Journal des anthropologues

Association française des anthropologues

126-127 | 2011

Formations et devenir anthropologiques

La formation professionnelle des étudiants en anthropologie appliquée au développement

The Professional Training of Students in Anthropology as Applied to Development

Jacky Bouju

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/jda/5498>

DOI : 10.4000/jda.5498

ISSN : 2114-2203

Éditeur

Association française des anthropologues

Édition imprimée

Date de publication : 15 décembre 2011

Pagination : 55-79

ISBN : 979-10-90923-02-7

ISSN : 1156-0428

Référence électronique

Jacky Bouju, « La formation professionnelle des étudiants en anthropologie appliquée au développement », *Journal des anthropologues* [En ligne], 126-127 | 2011, mis en ligne le 15 décembre 2013, consulté le 30 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/jda/5498> ; DOI : 10.4000/jda.5498

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ÉTUDIANTS EN ANTHROPOLOGIE APPLIQUÉE AU DÉVELOPPEMENT

Jacky BOUJU*

En France, l'anthropologie appliquée au développement n'est pas enseignée et il demeure difficile d'être anthropologue en dehors des grands EPST ou de l'université. De fait, la relation de l'anthropologie académique avec l'implication dans le développement n'est toujours pas réglée. Pourtant, le problème resurgit régulièrement¹ et, à l'instar de Michel Rautenberg (2006 : 1), interpelle le monde académique : « Peut-on croire longtemps qu'une discipline puisse vivre en n'offrant d'autres débouchés que ceux de la recherche et de l'enseignement supérieur ? » Les débats passionnants organisés en 2007 à l'occasion des Assises de l'ethnologie et de l'anthropologie² en France constataient que les lignes avaient peu bougé depuis l'état des savoirs dressé par Jean-François Baré en 1995. Malgré ces tentatives, les réserves,

* CEMAf (UMR 8171 CNRS–Université de Provence). MMSH, 5 rue du Château de l'Horloge – B.P. 647 – 13094 Aix-en-Provence cedex 2
Courriel : bouju@mms.h.univ-aix.fr

¹ Depuis plus de 20 ans, le *Journal des anthropologues* a consacré plusieurs numéros à ces questions : 1985 n°20 « Recherche et/ou développement » ; 1989 n°35 « L'ethnologie sous contrat » ; 1991 n°42 « Quelles formations à l'anthropologie ? » ; 2007 n°108-109 « Anthropologues à durée déterminée », sans que cela débouche sur un quelconque changement institutionnel.

² Table ronde organisée par Sophie Chevalier le 13 février 2007, en ligne : <http://assisesethno.org/spip.php?article42>

voire le mépris parfois, avec lesquels l'anthropologie académique considère toujours l'anthropologie impliquée dans le développement, mais aussi dans l'entreprise, le marketing ou les collectivités locales, se sont traduites jusqu'à maintenant par une absence dramatique de formations professionnelles de haut niveau en anthropologie appliquée à l'université.

Certes, ce problème n'est pas spécifiquement français, mais en France l'utilité de la connaissance anthropologique est disqualifiée par la culture de la discipline qui valorise la « pureté » des limites académiques marquée par la neutralité axiologique et la bonne distance du regard éloigné. Que penser de ce refus, ou de cette incapacité durable de l'anthropologie française à se professionnaliser hors des filières académiques classiques de la recherche et de l'enseignement ? Le problème est ancien et tout le monde s'accorde à dire qu'il a commencé avec la compromission coloniale qui apparaît comme la marque originelle de l'infamie de l'application. Le sort de l'application fut réglé une décade plus tard par les tenants du relativisme culturel qui ont souligné à l'envi les problèmes déontologiques que posait l'intervention de l'anthropologue dans la société étudiée. Mais, aujourd'hui, le désenclavement culturel général des sociétés actuelles prises dans les flux contemporains de la mondialisation a profondément changé les termes de ce débat. Après la Seconde Guerre mondiale, la question du changement social et de son accompagnement s'est installée au cœur des affrontements théoriques entre, d'une part, les ethnologues qui restaient dans le cadre très influent des monographies souvent a-historiques caractéristiques du fonctionnalisme puis du structuro-fonctionnalisme et, d'autre part, les anthropologues qui commençaient à considérer le contexte historique des sociétés et les explications en termes de changement social et politique³. Cependant, à partir des années 60, on assista à l'institutionnalisation et à la professionnalisation progressives du développement qui crée des occasions de formaliser la participation des anthropologues aux activités des agences de développement nationales et internationales

³ Avec John Beattie en Angleterre et Georges Balandier en France.

ou des bureaux d'études. Mais, le parti pris néocolonial et économiste des politiques internationales de développement rendit cette participation de plus en plus compliquée. La réaction des anthropologues prenant parti pour le point de vue et le bien-être des populations et leur critique des approches *top-down* des « développeurs » a rapidement conduit à leur marginalisation professionnelle. Les agences de développement choisirent de privilégier la coopération avec d'autres disciplines plus « scientistes » et positivistes et moins réflexives que l'anthropologie (la socio-économie, l'agronomie, l'économie, l'urbanisme, la santé, etc.) qui présentaient l'avantage de s'occuper de la dimension véritablement « concrète » du développement à mettre en œuvre et dont, surtout, la capacité critique, tant politique que culturelle, était très faible (Copans, 2006 : 17). De fait, l'anthropologie appliquée au développement doit toujours aujourd'hui s'accommoder de « l'hégémonie de ces autres disciplines bien instituées, réputées plus fiables et à l'anthropologisation occasionnelle » (*ibid.* : 18). Pourtant, l'anthropologie appliquée au développement prospère de par le monde et un nombre croissant d'anthropologues contribue simultanément à la réflexion théorique dans la recherche académique et à l'application de l'anthropologie à la compréhension de problèmes pratiques. Du côté de la recherche, l'opposition entre recherche fondamentale et recherche appliquée a été rendue obsolète par la réforme de 2007 qui transforme profondément le CNRS, tandis que dans le champ de l'anthropologie du développement et de l'humanitaire, un relatif consensus règne maintenant sur cette question. Mais, ces liens entre l'anthropologie académique et l'anthropologie appliquée au développement sont encore insuffisamment affirmés dans les formations universitaires, les pratiques de travail, les publications ou les réseaux d'anthropologues⁴.

