

Marc-Adélarde Tremblay (1922 - )

Anthropologue, retraité, Université Laval

(1990)

# Les fondements historiques et théoriques de la pratique professionnelle en anthropologie

Un document produit en version numérique par Jean-Marie Tremblay, bénévole,  
professeur de sociologie au Cégep de Chicoutimi

Courriel: [jean-marie\\_tremblay@uqac.ca](mailto:jean-marie_tremblay@uqac.ca)

Site web pédagogique : <http://www.uqac.ca/jmt-sociologue/>

Dans le cadre de: "Les classiques des sciences sociales"

Une bibliothèque numérique fondée et dirigée par Jean-Marie Tremblay,  
professeur de sociologie au Cégep de Chicoutimi

Site web: <http://classiques.uqac.ca/>

Une collection développée en collaboration avec la Bibliothèque  
Paul-Émile-Boulet de l'Université du Québec à Chicoutimi

Site web: <http://bibliotheque.uqac.ca/>

## Politique d'utilisation de la bibliothèque des Classiques

Toute reproduction et rediffusion de nos fichiers est interdite, même avec la mention de leur provenance, sans l'autorisation formelle, écrite, du fondateur des Classiques des sciences sociales, Jean-Marie Tremblay, sociologue.

Les fichiers des Classiques des sciences sociales ne peuvent sans autorisation formelle:

- être hébergés (en fichier ou page web, en totalité ou en partie) sur un serveur autre que celui des Classiques.
- servir de base de travail à un autre fichier modifié ensuite par tout autre moyen (couleur, police, mise en page, extraits, support, etc...),

Les fichiers (.html, .doc, .pdf, .rtf, .jpg, .gif) disponibles sur le site Les Classiques des sciences sociales sont la propriété des **Classiques des sciences sociales**, un organisme à but non lucratif composé exclusivement de bénévoles.

Ils sont disponibles pour une utilisation intellectuelle et personnelle et, en aucun cas, commerciale. Toute utilisation à des fins commerciales des fichiers sur ce site est strictement interdite et toute rediffusion est également strictement interdite.

**L'accès à notre travail est libre et gratuit à tous les utilisateurs. C'est notre mission.**

Jean-Marie Tremblay, sociologue  
Fondateur et Président-directeur général,  
**LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES.**

Cette édition électronique a été réalisée par Jean-Marie Tremblay, bénévole, professeur de sociologie au Cégep de Chicoutimi à partir de :

Marc-Adélarde Tremblay (1922 - )

## **Les fondements historiques et théoriques de la pratique professionnelle en anthropologie.**

Québec : Laboratoire de recherches anthropologiques, département d'anthropologie, Université Laval, 1990, 244 pp. Collection : Outils de recherche, no 1, Mai 1990.

M Marc-Adélarde Tremblay, anthropologue, professeur émérite retraité de l'enseignement de l'Université Laval, nous a accordé le 4 janvier 2004 son autorisation de diffuser électroniquement toutes ses oeuvres.



Courriel : [matrem@microtec.net](mailto:matrem@microtec.net) ou [matremgt@globetrotter.net](mailto:matremgt@globetrotter.net)

Polices de caractères utilisée : Comic Sans, 12 points.

Édition électronique réalisée avec le traitement de textes Microsoft Word 2008 pour Macintosh.

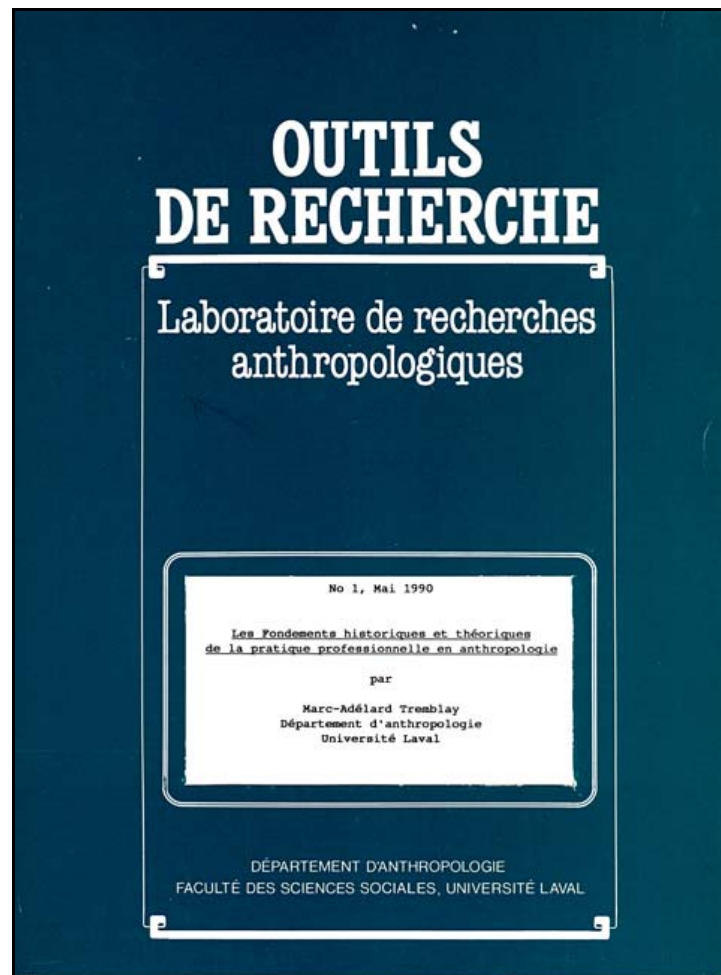
Mise en page sur papier format : LETTRE US, 8.5" x 11".

Édition numérique réalisée le 8 octobre 2011 à Chicoutimi, Ville de Saguenay, Québec.



Marc-Adélaré Tremblay (1990)

Les fondements historiques et théoriques  
de la pratique professionnelle  
en anthropologie



Québec : Laboratoire de recherches anthropologiques, département d'anthropologie, Université Laval, 1990, 244 pp. Collection : Outils de recherche, no 1, Mai 1990.

# Table des matières

## Introduction.

### La contextualisation du contrat pédagogique

1. [Le contexte d'arrière-plan](#)
2. [Le contrat pédagogique](#)
  - 2.1. [Les objectifs du cours](#)
  - 2.2. [Les exigences particulières](#)
  - 2.3. [Le calendrier des séances](#)
  - 2.4. [La formule pédagogique](#)
  - 2.5. [Le mode d'évaluation](#)
  - 2.6. [Les lectures de base](#)
  - 2.7. [Les autres références de base](#)
  - 2.8. [Le système de classification](#)
3. [De la coloration de la lunette d'approche dans le champ de l'anthropologie d'intervention](#)
  - 3.1. [L'anthropologie au service de qui ?](#)
  - 3.2. [La contestation de l'anthropologie appliquée](#)

## Chapitre I.

### Les éléments généraux de l'anthropologie appliquée

1. [Les questionnements de l'anthropologie appliquée](#)
2. [Les fondements historiques de l'anthropologie appliquée](#)
3. [Un cadre conceptuel de l'intervention](#)
4. [La communauté-cliente](#)
5. [Les agents d'intervention](#)
6. [La dynamique de l'intervention](#)
7. [Les études de cas](#)

## Chapitre II.

### **Les champs d'application des savoirs anthropologiques**

1. De la définition du champ d'étude et d'application
  - 1.1. L'anthropologie fondamentale
  - 1.2. L'anthropologie appliquée
  
2. Les champs de pratique de l'anthropologie appliquée et les fonctions professionnelles
  - 2.1. Les champs de pratique
    - 2.1.1. Le développement communautaire
    - 2.1.2. La recherche opérationnelle (« Operational research »)
    - 2.1.3. L'anthropologie orientée (« problem-focussed research »)
    - 2.1.4. Sociologie du développement
    - 2.1.5. Ethnologie appliquée
    - 2.1.6. Recherche-action
  
  - 2.2. Les fonctions professionnelles
    - 2.2.1. Révélateur, démythificateur
    - 2.2.2. Consultant
    - 2.2.3. Intermédiaire, médiateur
    - 2.2.4. Administrateur
    - 2.2.5. Intervenant
    - 2.2.6. Planificateur
    - 2.2.7. Évaluateur
  
