personnel et de transformation sociale se construit à partir d'une démarche d'éducation.

2. Entre eux, par eux, pour eux

Ce sont ceux et celles qui sont directement confrontés aux situations injustes, aux inégalités sociales (2) qui sont les mieux placés pour agir et transformer ce qu'ils vivent dans un sens qui correspond à leurs aspirations. La démarche VJA permet d'exprimer l'indignation et la révolte nées des situations d'exclusion, de marginalisation et d'injustices, de les analyser et de les catalyser. La colère devient alors une énergie puissante qui alimente la lutte et permet de dépasser les situations inégalitaires et de les transformer en projets démocratiques, créateurs et innovateurs.

Le processus éducatif se mène entre eux, par eux, pour eux. Pas question de parler à la place de l'autre, pas question de dire ce qui est bon pour lui. Chacun est reconnu. Ses capacités, son apport potentiel, la richesse de son expérience ont toute leur place. "Ici personne n'est con." entendra-t-on souvent. La démarche VJA est collective. Cela ne veut pas dire que l'individu est nié. Au contraire, il est reconnu comme personne reliée à d'autres. Ce lien est une richesse et une force.

1. Cette partie s'inspire du document intitulé "Tache d'éducation" édité par la JOC Internationale suite à son VII Conseil Mondial en 1975 et qui est toujours d'actualité.

2 Lire à ce propos la contribution d'Anne BOULVIN, Enseignement, Formation, Culture - Questions aux acteurs, Semaine Sociale MOC, Bruxelles, 1993, pp.117-126

3. La contradiction entre le vécu quotidien et les aspirations profondes est le point de départ du processus d'éducation.

Dans certaines situations, des individus ressentent un malaise, une tension, une révolte,... Ils travaillent et se sentent exploités, ils rêvent de profiter de leurs loisirs et savent seulement s'offrir des loisirs à consommer, ils voudraient concilier vie professionnelle et vie privée, mais la flexibilité de leur emploi les empêche de développer une vie de qualité,... Ce malaise témoigne d'une tension entre ce qu'ils vivent et ce qu'ils voudraient vivre. La tension ressentie est d'autant plus grande que l'individu a lui-même intégré les normes sociales qu'il conteste. Dans un premier mouvement, il risque de reproduire les modes de fonctionnement qu'il dénonce, par exemple l'ouvrier devenu contremaître qui reproduit les inégalités qu'il dénonçait ou du jeune qui revendique des loisirs de consommation gratuits. Il est, en quelque sorte, aliéné au système. Cette aliénation lui donne une conscience partielle ou partiellement fautive de la réalité. Il voit, il vit, il ressent, il agit en fonction de références qui alimentent le système qu'il remet en cause. Pourtant, l'individu aspire à être heureux, à être reconnu, à se développer, à vivre, à travailler, à aimer, à avoir des enfants dans une société humanisée,... Ces aspirations profondes sont en contradiction avec la vision partielle du monde qu'il a. Pour devenir Sujet, c'est-à-dire pleinement lui-même, l'individu devra prendre distance par rapport aux rôles et aux normes dominants dans la société. Il ressentira une contradiction entre ses aspirations profondes et celles de la société. Cette contradiction est le point de départ du processus d'éducation et d'action.

4. L'action comme processus d'éducation

L'action n'est pas seulement le résultat du processus d'éducation. Elle en est le processus. "*Dès que commence la vraie lutte pour instaurer la situation nouvelle qui doit naître du dépassement de l'ancienne, on est déjà en train de lutter pour un plus être*" (3). En d'autres mots, l'action, c'est-à-dire "*tout acte conscient qui transforme une réalité insatisfaisante*" (4), permet au processus d'éducation de se développer.

Mais, pas question de faire de l'activisme. Il faut parler de ce qu'on fait, évaluer, échanger sur les résultats obtenus, les difficultés rencontrées, s'interroger sur les causes de ces difficultés, nommer les changements que l'action provoque chez soi, chez les autres, sur la situation, soulever les limites de l'action, réfléchir sur les motivations à agir et confronter ces motivations avec les résultats obtenus,... Il faut savoir pourquoi (quel changement) et pourquoi (quelles valeurs) on agit. C'est à travers tout ce processus que se mène l'action d'éducation.