Car, à l'université, les séquelles de cette histoire disciplinaire continuent de diviser les anthropologues. Dans un camp, on trouve

⁴ Soulignons la notable exception de l'Association pour l'anthropologie du changement social et du développement (APAD) : <http://www.association-apad.org>

les défenseurs de la « pureté épistémologique » qui ont la réputation d'être à la fois obsédés par l'indépendance intellectuelle de leurs thèmes de recherche et totalement inhibés à l'idée de « se vendre ». Dans l'autre, il y a ceux⁵ moins nombreux qui, comme nous ici, considèrent l'anthropologie comme une discipline susceptible de contribuer aussi à l'amélioration de la qualité de vie et du bien-être – moins en termes matériels qu'en termes de reconnaissance des droits légaux, de liberté d'expression ou d'accès aux biens communs que sont l'éducation, la santé, etc. – des catégories sociales ou des groupes exploités ou marginalisés dans les sociétés étudiées. Cette situation a conduit à un isolationnisme marqué de l'anthropologie par rapport aux autres sciences humaines et sociales comme l'économie ou la sociologie dont les praticiens⁶ sont mieux préparés que nous à se mettre au service de la société. En effet, les autres sciences humaines et sociales se sont toutes, et depuis longtemps, engagées dans la voie de la professionnalisation non académique sans que cela ait nui d'une quelconque manière à la qualité scientifique ou à l'aura universitaire de ces disciplines. Au contraire, les collègues soulignent l'émulation méthodologique et épistémologique que suscitent les échanges féconds entre domaines académiques et professionnels.

Les conditions actuelles de financement de la recherche sur projet (ANR), la situation de réduction drastique des dépenses publiques dans l'enseignement supérieur (en matière d'offres de

⁵ En particulier l'école française d'anthropologie du développement fondée au début des années 90 par Jean-Pierre Olivier de Sardan à Marseille à partir du réseau de l'Association pour l'anthropologie du changement social et du développement (APAD) et de la revue en ligne sur Revue.org : *Bulletin de l'APAD*.

⁶ La notion de praticien recouvre *grosso modo* les mêmes distinctions qu'en médecine. Le « praticien » en anthropologie est un généraliste, capable d'exercer ses connaissances dans un grand nombre de situations appliquées où il est appelé à utiliser ses connaissances pour résoudre des problèmes, traduire un point de vue ou expliquer une situation, tandis que le chercheur/enseignant est un « spécialiste » de quelques thèmes de recherche et/ou d'une aire culturelle sur laquelle il produit des connaissances fondamentales.

bourses de doctorat, de postes d'enseignants-chercheurs et de chercheurs, de budget de fonctionnement des départements, etc.), l'avenir incertain des sciences humaines et de l'anthropologie au CNRS et la réduction des effectifs étudiants depuis quelques années nous interdisent de continuer à enseigner « comme avant », comme si de rien n'était. Il est donc impératif que nous redéfinissions nos objectifs d'enseignement, qu'on en repense le contenu et la méthode pour les adapter à la réalité actuelle de la condition étudiante et des nouveaux débouchés. Car, ainsi qu'on le verra plus bas, la formation classique ne prépare pas bien à l'exercice professionnel de l'anthropologie dans le secteur privé. En effet, elle pousse l'étudiant à capitaliser ses connaissances et à les évaluer de manière très individuelle : elle forme des « solitaires » qui ont du mal à coopérer à l'action collective d'une équipe pluridisciplinaire. De même, le mode d'évaluation des connaissances sous la forme dominante de la dissertation écrite ne les prépare pas à exposer et exprimer oralement leurs connaissances et souvent, ils sont incapables de convaincre un interlocuteur de leurs compétences dans une négociation d'emploi ou dans un débat contradictoire sur la discipline. De façon générale, ils sont mal préparés à répondre aux attentes d'un chef de service ou d'un bailleur de fonds qui souhaiterait que l'anthropologue coopère de manière constructive aux activités des équipes pluridisciplinaires et qu'il propose des solutions réalistes aux problèmes que pose l'intervention. Ces enjeux sont aujourd'hui pour la discipline un défi pressant qui nous impose de réagir avec la plus grande urgence. Pourtant, dans les départements d'anthropologie de l'université française, nous continuons pour l'essentiel à former à la recherche de futurs docteurs dont certains choisiront le métier de chercheur et d'autres celui de maître de conférences, mais « pour enseigner quoi ? À qui ? Pour faire quoi ? » (Rautenberg, 2006 : 6). En 2011, alors que l'anthropologie est plus que jamais menacée comme discipline⁷, elle n'est pas encore une profession.

⁷ Une discipline est une manière scientifique de concevoir la réalité du monde et de le rendre intelligible, fondée sur des principes

À l'université de Provence, nous étions convaincus de l'intérêt de créer une filière universitaire de formation professionnelle en anthropologie appliquée d'autant que nous savions qu'il existait un gisement inexploité d'emplois possibles dans le monde professionnel du développement. L'occasion de concrétiser ce projet, réclamé par les étudiants mais toujours remis à plus tard, nous fut fournie par la réforme du « LMD » qui nous contraignit à mettre à plat nos cursus de formation. C'est ainsi qu'en 2004, un master professionnel en anthropologie appliquée au développement durable fut créé au département d'anthropologie de l'université de Provence. Il est aujourd'hui encore le seul master professionnel français, et même européen, qui forme en deux ans des anthropologues praticiens du développement⁸. Mais, en concrétisant ce projet de formation professionnelle, nous fûmes vite confrontés à des questions essentielles auxquelles nous n'avions pas suffisamment réfléchi : que savions-nous des contraintes du métier d'anthropologue praticien dans les entreprises privées de développement ? Quelles représentations les « développeurs » employeurs potentiels se faisaient-ils de l'anthropologie ? Quelles étaient les compétences et savoir-faire attendus des anthropologues ? Quelles mutations cognitives et méthodologiques ces compétences et ces savoir-faire exigeaient-ils ? Et enfin, comment construire un cursus pédagogique adapté à leur acquisition ?

Un champ d'application professionnel : le développement international

Le développement international et l'aide humanitaire ne constituent pas seulement des champs de recherche et d'application

épistémologiques et une exigence de cohérence conceptuelle et de correspondance entre les formulations et les faits culturels observés.