  - 2.3. La compétence professionnelle en anthropologie appliquée
  
3. Les perspectives théoriques en anthropologie appliquée
  - 3.1. Introduction
  - 3.2. Les composantes théoriques du modèle de l'innovation
  - 3.3. Les deux versants du changement planifié
  - 3.4. L'innovation technologique
    - 3.4.1. Quelques exemples de changements techniques
    - 3.4.2. Les impacts du changement technique
  
  - 3.5. La modification de l'organisation sociale et des coutumes
  - 3.6. Les agents de changement

3.6.1. Les leaders naturels en tant qu'agents de changement

3.6.2. Les « marginaux » en tant qu'agents de changement

3.7. [La communauté-cliente](#)

4. [Le modèle de l'innovation](#)

5. [Principes à respecter durant l'innovation](#)

6. [L'expertise anthropologique](#)

6.1. [Un bilan de l'intervention anthropologique](#)

### **Chapitre III.**

#### **Les traditions historiques de l'anthropologie appliquée**

1. [L'histoire en tant que principe de légitimité](#)

2. [L'action des puissances coloniales](#)

2.1. [L'Empire colonial britannique](#)

2.1.1. La désignation d'anthropologues gouvernementaux

2.1.1.1. La Fondation de l'Institut International des Langues africaines

2.1.1.2. La fin d'une illusion bureaucratique

2.2. [La France, la Belgique et les Pays-Bas](#)

2.3. [Un profil général de l'histoire de l'anthropologie appliquée aux États-Unis](#)

2.3.1. Les jalons de l'anthropologie appliquée aux États-Unis

2.3.2. Fondements historiques de l'anthropologie appliquée

3. [Certains événements marquants aux États-Unis ou l'accélération de l'histoire](#)

3.1. [La relocalisation des Japonais américains dans l'Arizona](#)

3.2. [L'aide technique américaine](#)

4. [L'influence du passé colonial et ses effets de déstabilisation sur les pays qui ont récemment accédé à l'indépendance et sur les pays techniquement peu avancés](#)

5. [La Commission d'enquête Hawthorn-Tremblay sur les Indiens du Canada](#)

5.1. [Les objectifs de la Commission d'Enquête](#)

5.2. [Résultats et recommandations](#)

- 5.3. [L'évaluation de Sally Weaver](#)
- 5.4. [Autres lectures suggérées](#)
6. [Le développement de l'anthropologie appliquée dans certaines universités](#)
  - 6.1. [Les expériences de Cornell en anthropologie appliquée](#)
  - 6.2. [L'anthropologie appliquée à l'Université McGill](#)
  - 6.3. [L'anthropologie appliquée à l'Université Laval](#)
7. [L'anthropologie appliquée et les organismes privés](#)
8. [Conclusions](#)

#### Chapitre IV.

### **Fondements théoriques de la pratique professionnelle en anthropologie**

1. [Considérations générales sur le changement culturel](#)
2. [Une typologie des perspectives théoriques dans l'étude du changement](#)
  - 2.1. [Les modèles historiques](#)
    - 2.1.1. L'évolutionnisme
    - 2.1.2. Les modèles dichotomiques
    - 2.1.3. L'historicisme
    - 2.1.4. Les modèles néo-évolutionnistes
    - 2.1.5. L'ethnohistoire
  - 2.2. [Le modèle fonctionnaliste](#)
  - 2.3. [Les perspectives macro-culturelles](#)
    - 2.3.1. L'étude de la totalité
    - 2.3.2. Le matérialisme historique
    - 2.3.3. L'approche systémique
  - 2.4. [Des perspectives micro-culturelles](#)
    - 2.4.1. Le modèle de l'anthropologie psychologique
    - 2.4.2. Le modèle cognitif
    - 2.4.3. La perspective phénoménologique
    - 2.4.4. Un modèle centré sur le concept d'identité culturelle
3. [Le pluralisme conceptuel dans l'étude du changement culturel](#)
4. [La concurrence des paradigmes : le modèle de l'analyse dynamique](#)



- 4.1. [Le modèle de l'analyse dynamique](#)
- 4.2. [L'étude de la « causalité »](#)
  - 4.2.1. Les dynamismes externes de changement
  - 4.2.2. Les dynamismes internes de changement
- 4.3. Le modèle de l'innovation
- 4.4. Une application du modèle de l'innovation
5. [Les modèles historiques de développement](#)
  - 5.1. [Les modèles de développement des années cinquante](#)
    - 5.1.1. Le modèle de l'industrialisation
    - 5.1.2. Le modèle du développement communautaire
    - 5.1.3. Le modèle « dependencia »
  - 5.2. [Les modèles de développement des années soixante](#)
    - 5.2.1. Le modèle du progrès social
    - 5.2.2. Le modèle de la mobilisation des ressources humaines
    - 5.2.3. Le modèle du développement rural intégré
  - 5.3. [Les modèles de développement des années soixante-dix](#)
    - 5.3.1. Le modèle de l'auto-confiance
    - 5.3.2. Le nouvel ordre économique international
6. [Conclusion générale](#)

## Chapitre V.

### **Les lieux d'application des connaissances anthropologiques**

1. [Les divers types de communautés-clientes](#)
2. [Le paradigme de la communication](#)
  - 2.1. [La primauté des relations entre acteurs sociaux, individuels et collectifs, sur les qualités des acteurs eux-mêmes](#)
  - 2.2. [L'établissement de réseaux](#)
  - 2.3. [L'information en tant que ressource qui se conserve](#)
  - 2.4. [Le décodage des discours et autres symboles de la communication](#)
  - 2.5. [La communication à propos de la communication](#)
  - 2.6. [Les indices et les ordres](#)
  - 2.7. [La contextualisation](#)

3. [Les instruments de travail élaborés par l'UNESCO sur la population et la communication](#)
  - 3.1. [Les manuels](#) (parus en 1978)
  - 3.2. [Films sur la communication sociale en matière de planification familiale](#)
  - 3.3. [Documentation technique](#)
4. [Le profil unique de toute communauté-cliente](#)
5. [Les interconnexions des patrons culturels](#)
  - 5.1. [Une connaissance suffisante de la communauté-cliente](#)
  - 5.2. [L'aptitude à prévoir les réactions à chaîne qu'entraîne le changement](#)
    - 5.2.1. La révolution de la hache d'acier chez les Yir Yoront
    - 5.2.2. L'avortement chez les Yap des Îles du Pacifique
6. [L'établissement de réseaux fonctionnels de communication](#)
  - 6.1. [L'image objective et subjective de l'innovation](#)
7. [L'intervention ascendante](#)
  - 7.1. [La poursuite d'objectifs pleinement partagés par la communauté](#)
  - 7.2. [L'utilisation par l'agent de stimulants au changement](#)
    - 7.2.1. Les motivations au changement
    - 7.2.2. La convergence d'éléments culturels favorables
  - 7.3. [La pleine utilisation des canaux de communication](#)
    - 7.3.1. Choix des canaux de communication, mode de présentation des messages
    - 7.3.2. La connaissance des langues indigènes
    - 7.3.3. L'utilisation de l'interprète

## Chapitre VI.

### **Les professionnels de l'intervention et leurs pratiques**

1. Les agents d'intervention et leurs mandats
  - 1.1. L'agent se définit une mission
  - 1.2. L'agence responsable définit le mandat de l'agent
  - 1.3. La crédibilité de l'agence qui délègue un intervenant
  
2. La formation technique de l'agent et l'apprentissage à sa mission
  - 2.1. La formation de l'agent
    - 2.1.1. La formation disciplinaire
    - 2.1.2. La formation technique, en fonction de la mission
  
  - 2.2. L'identification de l'agent à sa mission
  
3. L'entrée dans la communauté
  - 3.1. Le rôle des élites locales
  - 3.2. Le rôle des marginaux
  - 3.3. Le rôle des émissaires locaux
  
4. L'organisation sociale de la mission
  - 4.1. La structure administrative du projet
  - 4.2. L'équipe des intervenants
  - 4.3. Le plan de l'opération
  - 4.4. Les ressources institutionnelles et financières
  - 4.5. Techniques et stratégies pour la cueillette des données
  - 4.6. L'utilisation des canaux de communication (déjà développés)

## Chapitre VII.

### La dynamique de la participation et de l'intervention

1. Les difficultés de la mission
  - 1.1. L'image de l'agent
    - 1.1.1. Les stéréotypes nationaux
    - 1.1.2. Les stéréotypes locaux
  - 1.2. objectifs techniques de l'agent et besoins sentis de la localité
  - 1.3. Les visées ethnocentriques de l'agent et leurs conséquences
  - 1.4. Conflits entre les planificateurs et les agents
2. La résistance au changement
  - 2.1. Introduction
  - 2.2. La tradition, frein au changement
  - 2.3. La crainte de perdre des privilèges
  - 2.4. Les expressions de la résistance au changement
    - 2.4.1. Un sentiment d'impuissance
    - 2.4.2. Un sentiment de privation
  - 2.5. Les oppositions culturelles
    - 2.5.1. Le fatalisme devant une position d'infériorité
    - 2.5.2. L'ethnocentrisme de toute société
    - 2.5.3. La fierté nationale
    - 2.5.4. Les normes de modestie
    - 2.5.5. La relativité des changements
    - 2.5.6. L'incompatibilité de certains traits de culture entre eux
    - 2.5.7. Les conséquences négatives d'une intervention sociale
    - 2.5.8. Le maintien et les habitudes corporelles
  - 2.6. Les oppositions sociales

Conclusion.