5. Construction d'un savoir propre

La compréhension critique, c'est-à-dire l'analyse de la réalité, se construit par la systématisation de l'expérience à travers quatre étapes : *expression* de la situation vécue, *structuration de l'expression* par la confrontation (recherche des causes et des conséquences et construction d'une analyse collective), *utilisation de concepts* puisés dans les sciences sociales, *confrontation de l'analyse* du groupe à d'autres analyses (syndicales, économiques, sociales, internationales, écologiques,...) par la rencontre avec des militants plus expérimentés, des chercheurs, des experts internes ou externes. Cette dernière étape est celle de la *formation complémentaire* qui se concrétise aussi par des lectures, par la participation à des sessions de formation au sein du mouvement ou dans un institut de formation (ISCO, FOPES,...). Elle permet de "mettre des mots" sur des intuitions, de les structurer, d'acquérir des outils d'analyse plus pointus et plus structurants et d'avoir ainsi une vision globale de la réalité.

3 P. FREIRE, *Pédagogie des opprimés*, Petite Collection Maspero, Paris, 1983, p. 25.

4 JOC wallonne et bruxelloise, "*Farde des militants*", Bruxelles, 1993.

L'individu et le groupe développent ainsi un *savoir propre* dont chacun maîtrise la source, la construction et la formulation. Ce savoir est connecté aux valeurs qui sous-tendent les aspirations. L'action réalisée, évaluée, révisée et confrontée permet de s'interroger sur le sens (le pourquoi et le pour quoi) de cette action. *La question du sens* n'est pas une question à distance de l'expérience. Elle est dans l'expérience. Pourquoi faire cela ? Telle solution permet-elle de dépasser les limites de la situation ? Est-elle cohérente avec ce que je veux/nous voulons comme type de rapports humains ? La manière dont s'est menée l'action est-elle cohérente avec ce que nous voulons ?

Pour que la manière d'agir, de mener une confrontation, de construire une analyse, de s'interroger sur la cohérence de l'action avec les valeurs soit déjà un changement, il est important d'évaluer en permanence le processus mis en place.

6. Un processus lent, progressif et réciproque

Le processus VJA est lent et progressif. Il part du niveau de conscience de chacun, de ses capacités et de son engagement, de sa situation concrète, de ses opinions sur la réalité, des valeurs qu'il défend, de ce qu'il rejette, de ce qu'il accepte, de ce qu'il fait et pourquoi il le fait,... Il n'y a pas à dire "*tu as tort et je vais te montrer en quoi*" mais "*pourquoi penses-tu cela ?*". Tout ce travail prend du temps et nécessite des étapes pour progresser. L'éducation est réciproque. Il n'y a pas le "maître" qui sait, mais des personnes qui progressent ensemble.

Les actions, la mise en responsabilité, le partage des tâches,... sont des moyens constamment utilisés. Ils permettent de valoriser la personne et ses capacités. Etre sollicité pour prendre la parole en public quand on ne l'a jamais fait, en faire l'expérience et la réussir sont des moments très formatifs qui développent la confiance en soi et permettent d'acquérir des outils pour prendre la parole, structurer sa pensée, organiser son argumentation,...

7. S'organiser pour se développer

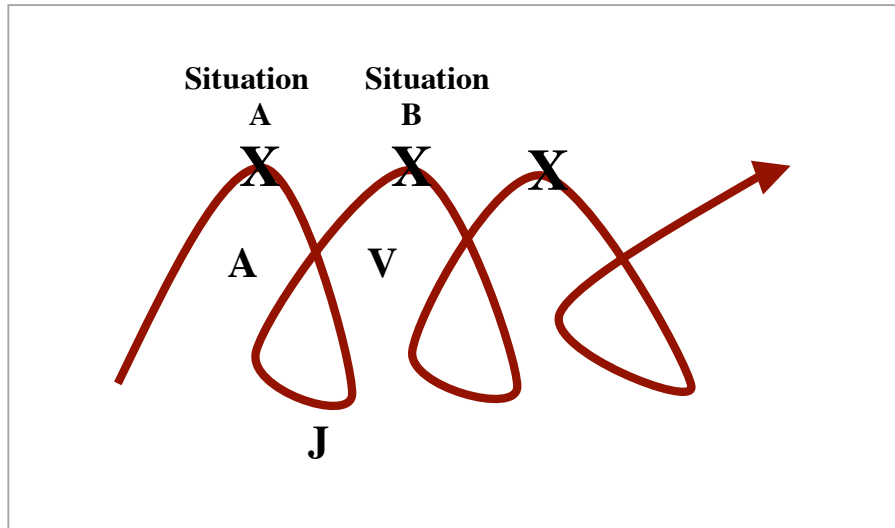
S'organiser, se voir, se réunir,... c'est se donner les moyens pour que l'action soit pleinement éducation. La révision permet que les apprentissages nés de l'action apparaissent clairement à la conscience.