⁸ Ce master sélectionne au niveau national et international entre 15 et 25 étudiants par an en première année. Les autres masters professionnels en anthropologie sont axés sur le secteur aujourd'hui saturé des métiers de la culture et du patrimoine. En 2006, Michel Rautenberg recensait une centaine de formations sur les métiers de la culture et du patrimoine en France, dont une proportion importante de masters (*ibid.*, note 19).

pour l'anthropologie, ce sont aussi des marchés économiques et des gisements d'emplois disposant de financements et de budgets importants affectés à quelques grandes agences et à une multitude de petites entreprises, chargées d'exécuter les politiques publiques internationales ou nationales. Il existe une infinité de conditions professionnelles d'exercice de l'anthropologie⁹ impliquée dans le développement, mais une particularité de ce marché d'emplois est qu'il est presque exclusivement fait d'emplois temporaires dans des projets à durée déterminée. En effet, dans la plupart des agences, la fréquence de renouvellement des spécialistes et des experts est élevée en raison de la mobilité internationale exigée. Mais c'est plutôt une bonne nouvelle pour le nouveau diplômé qui peut de ce fait trouver assez facilement une opportunité d'emploi sur ce marché. La plupart du temps donc, l'anthropologue est engagé avec un contrat à durée limitée. La plupart du temps donc, l'anthropologue praticien est engagé dans des emplois à durée déterminée qui, cependant, se renouvellent facilement. Ces expériences professionnelles successives assureront son insertion dans les réseaux professionnels qui lui offriront un choix croissant de possibilités d'emplois.

Que ce soit en qualité de spécialiste affecté à un projet, d'expert international ou de consultant *free lance*, la profession d'anthropologue praticien dans le développement est particulièrement exigeante. En premier lieu, en raison de la haute fréquence de mobilité internationale qu'elle exige et qui devient plus difficile à assurer avec l'âge. En second lieu, il doit avoir une connaissance actualisée de son environnement professionnel s'il veut construire ou conserver sa place dans un réseau d'employeurs potentiels. En particulier, il doit avoir une idée claire et « à jour » de l'état du marché de l'expertise internationale (en termes d'évolution de conditions de travail et de revenus). Il doit aussi être capable en permanence d'ajuster ses exigences financières et sa

⁹ Il est rare que dans l'intitulé d'une offre d'emploi apparaisse la mention « anthropologue ». Le plus souvent, c'est la mention « spécialiste en sciences sociales » qui apparaîtra.

disponibilité à l'idée qu'il se fait de la reconnaissance de sa compétence par le milieu et à la difficulté de la mission demandée. Par contre, il a pour avantage de travailler de manière indépendante et de pouvoir éventuellement choisir la mission, la population ou la région d'intervention. L'expérience acquise sur le terrain comme consultant peut aussi lui permettre d'accéder ultérieurement à des postes dans les grandes agences de développement et y gravir les échelons de responsabilité et de revenu. Il peut aussi accéder à des postes de formateur de haut niveau dans des centres de formation publics ou privés.

Une des grandes différences qui distinguent le métier d'anthropologue-chercheur de celui de praticien impliqué dans le développement concerne la sécurité de l'emploi. Celle-ci dépend en effet entièrement de la satisfaction de son employeur ou de son client. Cette situation engendre un état de vulnérabilité qui crée une pression constante chez le praticien dont l'employeur peut jouer en exigeant une loyauté sans faille à ses exigences au risque parfois de mettre en cause son intégrité scientifique. Comme d'autres métiers en anthropologie appliquée, l'anthropologie praticienne dans le développement est une pratique disciplinaire très contrainte. Pour y faire face, les praticiens s'organisent entre eux, en réseaux et en associations¹⁰, souvent en relation avec des collègues universitaires et chercheurs, mais sans jamais dépendre de l'université.

Des relations professionnelles compliquées

L'anthropologie est sans doute une des meilleures disciplines qui soient pour travailler dans le domaine du développement. En effet, les attentes des employeurs potentiels (institutions privées, ONG, agences internationales, etc.) vis-à-vis des anthropologues concernent généralement leur capacité de compréhension du

¹⁰ National Association for the Practice of Anthropology (NAPA) est une section de l'American Anthropological Association (AAA) aux USA. En Angleterre, il y a The European Inter-University Development Opportunities Study-Group (EIDOS) et en France, l'Association pour l'anthropologie du développement (APAD).

contexte et d'analyse des situations pluriculturelles plus ou moins complexes dans lesquelles se déroulent les projets de développement. Le travail dans un projet oblige à circuler dans la même journée entre différents mondes et l'anthropologue est sans doute mieux préparé qu'un autre à rendre intelligible la complexité inhérente à ce genre d'interaction. L'utilité reconnue de l'anthropologie repose donc sur ses connaissances classiques : les acteurs locaux et leurs manières propres de voir et de comprendre le monde. L'anthropologie se distingue ainsi nettement des autres spécialités du développement qui privilégient souvent les approches *top-down*, les concepts importés ou les constructions théoriques a priori. L'anthropologie a donc toute sa place parmi les disciplines utiles à la mise en œuvre des politiques de développement durable. Pourtant, malgré ces conditions favorables, professionnels et anthropologues ont toujours eu du mal à s'entendre et à se comprendre.

Les reproches des professionnels

Quel que soit le domaine d'application, les employeurs ne sont intéressés par l'emploi d'un anthropologue que s'ils sont convaincus que celui-ci peut contribuer efficacement à atteindre les objectifs que le projet professionnel s'assigne. Or, de ce point de vue, l'anthropologue n'a pas toujours laissé un bon souvenir. Il est souvent perçu comme un solitaire qui a du mal à collaborer de manière constructive avec ses collègues techniciens. Il est mal préparé aux exigences du travail en équipe qui met l'accent sur la négociation de compromis, l'ajustement permanent aux contraintes de la situation, l'acceptation de considérer les autres points de vue disciplinaires. Les développeurs ne comprennent pas la recherche ethnographique qui prend trop de temps et utilise des méthodes non reproductibles pour collecter une information détaillée dont ils ne perçoivent pas toujours l'utilité pour l'action. Ils mettent aussi en question notre incapacité à généraliser nos résultats au-delà de la particularité des données recueillies dans un espace socioculturel singulier (Nolan, 2002 ; Pottier, 2005 : 14). On reproche aussi à l'anthropologue de ne pas maîtriser sa capacité d'analyse critique