**Le questionnement des savoirs et pratiques anthropologiques**

1. [Introduction](#)
2. [La crise épistémologique des sciences](#)
3. [Les changements structurels de l'anthropologie](#)
4. [Les nouveaux modèles de la reproduction anthropologique](#)
5. [L'anthropologie à la croisée des chemins](#)
6. [L'application du savoir anthropologique et l'invention des rôles](#)
7. [Y aura-t-il encore une anthropologie en l'an 2000 ?](#)

Références bibliographiques

[vii]

À Alexander H. Leighton, *M.D.*, psychiatre et anthropologue. Pour souligner son 82<sup>e</sup> anniversaire de naissance, exprimer le souhait qu'il continue, par ses travaux et ses réflexions, d'influencer les chercheurs intéressés par le transfert des connaissances et pour lui manifester ma plus profonde gratitude.

[ix]

Les fondements historiques et théoriques  
de la pratique professionnelle en anthropologie

## Remerciements

[Retour à la table des matières](#)

J'adresse mes remerciements à la Faculté des Sciences sociales qui, par son Budget spécial de recherche, a permis la publication de cet outil de recherche et au Laboratoire d'anthropologie qui en a assuré la réalisation. J'exprime ma profonde gratitude à madame Christine Bédard qui a assumé avec une compétence exceptionnelle la transcription du manuscrit. Sans son application, sa constance et son énergie coutumières, je n'aurais pas été en mesure de rencontrer les échéances qui m'ont été assignées.

[11]

Les fondements historiques et théoriques  
de la pratique professionnelle en anthropologie

## INTRODUCTION

### La contextualisation du contrat pédagogique

#### 1. Le contexte d'arrière-plan

[Retour à la table des matières](#)

J'ai offert pour la dernière fois le cours d'anthropologie appliquée (ANT-11628) à l'Hiver 1985. Je l'avais présenté pour la première fois à l'Hiver 1961 à cinq étudiants qui avaient choisi « l'option anthropologie » au moment où le Département de sociologie changeait son appellation pour devenir le Département de sociologie et d'anthropologie (Tremblay 1989). C'était un cours obligatoire qui fut dispensé sans interruption depuis ce temps, à chaque année au début, mais à tous les deux ans par la suite. Il fut construit, pour traiter dans un seul ensemble, les aspects théoriques de l'utilisation des savoirs anthropologiques et pour illustrer, par des études de cas d'expériences particulières (innovations institutionnelles ou techniques) réalisées soit dans les pays en voie de développement ou sur le continent nord-américain. Aux tout débuts, les aspects théoriques comme les études de cas découlaient principalement de la littérature américaine sur le sujet. Cela m'apparaissait tout à fait naturel étant donné que j'avais reçu ma



formation dans ce domaine à Cornell au moment de mes études doctorales et que la littérature disponible sur ce champ d'application [12] était, pour une large part, de provenance américaine. À cette occasion, d'ailleurs (de 1950 à 1956), j'ai participé à deux expériences concrètes d'interventions à caractère anthropologique, l'une sur la réserve des Navahos au Nouveau-Mexique (Sasaki 1960, Tremblay, Collier, Sasaki 1954) et l'autre dans le comté de Stirling (nom d'emprunt) en Nouvelle-Écosse (Leighton et Longaker 1957). Tandis que dans le premier cas, il s'agissait d'évaluer l'impact de l'établissement des familles Navahos le long de la rivière San Juan et du passage d'une économie pastorale d'abord à une économie agricole et, par après, à une économie salariée, sur les systèmes de valeur et les comportements traditionnels, dans le second, il fallait décomposer les différentes phases de l'implantation d'une clinique psychiatrique dans une communauté rurale en vue de sa prise en charge par les résidents de cette communauté. Cette clinique fut établie par le groupe de recherche en étroite association avec les élites locales et les services qui y étaient dispensés furent assurés par le personnel du groupe de recherche (psychiatre, psychologie et service social).

Ces deux expériences ont donné lieu à des publications qui exposent la qualité des agents de changement, leurs stratégies d'intervention dans le milieu où l'institution et des pratiques nouvelles étaient instaurées, les principaux professionnels impliqués ainsi que leurs affiliations institutionnelles, le processus de changement ainsi que les retombées auxquelles il a donné lieu, que celles-ci soient positives ou négatives. Mais en plus de ces deux expériences particulières, conduites sous la direction du Dr. Alexander H. Leighton, psychiatre-anthropologue, sous le patronage de l'Université Cornell, d'autres expérimentations de même type se poursuivaient promues par d'autres anthropologues chevronnés de la même institution dans d'autres pays (Lauriston Sharp en Thaïlande, Morris Opler en Inde et Alan Holmberg au Pérou à l'Hacienda Vicos) enrichissant d'autant le séminaire qui se tenait sur ce sujet par leurs contributions respectives ainsi que les discussions qu'entretenaient entre eux les étudiants de 3e cycle qui avaient participé à l'un ou l'autre de ces projets de recherche à visée d'application. C'est ce contexte de départ qui me motiva à concevoir un cours sur ce thème de « l'anthropologie appliquée » tout en étant

conscient que les études de cas s'enrichiraient de données canadiennes et québécoises au fur et à mesure que l'anthropologie, en tant que discipline académique, prendrait de l'expansion et que les professeurs d'anthropologie, que [13] ce courant de pensée intéressait entreprendraient des études ou des expériences du même type dans le contexte géopolitique d'ici. Ces expériences particulières poursuivies dans un contexte nord-américain acquerraient ainsi une grande valeur pédagogique au moment de l'exposition et de la discussion de cas particuliers - en autant qu'ils seraient mis en comparaison avec des expériences similaires entreprises dans des contextes culturels différents afin de mieux faire ressortir la spécificité de chacune de celles-ci avec leurs similitudes et leurs différenciations.

J'ai pensé consigner, in extenso, le contenu de ce cours sans y introduire de révisions substantielles croyant qu'il pourrait servir d'outil pédagogique d'appoint à ceux et celles qui assumeront la dispensation de ce cours dans le cadre des enseignements dans les divers programmes anthropologiques. Avec l'introduction de stages dans les milieux de pratique pour les étudiant/e/s de notre programme d'étude, ce type d'enseignement, qui a toujours eu un statut de marginalité, est susceptible d'acquérir une importance grandissante. Ce fait est d'autant plus important que les postes disponibles pour nos diplômés sur le marché du travail sont susceptibles de se trouver dans un cadre extra-universitaire et extra-gouvernemental où ils auront à assumer des fonctions qui requerront justement l'utilisation de savoirs et de savoirs-faire anthropologiques.