S'organiser, c'est aussi se donner les moyens pour que les actions menées de-ci de-là soient reliées aux expériences du passé et du présent. L'action devient alors progressive et continue. La coordination de l'action permet de passer du niveau local au niveau régional vers le niveau international, de jeter des ponts entre une expérience menée dans un quartier de Bruxelles avec celle d'un township de Soweto. Ces connections sont autant d'opportunités de construire une analyse et une action communes.

En conclusion, la méthode VJA n'est pas une simple méthode pédagogique, c'est d'abord et avant tout un processus de transformation sociale vers une société plus démocratique, qui place au centre de sa démarche l'éducation articulée à l'action collective et le développement de toutes les facettes de la personnalité de ceux et celles qui s'y engagent.

II. Voyage en trois dimensions

La méthode se résume en peu de mots : Voir, Juger et Agir. Trois dimensions articulées les unes aux autres qu'il ne faudrait pas limiter à trois étapes chronologiques. Voici, une manière simple de présenter cette articulation.



1. VOIR

Voir la réalité, c'est d'abord mettre des mots sur ce qui est vécu, dire ce que je suis, ce que je pense, ce que je vis,... Voir, c'est écouter, entendre la réalité de l'autre, des autres, ce qu'ils vivent, ce qu'ils pensent, ce qu'ils sont prêts à faire,... C'est *construire un savoir commun*.

L'étape du Voir privilégie la méthode d'enquête. Poser des questions simples, accessibles à tous et ainsi nommer ce qui est vécu, ce qu'on (je et nous) en pense, s'interroger sur les causes et les conséquences que l'on voit. Cette démarche permet de dresser un tableau complexe d'une réalité toute aussi complexe, de prendre distance par rapport à ce que chacun vit, de confronter ce vécu avec ce que d'autres vivent, de le relativiser et enfin de se rendre compte qu'on n'est pas seul à vivre telle ou telle chose.

Voir, c'est également mener une analyse de la réalité et *approfondir le savoir commun*. Analyser, c'est prendre distance vis-à-vis de l'expérience immédiate, c'est dégager les causes et les conséquences, c'est repérer les acteurs en jeu dans cette réalité et repérer les enjeux de ces acteurs, c'est identifier les alliés et les adversaires. Cette étape se fait par la confrontation au sein du groupe, par des apports "extérieurs" et les formations complémentaires. L'analyse se mène en utilisant les apports de la sociologie, de la psychologie, de la psychologie sociale, de l'économie et de la philosophie. "*La rencontre et le dialogue avec les grandes idéologies structurant les luttes sociales est certes complexe, mais nécessaire. Elles constituent, en effet, une manière d'aborder le réel qui vise à mettre en évidence les contradictions que les systèmes dominants s'efforcent de masquer ou de banaliser*" (5).

On n'a jamais fini de Voir. "L'esprit de recherche" ou "l'esprit d'enquête" doit être développé constamment par quelques "attitudes" (6):

-
- 5 E. VANDEPUTTE, *Qu'as-tu fait de ton frère ? - Approche théologique et pastorale de l'engagement*, Mémoire présenté pour l'obtention de la Licence en Catéchèse et Pastorale à l'Institut International de catéchèse et pastorale Lumen Vitae, 1992, p. 144.
- 6 Les éléments mis en avant dans cette partie sont extraits du document "Révision de vie et d'action ouvrière" de la JOC Internationale édité suite au VII Conseil Mondial de 1975.