des actions et des programmes du projet dont il n'hésite pas à dévoiler n'importe où et à n'importe qui les défauts et les travers. Cette capacité d'analyse critique est évidemment importante pour l'employeur, mais elle n'est pas l'objectif recherché. Dans le cadre d'un programme, dire ce qui ne va pas avec l'intervention en cours est utile à condition que la critique soit suivie de propositions susceptibles d'améliorer l'intervention. Pour l'employeur, l'anthropologue n'est intéressant qu'en tant que *problem solver*. En général, les gestionnaires de projets sont conscients qu'ils ont affaire avec des situations locales complexes, mais ils savent aussi qu'aucun programme n'est idéal. Leur problème est de rendre l'action possible en limitant si possible la complexité des variables à considérer. Une description ethnographique ne leur sera donc utile que dans la mesure où elle les aidera à faire des choix, à justifier les décisions à prendre ou à intervenir dans le contexte où les décisions seront prises. Or, l'enquête ethnographique produit des informations nouvelles qui peuvent être contradictoires avec les dispositions déjà prises. Elles ont alors pour effet d'accroître la complexité que les agents du projet cherchent à réduire ! On nous reproche enfin notre difficulté à communiquer nos résultats dans un jargon compréhensible et notre réticence à proposer des recommandations pour l'action. Aux yeux des employeurs, ces travers détruisent une bonne partie de la force des analyses et des explications que nous pouvons donner des problèmes. Dans le monde professionnel, l'anthropologue est moins apprécié pour *ce qu'il comprend* d'une situation que pour *ce qu'il peut faire* pour l'améliorer ! De fait, les employeurs ont moins besoin d'anthropologues chercheurs que d'anthropologues praticiens.

Les réticences des anthropologues

De leur côté, les anthropologues n'ont cessé de souligner les contradictions engendrées par l'application de la méthode à des situations professionnelles encadrées par des contraintes financières et calendaires rigoureuses. Il est difficile de demander à un chercheur – dont c'est le métier de produire des connaissances nouvelles sur la réalité – de se contenter d'informations insuffisantes,

datées, parcellaires ou biaisées. Les exigences de la méthode anthropologique s'accordent mal avec la nécessité professionnelle de s'engager dans une intervention aux objectifs ambigus, insuffisamment préparée à s'insérer dans un contexte local aux caractéristiques socioculturelles mal connues et aux configurations institutionnelles et politiques complexes. Et l'on comprend aisément qu'il rechigne à s'engager dans l'action sur de telles bases. Les autres spécialistes du développement qui travaillent avec lui dans le projet n'ont pas les mêmes problèmes d'adaptation professionnelle car la plupart du temps, ils ne sont pas des chercheurs, mais des techniciens ou des ingénieurs. Enfin, il est difficile au chercheur de se contenter de constater la méconnaissance du contexte imposé par les « circonstances » et d'abandonner toute perspective critique des présupposés idéologiques qui structurent les cadres de pensée de la culture développementaliste dominante qui conduisent à cette situation (Lavigne Delville, 2008 : 13). Ainsi, malgré une fréquentation ancienne et continue, les préjugés que les anthropologues entretiennent sur les développeurs, et réciproquement, sont toujours à l'œuvre. Une des principales conséquences de cet état de fait est l'absence de reconnaissance mutuelle des qualités et des contraintes respectives du métier de l'autre. Sans doute, est-ce le métier de l'anthropologue que de faire l'effort d'engager « un dialogue interculturel » et de construire avec ses collègues « un langage davantage partagé » (*ibid.*). Encore faudrait-il que l'anthropologue soit conscient de ses compétences anthropologiques et qu'il puisse expliquer clairement la contribution unique et irremplaçable qu'il peut apporter à l'action. Mais, pour que le dialogue et le partage soient effectifs, les interlocuteurs devraient être en position d'égalité dans l'interaction, ce qui est rarement le cas si l'on considère l'insécurité d'emploi de l'anthropologue praticien évoquée plus haut.

Construire une formation professionnelle en anthropologie du développement

Ces problèmes que nous venons d'évoquer montrent à quel point la discipline anthropologique est mal préparée à l'application,

c'est-à-dire à rendre « utile » la connaissance produite par la recherche. Si l'on prend au sérieux l'application, on peut envisager le métier de praticien comme une profession entièrement tournée vers le marché de l'emploi et les problèmes que pose le développement. Une profession qui peut se décliner en différents métiers et de nombreuses spécialités qui s'appuient sur les fondements théoriques et épistémologiques de l'anthropologie. Aujourd'hui encore, l'anthropologie appliquée au développement est loin d'être constituée en profession individualisée et séparée de la recherche.

Pour répondre à cette carence on a créé le master professionnel en « anthropologie et métier du développement durable » à l'université de Provence. Le profil professionnel que la formation aixoise cherchait à construire en deux ans était celui d'un praticien généraliste capable de s'adapter à des environnements de travail variés ainsi qu'à des cultures locales et des écosystèmes différents, apte à intervenir n'importe où dans le monde dans des programmes de développement culturellement appropriés et durables¹¹ tant au plan social qu'environnemental. Ce métier de praticien devait être caractérisé par une capacité d'expertise fondée sur un corps de connaissances, de méthodes et de techniques adaptées au diagnostic et à la résolution des problèmes qui se posent dans le domaine du développement. Ce métier devait aussi être adapté aux exigences du marché. En effet, les professions qui s'y rattachent ne peuvent exister qu'en rapport avec un marché du travail composé d'employeurs potentiels qui évaluent ce que le métier de praticien prétend offrir et ce qu'ils sont prêts à payer pour cela. L'enjeu majeur de la formation consistait donc à forger une identité professionnelle en construisant une représentation positive du métier d'anthropologue praticien dans le développement. Mais, pour atteindre cet objectif, il fallait résoudre certaines contraintes majeures imposées, d'un côté par les exigences du champ professionnel et de l'autre par la formation universitaire classique

¹¹ C'est-à-dire acceptables durablement et transmissibles aux générations futures par les populations ou les catégories sociales bénéficiaires.

en anthropologie car les anthropologues praticiens¹² ne débattent pas de la légitimité de leur méthode avec des chercheurs ou des universitaires, mais avec des clients ou des employeurs.