## 2. Le contrat pédagogique

[Retour à la table des matières](#)

Le contrat pédagogique lie l'enseignant/e/ et l'étudiant/e engagés dans une expérience d'acquisition de connaissances dans un champ d'étude en définissant la nature et les conditions de la transmission de ces dernières ainsi que les responsabilités particulières de chacune des parties participantes. Cela revient à dire que le professeur doit préciser : les objectifs du cours ; les exigences particulières pour

l'admissibilité des candidat/e/s à l'inscription dans ce cours ; le calendrier des séances avec chacune des thématiques à l'horaire des séances hebdomadaires ; la formule pédagogique utilisée ; les modes d'évaluation ; les lectures de base et autres outils de travail ; et les disponibilités du ou de la responsable du cours pour rencontres avec les participant/e/s. Ce prospectus de base est présenté ci-après dans tous ses éléments, de façon synthétique, sachant que les objectifs du cours ainsi que son contenu [14] seront détaillés dans la leçon d'introduction présentée au premier chapitre. Je fais remarquer d'ores et déjà, que seuls les aspects historiques et théoriques seront présentés dans cette monographie, les études de cas étant réservées pour une monographie d'accompagnement, qui sera publiée en 1991. Il s'agit donc, de spécifier les exigences théoriques et méthodologiques du transfert des connaissances anthropologiques et de leur utilisation par des agents d'intervention dans différents milieux.

## *2.1. Les objectifs du cours*

### [Retour à la table des matières](#)

- a. Identifier le champ de l'anthropologie appliquée en ayant soin de mettre en relief ses fondements historiques ainsi que les problématiques théoriques et les méthodologies d'intervention de ses premiers promoteurs ;
- b. Faire la démonstration que l'anthropologie fondamentale et l'anthropologie appliquée se situent sur un même continuum. Bien que cette dernière soit principalement orientée en fonction de la solution de problèmes, elle sert également à faire avancer les connaissances ;
- c. Établir un modèle de l'intervention dirigée qui nous permette de mieux comprendre ses principales étapes, les forces, les enjeux et les diverses stratégies en présence, les processus par lesquels les communautés elles-mêmes peuvent prendre en charge leurs propres projets de développement ;

- d. Par l'étude de certains cas d'intervention (les études de cas), choisis en fonction de leur valeur exemplaire (réussites et échecs), reconstituer les interventions de différentes équipes, dont quelques-unes sont multidisciplinaires, au niveau de la « petite communauté » ou au niveau régional ;
- e. Définir le rôle de l'anthropologue, les diverses fonctions qu'il/ qu'elle peut remplir dans l'équipe des intervenants. Préciser la spécificité de son action durant le processus d'intervention. Peut-on tracer un profil de carrière ? ; et
- f. S'interroger sur les principales questions que ce champ d'application soulève soit par rapport aux méthodologies d'intervention, aux finalités de l'action dirigée ou soit encore par rapport aux [15] principes déontologiques de la profession ou de la pratique anthropologique.

## ***2.2. Les exigences particulières***

### [Retour à la table des matières](#)

Ce cours s'adresse tout autant aux étudiant/e/s qui proviennent de d'autres horizons disciplinaires qu'à ceux d'anthropologie. Bien que le cours s'intéresse d'une manière particulière à l'histoire de l'anthropologie appliquée et de la participation des anthropologues dans des équipes interdisciplinaires de recherche, il vise à illustrer la complexité de toute intervention et l'apport respectif des spécialistes des sciences humaines, des sciences naturelles et expérimentales et ceux des sciences de l'ingénierie dans la « solution des problèmes d'aujourd'hui ».

Une bonne connaissance de l'anglais sera aussi de grande utilité.

### 2.3. Le calendrier des séances

#### [Retour à la table des matières](#)

Celles-ci auront lieu tous les mercredi matin de 8h 30 à 11h 30. L'approche modulaire étant utilisée, chaque séance sera consacrée à un thème particulier.

---

|  |            |
|--|------------|
| Objectifs, orientations, contenu, exigences, modes de contrôle               | 16 janvier |
| Champ de l'anthropologie appliquée : profils de carrière                     | 23 janvier |
| Fondements historiques I   | 30 janvier |
| Fondements historiques II  | 6 février  |
| Problématiques de l'intervention   | 13 février |
| Communauté-cliente   | 20 février |
| Agents dl intervention   | 27 février |
| Dynamique de l'intervention  | 6 mars     |
| Semaine de lecture   | 13 mars    |
| Relocalisation des Japonais américains à Poston                              | 20 mars    |
| L'hacienda Vicos à Viru (Pérou) (Holmterg et alii)                           | 27 mars    |
| Commission d'étude sur les Indiens du Canada (Howthorn-Tremblay)             | 3 avril    |
| Innovation d'une clinique psychiatrique dans le comté de Stirling (Leighton) | 10 avril   |
| Franco-albertains de Bonnyville (Tremblay)                                   | 17 avril   |
| Éthique de l'intervention et conclusion générale                             | 24 avril   |

---

Le contenu présenté ici est indicatif des thèmes et sujets qui seront présentés à l'une ou l'autre des séances. Les études de cas, en particulier, pourront s'ajuster aux intérêts des étudiant/e/s inscrit/e/s au cours. Un plan [16] détaillé identifiant les sujets abordés et discutés à chacune des séances ainsi que le détail des lectures obligatoires et suggérées, pour chacun des thèmes, sera distribué à l'occasion de chacune des séances.

## *2.4. La formule pédagogique*

### [Retour à la table des matières](#)

Je discuterai ici de l'enseignement magistral, de la préparation de l'étudiant avant l'assistance au cours et de la construction d'un fichier thématique.

Afin d'atteindre les objectifs pédagogiques envisagés, l'enseignement magistral se déroulera en deux étapes. La première partie du cours, comme on l'a vu, est consacrée aux aspects historiques et théoriques de ce champ d'application ainsi qu'aux aspects méthodologiques. La seconde, quant à elle, est consacrée à l'exposition et à l'analyse de cas concrets d'intervention. Ce découpage, toutefois, est de nature heuristique seulement étant donné qu'un grand nombre d'illustrations seront utilisées dans la première partie et que des principes théoriques et des exigences opérationnelles seront rappelés dans la seconde. C'est une question d'accent dans la première étape comme dans la seconde.

Pour que l'enseignement magistral atteigne son but, il faut que celles et ceux qui le reçoivent s'y préparent. Pour ce faire, le plan détaillé de chacun des cours est distribué à l'avance ainsi que le résumé des principaux points qui seront discutés dans la salle de cours. De plus la liste des lectures obligatoires et suggérées sera fournie : les textes seront déposés à la salle de Réserve à la Bibliothèque générale en deux exemplaires. Elles devront être effectuées avant de se présenter dans la salle de cours : l'exposé, dans ces circonstances, peut être plus informel, plus flexible et peut même permettre d'engager des discussions sur l'un ou l'autre des aspects du cours. De cette manière, le titulaire peut mieux sentir le pouls de la situation pédagogique et s'orienter en conséquence. À l'occasion, j'entends présenter quelques films, si le temps le permet. Cette formule pédagogique d'une interdépendance entre le titulaire et ses élèves dans le processus d'apprentissage nécessite, il va sans dire, l'assistance régulière au cours.

Afin de faciliter l'intégration des connaissances en anthropologie appliquée, l'étudiant/e aura l'obligation de constituer un fichier thématique dans lequel seront consignés les notes prises en classe, les résumés de lecture, les références bibliographiques aux auteurs les plus importants, les questionnements personnels, etc. Un système de classification, comportant des catégories mutuellement exclusives les unes des autres, sera fourni à l'étudiant/e pour monter son fichier. (Voir Section 2.7)

## ***2.5. Le mode d'évaluation***

[Retour à la table des matières](#)

Trois contrôles de l'atteinte des objectifs pédagogiques seront utilisés. Le premier consistera en un examen oral qui aura lieu vers la sixième semaine de cours. Le second portera sur le fichier que les étudiant/e/s auront à constituer à partir des notes de lecture et des exposés en salle de cours. Celui-ci sera évalué vers la dixième semaine de cours. Enfin, le troisième sera un travail maison d'une dizaine de pages qui devra être obligatoirement remis une semaine après la dernière séance, soit le 1er mai. La pondération relative de chaque mode de contrôle sera respectivement de 25%, 25% et 50%.

## ***2.6. Les lectures de base [par ordre chronologique]***

[Retour à la table des matières](#)

Leighton, Alexander H., *The Governing of Man*, 1945.

Spicer, Ed. H., *Human Problems in Technological Change*, 1952.

Paul, Benjamin, *Health, Culture and Community*, 1955.

Goodenough, Ward, *Cooperation in Change*, 1963.

Bastide, Roger, *Anthropologie appliquée*, 1971.

Copans, Jean, *Impérialisme et Anthropologie*, 1974.

Alinsky, Saul, *Manuel de l'animateur social*, 1976.

Tremblay, Marc-Adélar (rédacteur), *Conscience et Enquête*, 1983.