Voir au-delà des préjugés en étant attentif à la vie concrète des gens sans jugement préalable, *Voir avec le cœur* et laisser apparaître les sentiments qui naissent à la découverte des situations, sentir la souffrance, la révolte, l'injustice,... *Voir avec l'envie d'apprendre* quelque chose, *développer une capacité progressive de Voir par l'expérience*. C'est-à-dire apprendre à Voir progressivement, en se posant des questions et être convaincu qu'on n'a jamais fini de Voir la réalité.

Cette étape est très importante : *“Le Voir est déjà un processus d'action créant les conditions de base indispensables aux autres dimensions de l'action (mobilisation, résistance, revendications,...)”* (7).

2. JUGER

Voir et analyser la réalité ne suffit pas. Encore faut-il prendre position par rapport à cette réalité : dire ce qu'on en pense, se prononcer sur le fait que ce qui est vécu et analysé est satisfaisant ou pas. Juger, c'est se mettre “encore plus à distance” en se positionnant par rapport à cette réalité, c'est *découvrir un sens commun “qui permettra de passer à l'action, sachant comment et pourquoi on bouge”* (8). Pour cela, l'individu fait appel aux valeurs qui l'habitent. Ces valeurs sont confrontées à celles des autres membres du groupe et à celles proposées par l'organisation dont le groupe fait partie.

Les références utilisées dans les organisations ont fortement évolué. L'évangile a eu pendant longtemps une place privilégiée et souvent unique dans l'étape du Juger. Juger consistait à confronter la réalité et l'analyse aux valeurs de l'évangile et notamment avec une valeur essentielle : “la dignité de la personne humaine, fils ou fille de Dieu”. Depuis, d'autres références ont été introduites : droits de l'homme, marxisme (comme vision du monde), autres références religieuses, valeurs écologiques, valeurs féministes,... Cette multitude de références a ouvert la porte à une confrontation plus grande mais aussi plus riche des valeurs fondamentales de chacun.

La dimension du Juger remplit ainsi plusieurs fonctions : découvrir la contradiction entre les aspirations profondes des individus et celles de la société, oser le rêve : dire que ça peut être autrement en se positionnant par rapport à ce qui est vécu, senti, vu,... et repérer les changements déjà produits, formuler l'utopie, nommer les raisons d'accord ou de désaccord avec ce qui est vécu en référence aux convictions profondes, découvrir le sens commun de l'action.

Cette démarche permet à chacun de mieux se connaître, de dire “pourquoi” il agit (motivations) et “pour quoi” il agit (pour quel changement). Elle réalise un objectif d'épanouissement personnel. Elle permet également la constitution d'une identité collective et d'une cohérence commune dans l'action.

Une dernière dimension du Juger est qu'il permet d'*évaluer l'action*, c'est-à-dire de faire son autocritique, de s'interroger sur sa manière d'agir qui doit, elle aussi, être déjà un changement. *“Le discernement dans l'action doit porter sur la place que l'on a donnée à l'humain dans l'action, aux gestes aussi simples que fondamentaux de l'amour ou du deuil, de la joie et de la souffrance. Loin d'atténuer le sens concret de la lutte sociale, ce discernement crée en elle un espace de radicalisation en fondant dans la manière même d'agir le refus des logiques répressives”* (9).

7 JOC wallonne et bruxelloise, “Réflexion sur le schéma-questionnaire de la RVA”, Bruxelles, non daté.

8 Equipes Populaires, “Mouvement, RVO et Pédagogie du projet”, Rapport des travaux de la session résidentielle des Permanents Equipes Populaires, mars 1994, p. 29.

9 E. VANDEPUTTE, *idem*, p. 153.

L'évaluation de l'action se fait en comparant le résultat avec l'objectif énoncé au départ, en examinant les avancées et les "reculs" dans la situation mais surtout chez les gens eux-mêmes, en valorisant les découvertes, en analysant les limites, les difficultés de l'action et en évaluant le rôle de l'organisation par rapport à l'action et au processus éducatif.