Quand, en 2004, nous nous lançâmes dans cette aventure, une foule de problèmes à résoudre apparurent simultanément : quel dispositif pédagogique mettre en place pour atteindre cet ambitieux objectif de formation professionnelle de haut niveau ? Quels étaient les savoirs anthropologiques nécessaires ? Quelles mutations de la connaissance anthropologique étaient impliquées par une formation professionnelle de praticiens du développement ? Que fallait-il changer dans le cursus par rapport à la formation classique afin de développer les compétences particulières attendues par le marché de l'emploi dans les métiers du développement ? Enfin, quels choix fallait-il faire parmi les innovations possibles étant entendu que l'on développait cette filière à « moyens constants », sans espoir de bénéficier de ressources spécifiques supplémentaires ?

Un cursus universitaire adapté à la professionnalisation

Au départ, nous n'avions guère de points d'appui théoriques et méthodologiques et nous étions loin d'avoir toutes les réponses à ces questions essentielles. Mais, en nous appuyant sur les critiques formulées par les professionnels et par les anthropologues, nous avions une idée claire de ce qu'il ne fallait pas faire. Former des anthropologues praticiens professionnels du développement impliquait de changer nos dispositifs et nos contenus pédagogiques classiques radicalement. Le premier choix que nous fîmes fut celui de développer une formation entièrement nouvelle qui préparerait à la pratique *impliquée* de l'anthropologie. Cette décision nous engageait de plain-pied dans une réflexion de fond sur la nouvelle posture cognitive à adopter. Il nous fallait, en effet, tenter de répondre le plus clairement possible à la question suivante : en quoi consiste en définitive le savoir anthropologique ? Tentative

¹² Comme en médecine, en chimie ou en physique, on pourrait imaginer un partage de l'activité professionnelle en anthropologie entre « praticiens » ou « généralistes » d'un côté et « chercheurs » ou « spécialistes » de l'autre.

probablement impossible et certainement prétentieuse, mais qui devenait pensable à condition d'accepter l'idée que l'anthropologie ne se résume pas à sa méthode (l'ethnographie) mais qu'elle est aussi un ensemble de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être façonnés par la conjonction des approches inductive, émique et holiste de la réalité sociale.

Au fil des promotions, en échangeant avec des professionnels¹³ et en regardant ce qui se faisait aux États-Unis, tout en se mettant à l'écoute des étudiants, nous avons pu préciser et affiner les postures cognitives, éthiques et méthodologiques nouvelles impliquées par ce projet. La publication en 2007 puis la réédition en 2008 par Philippe Lavigne Delville d'un article majeur concernant ce problème a fortement contribué à préciser les compétences et les savoir-faire professionnels que nous cherchions à développer chez nos étudiants. En effet, les problèmes rencontrés par les anthropologues engagés dans l'action montrent qu'il manque un « chaînon » pour articuler l'analyse anthropologique et les objets d'action des développeurs. Ce chaînon est fait de compétences (la définition de « nouveaux points d'appui » pour réduire l'incertitude de l'intervention), de savoir-faire (la construction négociée des modes de collaboration avec les techniciens) et de savoir-être (la reconnaissance mutuelle du métier de l'autre) qui constituent autant de conditions de collaboration productives et efficaces entre les anthropologues et les ingénieurs et techniciens du développement. Au-delà de ses compétences de *cultural broker* (Nolan, 2002 : 80), l'anthropologue praticien devrait maîtriser toutes les variations possibles de la fonction d'intermédiation (médiateur, porte-parole, traducteur, informateur, intermédiaire, catalyseur, modérateur, négociateur, etc.) qui caractérise sa position si particulière à l'interface des acteurs et de l'action. L'anthropologue praticien a donc vocation à maîtriser

¹³ Je remercie ici très sincèrement Marilou Mathieu pour la qualité de ses suggestions et propositions de perfectionnement des contenus qui ont émaillé nos discussions pédagogiques depuis la fondation du master professionnel AMDD.

l'univers de sens des techniciens du développement pour pouvoir jouer son rôle de traducteur et contribuer à organiser pratiquement la collaboration avec eux (Lavigne Delville, 2008 : 19). Mais, sa fonction d'interprète doit se déployer dans des registres inhabituels car il doit se montrer capable de construire des « référentiels communs » et des « objets d'analyses en interface »¹⁴ qui soient compréhensibles dans l'univers de pensée et d'action des développeurs. Ces référentiels et ces objets d'analyse devront être sociologiquement réalistes par rapport au contexte pour pouvoir s'ancrer dans les réalités sociales et politiques locales des projets. Ils devront aussi être suffisamment opérationnels pour que les développeurs puissent s'y référer pour situer leur action et ancrer leur propre pratique (*ibid.*).

Au terme de cette réflexion sur les nouvelles postures cognitives à considérer, nous étions en mesure de préciser les nouveaux savoirs, compétences et savoir-faire adaptés à la professionnalisation de la discipline dans le développement. En particulier, la formation devait accorder une place centrale à l'expérience professionnelle et donc au stage sur le terrain. Ces objectifs définis, il restait à trouver les ressources pédagogiques compétentes pour les mettre en œuvre. Un impératif majeur était d'incorporer des anthropologues professionnels exerçant comme consultants indépendants ou comme experts internationaux hors du monde académique. Mais, l'université ne dispose pas de telles ressources. Ce fut donc la mobilisation d'un réseau personnel de collègues et d'amis, chercheurs appliqués et professionnels, qui a permis de construire *ex nihilo*, et dans un temps record, une équipe compétente. La réussite du master en anthropologie appliquée aux métiers du développement durable tient beaucoup à leur participation à cette aventure pédagogique.

¹⁴ Des méthodes de diagnostic ou d'intervention, des procédures de négociation de projet, des modes de gestion des équipements, etc.