Joubert, P., L. Lacroix et M.-A. Tremblay (Éds), *L'autre recherche*, 1984.

*Anthropologie et Sociétés*, « Comprendre et modifier », Numéro spécial. Automne 1984.

## 2.7. Les autres références de base

[Retour à la table des matières](#)

AMERICAN ANTHROPOLOGICAL ASSOCIATION (1974). *Training programs for New Opportunities in Applied Anthrovology*. Washington, D.C. : American Anthropological Association.

[18]

AMSELLE J.L. (1974). « Sur l'objet de l'anthropologie », *Cahiers internationaux de Sociologie*, 56 : 91-114. (c.)

ARENSBURG Conrad M. et Arthur N. Niehoff (1964). *Introducing Social Change : A Manual for American overseas*, Chicago : Aldine Publishing Company.

BERRIGAN Frances J. (1977). *Manuel sur la communication sociale en matière de population et de développement*, Paris : UNESCO.

CASAGRANDE J.B. et T. Gladwin (Eds) (1956). *Some Uses of Anthropology : Theoretical and Applied*. Washington, D.C. : The Anthropological Society of Washington.

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (1979). *L'anthropologie en France Situation actuelle et avenir*. Paris : Éditions du CNRS.

CLIFTON James A. (ed.) (1970). *Applied Anthropology : Readings in the use of the Science of Man*. Boston : Houghton Mifflin Company.

DUMONT René et Marie-France Mottin (1981). *Le Mal-développement en Amérique latine*. Paris : Seuil.



FOSTER George M. (1969). *Applied Anthropology*. Boston : Little, Brown and Company.

FOSTER G., T. Scudder, E. Colson et R. Kemper (eds) (1979). *Long-Term Field Research in Social Anthropology*. New York : Academic Press.

GOLDSCHMIDT Walter (ed.) (1979). *The Uses of Anthropology*. Washington, D.C. American Anthropological Association. Publication no 11.

KUSHNER G., M. Gibson, J. Gulick, J. Honigmann et R. Nonas (1962). *What Accounts for Sociocultural Change ? : A Propositional Inventory*. Chapel Hill : University of North Carolina. (Institute for Research in Social Science).

LEIGHTON Alexander H. et Alice Longaker (1957). « The Psychiatric Clinic as a Community Innovation », in *Explorations in Social Psychiatry*. (A.H. Leighton, J.A. Clausen, R.N. Wilson, eds.). New York : Basic Books Inc., 365-385.

LUCHAIRE François (1966). *L'aide aux paus sous-développés*. Paris : P.U.F.

MEAD Margaret (ed.) (1960). *Cultural Patterns and Technical Change*. New York : The American Library of world Literature Inc. (A Mentor Book).

MEISTER Albert (1969). *Participation, Animation et Développement*. Paris : Éditions Anthropos.

NIEHOFF A.H. et J.C. Anderson (1964). *A Selected Bibliography of Cross-Cultural Change Projects*. Alexandria, Virginia : Human Resources Research Office of the George Washington University.

PRICE John A. (1987). *Applied Anthropology : Canadian Perspectives*. Downsview, Ontario : Society of Applied Anthropology in Canada.

REDFIELD Robert (1956). *The Little Community and Peasant Society and Culture*. Chicago : University of Chicago Press.

SASAKI Tom T. (1960). *Fruitland, New Mexico : A Navaho Community in Transition*. Ithaca, New York : Cornell University Press.

STIRLING COUNTY STUDIES (1954). *Questions and Answers about the Cornell Programme For Research in Community Development*. Digby, N.S. : The Stirling County Studies in Social Psychiatry.

TREMBLAY M.-A., John jr. Collier et Tom T. Sasaki (1954). « Navaho Housing in Transition », *American Indigena*, XIV (3) : 188-219.

WALLACE A.F.C., L. Angel, R. Fox, S. McLendon, R. Sady et R. Sharer (1977). *Perspectives of Anthropology 1976*. Washington, D.C. : American Anthropological Association (Publication No 10).

WILLIAMS Thomas Rhys (1967). *Field Methods in the Study of Culture*. New York Holt, Rinehart and Winston.

## ***2.8. Le système de classification***

[Retour à la table des matières](#)

Ce système est conçu pour faciliter l'élaboration d'un fichier constitué par vos notes de lecture et vos observations sur l'un ou l'autre des thèmes du cours. Il est présenté ici, à titre illustratif et suggestif. C'est celui que j'utilise pour intégrer mes connaissances dans ce domaine.

### **1. Le champ de l'anthropologie appliquée**

La nature de cette sous-discipline anthropologique en tant que pratique sociale : ses principaux objectifs, ses principales orientations, les niveaux et degrés d'intervention anthropologique, les principales appellations du champ (anthropologie appliquée, anthropologie d'action, anthropologie d'intervention, le développement communautaire, la recherche sociale, recherche-action l'autre recherche, le développement communautaire, l'animation sociale, le changement dirigé, l'acculturation planifiée, etc.) et les principaux outils d'intervention.

## 2. Les auteurs les Plus importants

Leur formation, leur production, les contributions marquantes, le style de pratique, leur rayonnement et influence, évaluations de leurs travaux.

[20]

## 3. Les outils documentaires

Les anthologies, les manuels, les bibliographies générales et thématiques, les banques de données, les revues spécialisées, les numéros spéciaux de revue consacrés à l'un ou l'autre aspect de l'intervention.

## 4. Les théories, les perspectives théoriques ou problématiques du changement

Principales écoles de pensée et leurs modèles théoriques ainsi que les concepts-clés servant d'armature au système théorique. Les principaux concepts utilisés dans l'étude du changement culturel : acculturation et assimilation y compris le génocide culturel, impérialisme et colonisation, décolonisation, sous-développement, dépendance, culture de pauvreté, décalage culturel, développement, industrialisation et urbanisation, progrès, invention, innovation, contacts de civilisation, diffusion, planification, modernité, dominance, etc.

## 5. Les communautés-clientes ou unités d'intervention

Relations des unités de base aux structures régionales et nationales. Les modalités de l'intervention. Acceptation et résistance aux changements. Le rôle des leaders.

## 6. Les agents et les agences de changements

L'idéologie du changement des agences et des agents. La nature du mandat et les enjeux. Les scénarios et les stratégies d'implantation. L'équipe multidisciplinaire : position de l'anthropologue sur ces équipes et nature de ses influences. Aspects politiques, administratifs et financiers. Techniques d'intervention, en particulier dans le champ des communications et de l'animation sociale.

## 7. La planification

Les traditions de la planification économique et les plans triennaux et quinquennaux de développement. Les étapes de la croissance économique et du développement. Le rôle des sciences humaines, et en particulier, celui de l'anthropologie culturelle dans l'élaboration des politiques sociales. Position sociale et statut professionnel du planificateur. Position de [21] l'anthropologue vis-à-vis les structures du pouvoir. La marginalisation de l'anthropologie. Les agences de financement du développement.

## 8. L'évolution technologique

L'avancement technique et le progrès social et économique. L'impact des changements technologiques sur la culture. Les sciences de l'ingénierie et la promotion du progrès technique : leur ouverture sur les faits de culture et les représentations collectives.

## 9. Étude de cas sur le changement dirigé dans les sciences humaines et en anthropologie

Étude de cas intéressants à caractère exemplaire (réussites ou échecs). Programmes particuliers de développement à l'un ou l'autre palier de la culture (démographie, économie, éducation, santé publique, évangélisation, idéologie). L'aménagement régional. Le développement rural intégré. L'anthropologie appliquée dans l'indus-

trie, dans l'action gouvernementale, dans les mouvements de revendication, dans l'action révolutionnaire ...

#### 10. Histoire de l'anthropologie appliquée

Histoire de l'anthropologie appliquée dans divers pays : Angleterre, États-Unis, Pays-Bas, France et Canada ; dans certaines institutions : organismes nationaux (l'ACDI, par exemple), les universités ; auprès de certains groupes : groupes autochtones, minorités ethniques, immigrants, résidents de bidonvilles.

#### 11. Critique de l'anthropologie appliquée

Critique de ses fondements épistémologiques, des perspectives théoriques générales et particulières, notamment en ce qui concerne la notion de progrès, des objectifs poursuivis, des organismes mandataires, des démarches d'intervention.