3. AGIR

Agir, c'est poser un acte conscient qui transforme une réalité insatisfaisante, par exemple, écrire une lettre aux autorités communales pour améliorer les trottoirs, retaper un local et organiser des activités avec les jeunes, se mobiliser pour maintenir une ligne de bus, mettre sur pied une halte-garderie,... L'action transformatrice démarre au moment où le processus d'éducation commence.

L'action peut être menée soit en dehors du groupe, soit avec le groupe. Dans le premier cas, il s'agira d'un groupe de révision de vie et d'action et dans le second, d'un groupe d'action. Dans les deux cas, des dérives sont à éviter. Le groupe d'action doit veiller à ne pas développer une attitude activiste qui lui fait oublier l'étape du Juger. Le groupe de révision de vie et d'action doit veiller à s'appuyer sur une action réelle et non fantasmée ou menée par d'autres. Une révision du processus permettra d'éviter les effets pervers dans les deux situations.

L'action vise une transformation (de l'individu, du groupe et de la société); elle s'inscrit dans un processus éducatif; elle se mène dans un mouvement (communautaire, national ou international); elle peut être individuelle ou collective. C'est une action planifiée, révisée et évaluée. Elle est continue, reliée à d'autres actions, celles du passé (vision historique) et celles du présent (vision globale de la situation actuelle). La continuité de l'action n'est pas la reproduction pure et simple de mécanismes acquis, de manières de faire, mais la capacité d'être en permanence en interrogation par rapport à la réalité, en recherche d'un agir qui change la réalité sociale. L'action est avant tout de long terme.

Ainsi, la méthode VJA développe une véritable culture de l'engagement qui devient une culture de la vie. Elle se résume en 7 points :

III. Former ses formateurs

1. Prendre conscience de son processus de formation

La démarche VJA porte en elle les germes de sa transmission. Deux moments spécifiques permettent de prendre conscience de cet apprentissage : la révision/l'évaluation et les formations complémentaires. Ils permettent de transformer l'expérience en savoir, savoir-faire et savoir-être, d'acquérir une démarche de réflexion et d'action, une capacité d'évaluation permanente et d'auto-évaluation, une capacité d'auto-formation, une prise de conscience du processus de formation par lequel chacun est passé, et de devenir soi-même formateur en permettant à d'autres de cheminer dans un processus similaire.

2. animateur et formateur

Les structures de base des organisations (groupes de base, équipes locales ou encore sections locales) sont animées par un animateur ou une équipe d'animation. Ils sont garants de la démarche et permettent au groupe de se structurer, de systématiser son expérience et de développer l'action. Les temps de préparation des réunions sont l'occasion d'évaluer l'animation de la réunion précédente, de préparer celle de la réunion suivante, d'inventer un jeu permettant d'aller plus loin dans la démarche, de se remettre personnellement en question,... L'animateur est ainsi un formateur dans le sens de "celui qui met en forme". Il joue son rôle en étant un médiateur qui permet aux membres ("les personnes en formation") d'approfondir leur expérience, de la structurer, de la confronter, d'acquérir les outils nécessaires à l'analyse,...

Il n'est pas "transmetteur" de savoirs, mais il aide à organiser le savoir de chacun et le savoir collectif. Il intervient non seulement sur les contenus mais également sur les savoir-être et les savoir-faire. Il n'est pas celui qui sait tout et auquel on se réfère. Il est celui qui permet de cheminer dans son processus de formation, en cohérence et en complémentarité avec d'autres.

L'animateur est souvent membre du groupe issu du processus d'éducation par l'action. Cependant, tous les membres d'un groupe ne deviennent pas animateur. Certains "émergent", prennent plus de responsabilités, préparent les réunions, se forment à l'animation,... et puis un beau jour deviennent eux-mêmes animateurs d'un groupe.

Conclusions

Le "Voir-Juger-Agir" est bien plus qu'une simple méthode éducative. C'est un projet qui vise à construire une société démocratique du point de vue économique, politique, social et culturel; qui repose sur la conviction fondamentale de la valeur et de la dignité de chaque être humain et sur ses capacités d'oeuvrer collectivement au développement de ce projet; qui instaure l'évaluation comme principe permanent; qui développe une manière d'être au monde, une véritable culture de vie.