Le cursus de formation comme ensemble de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être

Les enseignements ont été élaborés dans une perspective cognitive nouvelle orientée vers l'acquisition d'un ensemble de compétences professionnelles en anthropologie appliquée, adapté aux impératifs des emplois dans le développement international. En effet, pour le marché de l'emploi privé, c'est moins la « connaissance anthropologique » que des « compétences anthropologiques » qui sont attendues par les employeurs, c'est-à-dire des « savoirs anthropologiques » spécifiques, utilisables immédiatement, des savoir-faire fonctionnels applicables aux tâches et aux missions habituelles des praticiens, mais aussi des aptitudes personnelles, des savoir-être professionnels qui permettent de collaborer efficacement dans le travail en équipe. La formation a donc été pédagogiquement structurée de manière à transmettre progressivement ces savoirs afin de construire une compétence professionnelle identifiable par le marché du travail.

• *Les savoirs disciplinaires*

La différence majeure avec la formation à la recherche concerne la méthode ethnographique classique que la singularité de la pratique professionnelle ne permet pas d'utiliser comme telle. Nous avons donc dû engager une réflexion cognitive approfondie sur les mutations méthodologiques nécessaires. La brièveté du temps alloué aux enquêtes appliquées par les employeurs est un problème ancien et récurrent. Mais ce n'est pas le seul. Dans l'application professionnelle de l'anthropologie au développement, l'objectif de l'enquête consiste à résoudre un problème ou à collecter l'information permettant de décider des choix à faire pour le résoudre. Cette contrainte professionnelle majeure a conduit un auteur comme David Mosse à formaliser une approche qui infléchit la méthodologie dans le sens d'une *observant participation* (qu'on traduira ici par la notion d'« observation participative et réflexive ») qui conserve cependant les fondements inductifs, émiques et holistes de l'approche anthropologique (2001 : 163). Cette méthode est transmise en première année à partir de deux enseignements fondamentaux qui mettent l'accent sur le caractère unique de

l'anthropologie comme principe d'intelligibilité des activités humaines, comme mode original d'explication du social et comme méthode particulière d'analyse du réel. Cette formation théorique est complétée par des modules approfondissant des thèmes importants comme la conservation de la biodiversité et de l'environnement, l'analyse critique du système d'aide et des politiques publiques, l'apprentissage des logiques et du langage projet ou la gouvernance locale et les dynamiques foncières, les systèmes de santé dans les PVD ou encore le développement social et l'éducation en contexte postcatastrophes naturelles.

- *Les savoir-faire fonctionnels et techniques*

Les savoir-faire fonctionnels désignent des capacités à réaliser certaines tâches. Beaucoup d'entre eux sont enseignés dans le cursus du master, quoique la plupart ne soient pas spécifiques au métier de praticien. La formation systématique à la planification d'activité, à la production de l'information utile (rédiger un projet, maîtriser le temps et le champ de l'enquête et le traitement des entretiens, savoir effectuer une recherche documentaire, écrire un rapport, corriger et publier un document, exposer ses résultats et communiquer publiquement sur son activité) est assurée par la rédaction et la soutenance publique des deux mémoires. En première année, le mémoire bibliographique de spécialisation professionnelle consiste à faire l'état des savoirs sur une question ou sur un problème de développement. En deuxième année, l'expérience du stage fait l'objet d'une analyse réflexive dans un rapport présenté au troisième semestre. Au quatrième semestre, la rédaction puis la soutenance d'un mémoire d'anthropologie appliquée à la pratique opérationnelle clôt la formation.

- *Le stage comme espace-temps d'apprentissage des savoir-faire et des savoir-être*

Les savoir-être professionnels désignent des capacités qui ne peuvent pas être enseignées à l'université : savoir travailler en équipe pluridisciplinaire ou avec des partenaires étrangers, déléguer et distribuer des tâches, savoir négocier, coordonner et évaluer des actions, etc. Certains savoir-être renvoient à des aptitudes personnelles : savoir organiser son temps de travail et ses priorités,

savoir échanger et communiquer avec autrui, savoir prendre des décisions, savoir faire face à un conflit, être souple et capable de tolérance, sociable et apte à coopérer, ponctuel et fiable, etc. Ces savoir-être et aptitudes personnelles sont développés et éprouvés dans le cadre expérimental du stage professionnel obligatoire qui occupe une place centrale dans le cursus du master. En effet, les étudiants sont appelés à chercher par eux-mêmes un stage qui se déroulera au troisième semestre dans une ONG ou dans une agence de la coopération internationale, nationale ou décentralisée. Ce stage est l'occasion irremplaçable de faire une expérience professionnelle substantielle dans les limites permises par le cadre d'une convention signée entre l'université et l'employeur. La valeur pédagogique de cette expérience est très grande car trouver un accueil en stage international plonge l'étudiant directement dans les réalités et les difficultés inhérentes à la recherche d'emploi. Il doit ainsi apprendre à se présenter, à présenter ses compétences uniques et ses savoir-faire irremplaçables pour le poste envisagé, situation qu'il sera amené à rencontrer de nouveau quand il cherchera un emploi à la fin de ses études. À cette occasion, il doit aussi apprendre à discuter et à négocier les termes de référence de son emploi avec l'employeur. Une fois sur place, le stagiaire doit apprendre à travailler en équipe pluridisciplinaire avec des collègues techniciens ou ingénieurs ou des partenaires de cultures nationales ou professionnelles différentes.

Entrer sur le marché de l'emploi

À la fin de sa formation universitaire, l'anthropologue praticien doit avoir acquis une certaine connaissance du champ professionnel qui l'intéresse et pour lequel il maîtrise, normalement, les compétences nécessaires à la spécialisation qu'il recherche plus particulièrement. Mais, tous les emplois auxquels il pourrait postuler ne sont pas si passionnants ou simplement épanouissants. Le « job » idéal ne doit pas seulement être intéressant, il doit aussi permettre au diplômé d'exercer ses compétences tout en contribuant à son accomplissement personnel. Mais, que ce soit la recherche

d'un stage ou celle d'un premier emploi, les mêmes difficiles problèmes se posent au jeune anthropologue. L'encadrement du master conseille donc de s'y lancer de manière réfléchie en pensant à ce que l'étudiant(e) veut et pourquoi il (elle) le veut en termes de valeurs et d'éthique, de domaines d'intérêt personnel et de compétences (acquises ou à acquérir). L'anthropologue praticien doit en effet avoir une idée claire des valeurs et des principes éthiques qui l'animent, car ceux-ci fondent ce qui est le plus important dans sa vie, ils façonnent son mode de vie et motivent son engagement. Ce sont aussi ces principes qui lui permettront de décider s'il doit refuser une proposition d'emploi, ou une commande, qui lui semble inacceptable du point de vue éthique. Par contre, ce seront ses domaines d'intérêt personnel qui susciteront son inspiration, qui exciteront sa curiosité intellectuelle et qui mobiliseront l'énergie créative qu'il va investir dans son travail.