#### 12. Questions déontologiques

Les principes qui gouvernent l'action professionnelle. La pratique anthropologique. Les nouveaux rapports entre aidés et aidants. La carrière professionnelle. La formation professionnelle.

[22]

#### 13. Évaluation du changement

Les principaux indicateurs de changement ainsi que les diverses études sur le sujet. L'évaluation des projets d'anthropologie appliquée. Les méthodes et techniques évaluatives.

#### 14. Autres

Tout sujet qui ne peut pas entrer sous l'une ou l'autre des catégories précédentes.

## 3. De la coloration de la lunette d'approche dans le champ de l'anthropologie d'intervention \*

### 3.1. *L'anthropologie au service de qui ?*

[Retour à la table des matières](#)

Tout en se fondant sur les principes et les acquis d'une anthropologie théorique, l'intervention en anthropologie s'en distingue et se situe dans son prolongement. En revanche, les expériences d'interventions anthropologiques, par une action en retour, enrichissent les paradigmes et les schémas d'explication de l'ethnologie. Selon cette visée, loin d'être dissociables, l'anthropologie fondamentale et l'anthropologie d'action constitueraient deux moments d'un même processus général généré par une épistémologie de la connaissance et de son utilisation. Le présupposé de cette perspective se fonde sur les diverses modalités de l'appréhension du réel. Durant plusieurs années, l'anthropologie culturelle a été identifiée à un mode spécifique de connaissance, à savoir, les études sur le terrain, ou l'observation de la réalité sociale selon les canons des sciences naturelles. Les connaissances ethnologiques ont servi d'arrière-plan à de nombreuses expérimentations sociales dans des contextes transculturels des plus variés. Ces premières expériences en anthropologie appliquée, qu'elles aient été des succès ou des échecs, ont constitué de riches terrains de connaissances théoriques nouvelles et d'enseignements pratiques inattendus..

---

\* Cette section est parue, en tant que témoignage, dans le numéro spécial d'*Anthropologie et Sociétés* en anthropologie appliquée. Vol. 8, no 3, 1984 : 156-159. Elle n'a subi que de très légères modifications.

L'anthropologie ne possède pas le monopole de l'intervention sur les communautés étant donné que de nombreuses sciences sociales y oeuvrent également [23] pour des fins similaires. Toutes ces disciplines sociales justifient leurs interventions par la nécessité du progrès économique et social à l'échelle planétaire. Incontestablement en tant que principe, cette finalité humaniste, nominalement à tout le moins, le devient par rapport à tout contenu ethnocentrique <sup>1</sup>. Les méthodologies et les techniques d'intervention proposées par l'anthropologie sont multiples : en contrepartie, le contenu des rôles anthropologiques dans une \*situation de changement (voir le Chapitre 2) varient en fonction de multiples facteurs, dont les orientations théoriques (c'est-à-dire, le type de lunette d'approche), les structures d'accueil, les stratégies d'intervention, les objectifs poursuivis, les expériences pratiques et les idéologies politiques des agents de changement. L'idéologie du progrès économique et social de même que celle de l'intervention sur les groupes et les communautés subissent de profondes mutations qui se répercutent sur l'univers de pratique des intervenants, et, en particulier, sur la manière dont ils conçoivent leur démarche d'intervention et dont ils inventent les rôles professionnels qui en découlent.

La question est posée. L'anthropologue peut-il demeurer neutre et servir également bien l'institution qui le mandate et ceux pour lesquels l'intervention est conçue ? Allons plus loin. L'anthropologue peut-il s'engager totalement en s'identifiant entièrement aux objectifs (ou aux réactions d'opposition le cas échéant) de la communauté pour laquelle il travaille et s'en faire l'ardent défenseur auprès des instances supérieures et des groupes dominants ? A l'opposé doit-il servir servilement les intérêts de/s institution/s qui patronnent l'intervention ? La réponse à l'une ou l'autre de ces questions, tout en admettant que

---

<sup>1</sup> Consulter, à ce sujet, trois articles que j'ai publiés : 1) « L'éducation des Indiens : un modèle d'analyse de l'échec des agences blanches ». Mémoire de la Société royale du Canada. Quatrième série. Tome XVI. 1978 : 171-193 ; 2) « La désoccidentalisation de l'ethnologie ». Mémoires de la Société royale du Canada. Tome XVII. 1979 : 243-256 ; 3) « L'anthropologie sur la sellette : teneur et finalité du savoir ». In *Conscience et Enquête* (Sous la direction de Marc-Adélar Tremblay). Ottawa : Musée de l'Homme. 1983 : 37-388. Ce dernier article apparaît en conclusion à cette monographie.

celle de la dernière est évidente, doit s'établir à la lumière d'une constatation qui est de plus en plus couramment admise. Il est impossible d'adopter une neutralité totale dans toute situation d'intervention : bien au contraire, la démarche de l'intervenant transporte le poids de ses appartenances et de ses identités, suit les trajets de ses habitudes culturelles et prend la [24] coloration de ses jugements de valeur et de ses préférences. Toute tentative consciente de dépouillement de ces attributs plus ou moins visibles, demeure une action orientée vers un idéal qui est hors d'atteinte. Ou encore, tout effort en vue de favoriser en soi l'identification à autrui et l'intériorisation de leurs systèmes d'attentes n'obtient pas toujours des résultats tangibles. La route de l'action dirigée est-elle bloquée à ce point ? Je ne le crois pas. En tant que conseiller technique, l'ethnologue peut aider les communautés-clientes (qu'il soit l'employé d'une agence étrangère ou de la communauté-cliente elle-même) à élaborer des projets propres qui culturalisent et subjectivisent le progrès, c'est-à-dire, qui découlent des prémisses culturelles et expérientielles de ces dernières. Ce type d'anthropologie appliquée possède-t-il un avenir ?

Dès qu'on soulève la question de l'avenir de l'anthropologie d'intervention, dans le contexte des débats épistémologiques sur l'anthropologie en tant que science, on soulève un débat animé entre les collègues. Il y a le camp de ceux qui défendent le point de vue qu'elle a une histoire dont elle ne peut se dissocier et que ses nombreux échecs traduisent fort bien ses déficiences structurelles. D'autres, tout en croyant à certaines de ses possibilités, ont éprouvé tant de désappointements dans leurs démarches d'application qu'ils se montrent quelque peu sceptiques par rapport à ses chances de renouvellement. Il y a enfin ceux qui sont convaincus que l'anthropologie d'action possède un avenir et que celui-ci s'édifie sur de nouveaux rapports avec la communauté-cliente. Ici, au Canada et au Québec, ce renouvellement s'amorce. Même si en tant que Québécois ou en tant que Canadiens nous n'avons pas de passé colonial qui se comparerait, par exemple, à celui de l'Angleterre ou de la France et ne nourrissons pas, en principe, d'ambition impérialiste <sup>2</sup>. nos prises de position politiques, en tant

---

<sup>2</sup> Les peuples autochtones du Canada et du Québec représentent, sur ce point, des cas d'exception. J'y fais allusion dans l'étude récente : « Les études amérin-



qu'agents de changement, colorent la nature de nos interventions sur les groupes-cibles. C'est ainsi que l'image de l'agent (celle qu'il se donne ou la représentation que s'en font les membres de la communauté pour laquelle il travaille) exerce une profonde influence sur le succès ou l'échec de l'intervention. Avant de commenter cette situation, disons quelques mots de l'origine et de l'évolution de l'anthropologie appliquée.

[25]

### ***3.2. La contestation de l'anthropologie appliquée***

#### [Retour à la table des matières](#)

En tant que champ d'étude, l'anthropologie appliquée existe maintenant depuis une cinquantaine d'années <sup>3</sup>. Elle a accumulé un corpus de connaissances, elle a bâti une méthodologie de l'intervention, elle a identifié toute une série de principes à respecter durant la dynamique d'intervention, elle a démarqué les différentes étapes de l'innovation pour que celle-ci devienne perçue comme une invention et elle a élaboré plusieurs schèmes conceptuels pour expliquer le changement planifié, ou « l'acculturation planifiée » pour reprendre les termes de Roger Bastide <sup>4</sup>. Cette sous-discipline anthropologique est contestée en tant que science appliquée. À mon sens, ce sont justement ces jugements critiques qui doivent l'aider à se redéfinir. On sait que ce sont les finalités de l'intervention qui sont mises en cause beaucoup plus que les méthodologies et les techniques d'actions dirigées proprement dites.