Fort de cette clarification, le candidat à l'emploi devrait pouvoir définir d'une manière générale où et comment il aimerait commencer son engagement dans le développement. Ainsi, pour trouver le bon emploi, il peut être utile de procéder de manière systématique en mettant en ordre ses priorités et en les alignant sur les variables¹⁵ qui structurent l'emploi dans le développement international ou l'humanitaire.

Pour rechercher un emploi, l'anthropologue praticien doit utiliser toutes les ressources du « réseautage ». En diffusant ses compétences dans les réseaux professionnels par le réseautage, le diplômé construit sa relation d'appartenance à un métier. La réussite du réseautage exige de savoir localiser l'information pertinente, de savoir mettre en valeur ses compétences et relier sa pratique à l'actualité de la discipline et de participer activement à plusieurs réseaux d'anthropologie du développement. L'inscription dans les réseaux passe par la composition d'un *portfolio* qui résume

¹⁵ À savoir, le type d'institution employeuse, le secteur d'intervention, le niveau d'instrumentation de la discipline, la fonction exercée et la localisation de l'intervention.

les qualifications, compétences et savoir-faire¹⁶ de l'anthropologue en rapport avec les besoins professionnels exprimés dans les réseaux. L'inscription dans les réseaux permet d'échapper à l'isolement du diplômé (faire des rencontres avec des professionnels, obtenir des informations utiles et actualisées sur le marché de l'emploi et ses opportunités) et surtout, de recevoir les premiers *feed-back* sur la manière dont ses qualifications et son expérience sont reçues par le milieu professionnel. Le candidat pourra ainsi se représenter de façon plus réaliste et détaillée l'emploi qu'il recherche. Il pourra aussi mieux identifier les organisations susceptibles d'offrir ce type d'emploi car le réseautage permet de rassembler des informations actualisées sur les employeurs et leurs opportunités de stage ou d'emploi. Il est donc indispensable d'en apprendre le plus possible sur la structure des organisations employeuses. Mais pour s'inscrire dans un réseau et y glaner des contacts utiles, le candidat à un emploi dans le secteur privé doit pouvoir se présenter et présenter ce qu'il sait faire. La présentation de soi est un acte professionnel à part entière qui doit être construit le plus soigneusement possible. L'intérêt des réseaux est qu'ils sont ouverts et si le candidat s'y prend bien, son réseau transmettra l'information qu'il est prêt à entrer sur le marché de l'emploi et l'informer sur les emplois disponibles. De leur côté, les organisations professionnelles et les agences utilisent leurs propres réseaux pour localiser les « perles rares » qu'elles recherchent pour occuper rapidement un poste vacant. Si le jeune anthropologue a bien actualisé ses contacts et s'est bien connecté au réseau, il y a des chances qu'il puisse être contacté directement.

La carrière de praticien dans le développement international

La manière dont les projets et programmes de développement ou d'aide humanitaire sont lancés, financés et mis en œuvre crée

¹⁶ Celui-ci comprend une lettre de motivation et d'intention (deux à trois pages), une liste de personnes références, un résumé de carrière (cursus et expérience de stage) d'une page ou deux, une liste de publications, de postes et fonctions occupés.

des conditions d'emploi qui favorisent les candidats qui sont disponibles pour partir immédiatement, ce qui est particulièrement le cas de nos jeunes diplômés en anthropologie. En effet, quand une ONG s'engage dans un programme, il peut se passer une année avant qu'elle n'obtienne la signature des bailleurs de fonds qui débloquent les financements permettant d'engager l'intervention et de contracter avec les intervenants extérieurs. Pendant cette période d'incertitude, des équipiers initialement pressentis ont abandonné ce projet pour s'engager sur d'autres programmes laissant ainsi des postes non pourvus. Le compte à rebours financier étant déclenché, l'organisation doit maintenant trouver très rapidement de nouveaux équipiers. Le plus souvent, l'urgence interdit de lancer un nouvel appel à candidatures, alors les responsables de l'organisation recherchent dans leur banque de données afin de chercher des candidats qualifiés et disponibles. Les très grandes agences (ONU, Banque mondiale, etc.) ont un nombre limité d'emplois disponibles chaque année ; mais ce sont les candidats insérés dans les bons réseaux, ayant un CV riche en expériences professionnelles et disposant des bons contacts qui auront l'avantage. Pour se lancer, il est plus aisé au jeune diplômé de commencer avec des contrats de courte durée dans les ONG où l'offre demeure relativement importante malgré la crise. Les emplois de courte durée avec des fonctions variées, sur différents terrains, constituent un capital expérimental irremplaçable qui prépare de la meilleure manière à des futurs emplois moins temporaires, mais plus exigeants en expérience.

Selon sa mission ou son poste, l'anthropologue praticien peut occuper différentes fonctions et jouer différents rôles. Il doit savoir faire preuve de flexibilité pour exercer simultanément des fonctions de chercheur, de médiateur, de communicateur, d'ethnographe, de négociateur et d'informateur pour l'organisation qui l'emploie autant que pour la population bénéficiaire de l'intervention. En début de carrière, l'anthropologue praticien apprend des différents postes qu'il occupe et des fonctions variées qu'il exerce. Toute nouvelle expérience est une occasion de développer de nouveaux savoir-faire et de nouvelles aptitudes dans différentes sortes de

projets et d'organisations. L'important est de « rester dans la course », c'est-à-dire continuer à apprendre, à développer ses compétences et affiner ses savoir-faire, mais surtout, à rester visible aux yeux des autres et donc présent et actif dans les réseaux professionnels. S'il veille à capitaliser ses contacts et à garder des liens avec ses collègues, il maintiendra un réseau de contacts professionnels très efficace. Avec le temps, on lui confiera des fonctions de médiation et de coordination et, en fin de carrière, il occupera des fonctions de responsabilité : direction de projet ou de conception de programme.