La notion de progrès, fondée sur des critères ethnocentriques (avancement technique, rationalité, productivité, efficacité et autres indicateurs du même genre) est complètement à rejeter. La culturali-

---

diennes au Québec 1960-1981 : état des travaux et principales tendances ». *Culture*, Vol. II, No 1, 1982 : 253-273.

<sup>3</sup> Je me réfère ici à la naissance formelle de cette discipline qui apparut en même temps que la fondation de la Société d'anthropologie appliquée aux États-Unis.

<sup>4</sup> Voir Roger Bastide. *L'anthropologie appliquée*. Paris : Payot, 1971.

sation du progrès suppose, au contraire, qu'il faille l'appuyer sur des indicateurs choisis par celles et ceux qui veulent se transformer, se développer, s'autodéterminer. En bref, il s'agit d'une définition subjective du progrès. Alors qu'auparavant l'intervention anthropologique était conçue pour aider « les civilisations arriérées » à se développer selon les axes d'évolution des sociétés industrielles, aujourd'hui, elle survient dans nos propres sociétés dans tout un éventail d'univers sociaux très différents. Pour ma part, j'estime que l'anthropologie d'action doit tout autant qu'auparavant, dans nos milieux, être attentive aux groupes défavorisés et marginalisés, mais elle doit aussi pénétrer au cœur de nos institutions les plus fondamentales, en particulier, celles qui représentent les bastions les plus impénétrables du pouvoir et qui sont les plus réfractaires aux dynamismes suscités à la base.

[26]

Le rôle principal de l'anthropologue d'action auprès d'un groupe minoritaire ou d'une institution marginale consiste à équiper les membres de ce groupe ou de cette institution des compétences nécessaires pour qu'ils fassent valoir leurs droits et appuient leurs réclamations sur des lignes de force invincibles et, dans certains cas, à prendre la défense de leurs intérêts et à promouvoir leur « cause » sur la place publique. Le rôle de l'ethnologue dans un cadre gouvernemental ou dans une institution dominante sera différent. Par exemple, contrairement à certaines pratiques qui prirent place dans le passé, il est aujourd'hui inadmissible que les anthropologues, par leur savoir et leur compétence technique, fassent la promotion inconditionnelle des intérêts de leur employeur ou consolident des pouvoirs discriminatoires à l'endroit de minorités, de communautés économiquement faibles et socialement démunies. Dans ces milieux de décision et de gestion, l'anthropologue culturel, me semble-t-il, devra sensibiliser les détenteurs du pouvoir aux diverses réalités socioculturelles différentes pour que leurs décisions et leurs modes de gestion s'harmonisent à la praxis et soient respectueux des droits et libertés individuels et collectifs. C'est une voie qui n'est certes pas de tout repos ! Elle est piégée d'embûches qui ressemblent étrangement à ceux qu'ont rencontrés les agents de changement démunis de sens critique : ces derniers ont été exploités dans l'exercice de leurs fonctions en oeuvrant

presqu'exclusivement dans l'intérêt des promoteurs de changement et en se souciant trop peu des besoins et des attentes des communautés-clientes.

Mais, me direz-vous, un demi-siècle d'expériences très riches dans des contextes culturels les plus divers n'ont-elles point réussi une percée auprès des gouvernements et des décideurs publics ? Formulée autrement cette question prend la forme suivante : « Est-il vraiment possible de sensibiliser les détenteurs du pouvoir aux perspectives et préoccupations des sciences sociales ? La réponse ne m'appartient pas, ou plutôt ne m'appartient plus. Je fais partie justement du contingent de ceux qui ont tenté cette aventure, avec un certain idéalisme, et qui ont subi d'importants revers de fortune ! En allant plus loin on pénètre vite dans des lieux proscrits. Comment se fait-il que nos découvertes sur le comportement humain ait servi à la promotion d'objectifs contestables, voire même carrément désavouables ? Je veux dire, la guerre psychologique, la contre-révolution, la subversion, le lessivage de cerveau, le génocide, [27] l'exploitation économique, l'abus de pouvoir, l'assimilation planifiée, l'extension artificielle des besoins par une promotion du virage technologique à tout prix et par l'imposition de finalités de ce genre. Comment se fait-il que ces mêmes connaissances servent si difficilement à la véritable promotion économique et sociale de l'Humanité ? Sommes-nous d'une incompétence notoire ? Ou sommes-nous maladroits ? Manquons-nous à ce point de réalisme ? La très grande majorité des agents d'innovation dans les contextes transculturels, par exemple, ont agi de bonne foi. Mais aujourd'hui, dans l'état de nos connaissances en anthropologie critique, ce type « d'anthropologie naïve » ne peut plus se justifier, ni s'excuser dans quelque circonstance que ce soit.

Je suis, par ailleurs, conscient qu'il n'existe pas de science de la pratique sociale qui s'appuierait sur des acquis significatifs des diverses sciences sociales et humaines et qui permettrait de comprendre comme de prédire les actions individuelles et les positions institutionnelles.<sup>5</sup> De ce fait, l'anthropologie fondamentale acquiert une double mission : collaborer à l'élaboration d'une science générale du compor-

---

<sup>5</sup> Cette science générale de la pratique, tout comme une science générale de la culture (au de la société) est fort probablement une utopie.

tement et faire la démonstration, dans nos propres milieux, que les contributions théoriques et méthodologiques de l'anthropologie peuvent non seulement contribuer au redressement social des groupes marginalisés mais aussi à la construction d'une société nouvelle plus démocratique et mieux sensibilisée à la diversité culturelle. Cette tâche primordiale d'une anthropologie d'intervention m'apparaît d'autant plus atteignable que les balises normatives et les principes déontologiques sur lesquels elle est fondée sont de mieux en mieux définis.

Il m'apparaît que le principe fondamental qui sous-tend ces règles de conduite professionnelle, c'est le respect de l'autre, de son identité, de son autonomie, de son jugement (intellectuel, affectif et moral), de ses désirs, de ses aspirations. Bref, il faut considérer l'Autre en tant que personne responsable et, par ses affinités et ses solidarités, en tant que faisant partie d'une communauté de personnes libres et réfléchies. Nous avons été tellement habitués à nous fier et à fonder nos vues sur le groupe des experts qui prennent les décisions pour les autres. C'est comme si ils étaient les seuls détenteurs [28] des connaissances pertinentes ! Il n'est pas surprenant que, dans le passé, nos schémas de développement aient pris l'Autre comme un acquis ou une quantité négligeable et aient oublié de lui faire confiance et de miser sur ses potentialités.

Cette auto-critique de nos démarches n'est pas une condamnation indifférenciée de nous-mêmes en tant que professionnels de l'action ou de l'intervention. Elle est, à mon avis, un des éléments essentiels de notre redéfinition de nous-mêmes en tant qu'agents de changement, si cette expression peut encore être utilisée sans charrier d'associations péjoratives !

[29]

Les fondements historiques et théoriques  
de la pratique professionnelle en anthropologie

# Chapitre I

---

Les éléments généraux  
de l'anthropologie appliquée

## 1. Les questionnements de l'anthropologie appliquée

[Retour à la table des matières](#)

*Éléments d'anthropologie appliquée* (ANT-11628) vise à définir et à circonscrire le champ de cette sous-discipline anthropologique (les perspectives et modèles théoriques, l'ensemble des concepts utilisés, la méthodologie générale ainsi que les stratégies et les techniques d'intervention, les finalités de la plupart des entreprises d'intervention qui sont habituellement associées à une idéologie du changement planifié) dans le but de mettre en relief un certain nombre de possibilités d'utilisation des connaissances et des acquis de l'anthropologie (de même que ceux d'un certain nombre d'autres sciences humaines) dans la solution de problèmes concrets tout comme dans l'amorce et dans la réalisation de projets d'intervention dirigés, d'effectuer une analyse-critique de plusieurs cas d'application dans une diversité de contextes culturels différents (cas d'innovation technologique ou institutionnelle) et d'acquérir, par cet exercice, un certain apprentissage à l'action et à l'engagement scientifiques, soit ici ou à l'étranger. Ce

cours, son titre le révèle, est un premier exercice de familiarisation et d'apprentissage à la pertinence et à l'utilité de l'anthropologie [30] dans une multitude de contextes socioculturels très différents. C'est un exercice de sensibilisation à une façon très différente de concevoir l'anthropologie en tant que l'une des sciences de la pratique sociale dont les fondements transculturels et comparatifs ainsi que spatio-temporels élargissent le champ d'application. Concrètement, voici comment les objectifs peuvent être identifiés :