La profession de praticien est dynamique et en constante évolution et les possibilités de carrière qui s'offrent aux anthropologues appliqués découlent de leur capacité d'adaptation professionnelle à des fonctions différentes dans des conditions d'employabilité fluctuantes. Mais ce qui donne leur cohérence aux différentes fonctions que peut exercer le praticien, c'est leur commune capacité à résoudre de manière créative et innovante les problèmes de compréhension des situations sociales, humaines, organisationnelles ou institutionnelles locales que pose l'intervention aux acteurs du développement international. S'engager dans la lutte contre la pauvreté, la maladie ou l'inégalité d'accès aux droits fondamentaux dans des pays très pauvres est peut-être un des projets les plus signifiants et passionnants de notre temps. Mais c'est aussi un projet politiquement ambigu et dont les résultats sont lourds d'implications pour chacun d'entre nous. Si les anthropologues croient en ce qu'ils font, alors l'anthropologie appliquée aura un rôle crucial à jouer. La formation professionnelle en anthropologie appliquée aux métiers du développement durable que nous délivrons à Aix-en-Provence est une manière parmi d'autres d'investir ce rôle.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

BARÉ J.-F. (dir.), 1995. *Les applications de l'anthropologie. Un essai de réflexion collective depuis la France*. Paris, Karthala

(réédition électronique, 2008, IRD-00356853, version 1 - 28 janv. 2009, en ligne à <http://hal.archives-ouvertes.fr>).

BECKER C. (ed), 1994. *The Subversive Imagination*. New York, Routledge.

BENEDICT R., 1934. *Patterns of Culture*. Boston (MA), Houghton Mifflin.

COPANS, J., 2006. *Développement mondial et mutations des sociétés contemporaines*. Paris, Armand Colin.

COPANS J., 2009. « L'anthropologie de l'aide humanitaire et du développement est bien une anthropologie sociale globale ! » in ATLANI-DUAULT L., VIDAL L., *Anthropologie de l'aide humanitaire et du développement. Des pratiques aux savoirs, des savoirs aux pratiques*. Paris, Armand Colin : 11-15.

LAVIGNE DELVILLE Ph., 2008. « À la recherche du chaînon manquant. Construire des articulations entre recherche en sciences sociales et pratique du développement », *Coopérer aujourd'hui*, 59/Les documents de travail de la direction scientifique, GRET. Première édition en 2007 in BIRSCHENK T. et al., (dir.), *Une anthropologie entre rigueur et engagement. Essais autour de l'œuvre de Jean-Pierre Olivier de Sardan*. Leiden/Paris, APAD/Karthala : 127-150.

MOSSE D., 2001. « Social Research in Rural Development Projects » in HIRSCH E., GELLNER D. N. (eds), *Inside Organizations. Anthropologists at Work*. Oxford/New York, Berg : 159-82

MOSSE D., FARRINGTON J. & REW A., (eds), 2001. *Development as Process. Concepts and Methods for Working with Complexity*. New Delhi, India Research Press.

NOLAN RIAL W., 2002. *Development Anthropology. Encounters in the Real World*. Oxford, Westview Press.

NOLAN RIAL W., 2008. « Using Anthropology Overseas », *Napa Bulletin*, « Careers in Applied Anthropology in the 21st Century: Perspectives from Academics and Practitioners », 29 : 166-180.

- OLIVIER DE SARDAN J.-P.**, 2008. *La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*. Bruxelles, Academia Bruylant.
- PINK S.** (ed), 2006. *Applications of Anthropology. Professional Anthropology in the Twenty-first Century*. New York/Oxford, Berghahn Books, vol. 2.
- POTTIER J.** (ed), 2005 [1993]. *Practising Development. Social Science Perspectives*. London/New York, Routledge.
- RAUTENBERG M.**, 2006. « Mais pourquoi n'avance-t-on donc pas ? Ou l'art du surplace chez les ethnologues ». Communication au 131^e Congrès du CTHS « Tradition et innovation », 26/04/2006, Grenoble.
- ROBERTS S.**, 2006. « The Pure and the Impure? Reflections on Applying Anthropology and Doing Ethnography » in PINK S. (ed) *Applications of Anthropology. Professional Anthropology in the Twenty-first Century*. Oxford/New York, Berghahn Books : vol. 2 : 73-89.

Résumé

Après avoir décrit les divers problèmes que rencontre l'enseignement de l'anthropologie appliquée en France, ce papier analyse le dispositif de formation des praticiens en anthropologie appliquée au développement du master professionnel d'anthropologie mis en place à l'université de Provence en 2005. Il montre comment, en l'absence de modèle pédagogique sur lequel s'appuyer, le cursus a été construit en fonction des critiques et des attentes formulées par les professionnels du développement international. Par ailleurs, l'élaboration de ce cursus professionnel a exigé de conduire une réflexion approfondie sur les conditions épistémologiques de l'application anthropologique. Cette réflexion est un processus intellectuel ininterrompu au sein du noyau dur de l'équipe pédagogique. La principale différence de ce cursus professionnel avec un cursus de recherche tient à la fois, à l'engagement exigé des étudiants, à l'autonomie importante qui leur est laissée dans la gestion d'un temps d'études très resserré et, enfin, à l'importance accordée dans le cursus à l'évaluation des savoir-faire et des savoir-être professionnels acquis dans le cadre d'un stage d'un semestre outre-mer.

Mots-clefs : anthropologie appliquée, anthropologie praticienne, anthropologie du développement, master professionnel, stage, savoir-faire.

Summary

The Professional Training of Students in Anthropology as Applied to Development

After a brief discussion of the different problems that the teaching of applied anthropology encounters in France, this paper describes and analyses the training programme for practitioners of anthropology as applied to development provided in a Masters degree in Anthropology that was introduced at the University of Provence in 2005. It shows how, in the absence of any benchmark on which to rely, the degree course has been constructed around the critiques and needs of international development professionals. The development of this professional degree course has required a sustained reflection on the epistemological conditions of an application of anthropology. This reflection is an on-going intellectual process within the core of the teaching team. The major difference between this professional training course and a research training course lies in the commitment required of students, the considerable degree of autonomy they are given in managing the extremely restricted time they have available for study, and, finally, the importance attached in the degree course to the evaluation of professional expertise and experience acquired during a one-semester work placement overseas.

Key-words: applied anthropology, practitioner anthropology, development anthropology, Masters degree, work placement, expertise.

* * *