- a) Définir le champ de l'anthropologie appliquée en s'assurant de mettre en valeur ses fondements historiques ainsi que les problématiques théoriques et les méthodologies d'intervention de ses premiers promoteurs ;
- b) Établir la démonstration que l'anthropologie fondamentale (ou théorique) et l'anthropologie appliquée (ou d'action ou d'intervention) se situent sur un même continuum. Bien que cette dernière soit principalement orientée en fonction de la solution de problèmes, elle sert également à enrichir les explications et à faire avancer les connaissances. De la même manière on peut utiliser des connaissances générales de l'anthropologie (en anthropologie somatique, sur les régimes économiques, sur les systèmes de parenté, sur le discours symbolique etc.) dans le but d'apporter des éclairages nouveaux sur une question, de désavouer des préjugés et des actes discriminatoires, d'éduquer à la tolérance et à la compréhension mutuelles et ainsi de suite.
- c) Construire un modèle d'intervention dirigée qui nous permette de mieux comprendre et de mieux démarquer ses principales étapes, de bien saisir les enjeux, les forces et les stratégies en présence dans les milieux mêmes où l'intervention est amorcée, de mieux respecter, en fin de compte, les processus généraux et particuliers par lesquels les communautés-clientes elles-mêmes peuvent prendre en charge leurs propres projets de développement ;

- d) Reconstituer, par l'étude de certains cas d'intervention (la méthode des études de cas) choisis en fonction de leur valeur exemplaire (réussites et échecs), les problématiques et les stratégies d'intervention des équipes impliquées dont quelques-unes sont multidisciplinaires, tant au niveau « de la petite communauté » qu'au niveau régional (le niveau national étant exclus) ;
  
- e) Définir le rôle de l'anthropologue dans une situation de changement planifié ainsi que les diverses fonctions qu'il peut remplir dans l'équipe des intervenants. Préciser par la même occasion la spécificité de son action durant le processus d'intervention. Peut-on, à la limite, tracer le profil de carrière [31] de l'anthropologue qui aspire à des fonctions visant à transformer des situations ? ; et
  
- f) S'interroger sur les principales questions que ce champ d'application soulève, soit par rapport aux finalités de l'action dirigée et aux méthodologies d'intervention, ou soit encore par rapport aux questions déontologiques liées à l'intervention d'un ou d'une scientifique sur les groupes et sur les communautés humaines.

Ce cours s'adresse tout autant aux personnes qui proviennent d'autres horizons disciplinaires qu'à celles qui désirent obtenir un diplôme ou un baccalauréat spécialisé en anthropologie. Bien que le cours s'intéresse d'une manière toute particulière à l'histoire de l'anthropologie appliquée et à la participation des anthropologues dans des équipes multidisciplinaires d'intervention dans des contextes non-occidentaux et occidentaux, il ne négligera pas pour autant, si la nécessité se fait sentir, de faire référence à d'autres disciplines sociales. Quoiqu'il en soit, la démarche d'ensemble s'emploie à illustrer la complexité de toute intervention et l'apport respectif des spécialistes des sciences humaines, des sciences naturelles et expérimentales ainsi que celui des

sciences de l'ingénierie dans la « solution des problèmes d'aujourd'hui ». Étant un cours d'initiation à l'anthropologie appliquée, il n'est pas nécessaire que l'étudiant/e qui s'inscrit à ce cours ait une expérience concrète d'action ou d'intervention. Ceux et celles qui posséderont une telle expérience pourront en profiter davantage de plus d'une manière.

Il s'agit de fournir dans le cadre de ce cours, à titre illustratif, pour chacune des leçons proposées, les thèmes, les sujets et les questions qui seront vraisemblablement examinés. Certaines de ces questions seront directement discutées dans la salle de cours tandis que d'autres seront couvertes par des lectures qui seront soit obligatoires ou suggérées. Je distribuerai, en autant que cela s'avérera possible pour chacune des séances, un plan détaillé de la question à l'étude ainsi que les références précises pour les lectures obligatoires. Certaines notes de cours et quelques documents d'appoint seront distribués.

[32]

Comment définir l'anthropologie appliquée par opposition à l'anthropologie fondamentale au théorique ? L'investigation systématique et rigoureuse et l'action sont-elles complètement dissociées ou si l'intervention et l'observation sont deux moments distincts du même processus général ? L'anthropologue qui intervient fait-il de la science ? La réponse à cette dernière question nécessite que l'on fasse référence à deux écoles de pensée dans le domaine de l'anthropologie appliquée : celle qui préconise un modèle neutre et celle qui valorise, à l'opposé, le modèle partisan. L'engagement est-il possible ? À quelles conditions ?

Faut-il établir des distinctions claires entre anthropologie appliquée et la sociologie du développement, le développement communautaire, la recherche-action, la planification socio-économique et ce que l'on appelle « L'Autre recherche » dans le domaine des Affaires sociales ici au Québec, l'action sociale, ainsi du reste. Peut-on distinguer une anthropologie appliquée, d'une anthropologie d'action, d'une anthropologie orientée, d'une anthropologie d'intervention, d'une anthropologie « impliquée » (les travaux de Charest - 1982 - chez les Attikamèques-Montagnais) ? Est-ce que l'anthropologie appliquée est fondée sur une philosophie des finalités à atteindre ou si elle s'appuie,



au contraire, sur une philosophie des moyens et stratégies à utiliser ? Peut-on préciser les principales composantes d'une idéologie du progrès économique et social ? Est-ce que cette idéologie est en voie de transformation et comment cette évolution influe-t-elle sur l'univers des pratiques d'intervention ? L'objectif proposé par Roger Bastide de « culturaliser le progrès » est-il réalisable ? À quelles conditions ?

Quels sont les concepts, les schémas théoriques et les modèles d'analyse que l'anthropologue d'action utilise dans « ses expérimentations sociales » ? Quelles sont ses stratégies et ses techniques d'intervention ? L'anthropologie appliquée est-elle la science de la « pratique sociale » ? Exerce-t-elle une influence quelconque sur les décideurs publics ? Dans les pays occidentaux, au Tiers Monde, au Quart Monde ? L'anthropologie appliquée en tant que profession : les champs d'action et les questions éthiques. L'anthropologie appliquée a-t-elle un avenir ? Quel est l'avenir de la pratique anthropologique ?

[33]

Quel type de formation peut-on offrir à celles et ceux que l'intervention intéresse ? Doit-on les initier aux travaux d'équipes multidisciplinaires et conséquemment au pluralisme méthodologique et conceptuel ? Peut-on définir l'éventail des champs de prospection et d'action ? Quelle est la fonction spécifiquement anthropologique sur ces équipes ? Quelle est l'action en retour de l'anthropologie appliquée sur le développement théorique et méthodologique de la discipline ?

## 2. Les fondements historiques de l'anthropologie appliquée

[Retour à la table des matières](#)

L'histoire de l'anthropologie appliquée n'a pas encore été écrite. Toutefois, il existe un certain nombre d'articles qui traitent de l'un ou de l'autre des aspects de la sous-discipline ou qui tentent d'établir des synthèses pour certaines périodes dans certaines régions du monde. Personnellement je crois qu'il est important de bien comprendre et

d'apprécier à leur juste valeur certaines des entreprises d'application qui ont été tentées par les promoteurs de l'anthropologie appliquée et des sciences sociales appliquées. L'expérience de la *General Electric* à Hawthorne, près de Chicago, comporte plusieurs enseignements qui ont été déterminants. L'établissement de la Société américaine d'anthropologie appliquée dans les années quarante ainsi que la création de la revue *Human Organization* sont aussi d'autres initiatives qui ont fortement marqué l'histoire et l'évolution de cette sous-discipline. Comme il nous apparaît impossible de reconstituer cette histoire dans son ensemble, nous avons choisi de traiter de certains aspects sélectifs qui nous apparaissent significatifs à plusieurs titres mais, en particulier, pour comprendre le très difficile cheminement de ceux et celles qui voyaient dans l'anthropologie et les sciences sociales de précieux outils pour influencer le cours de l'évolution sociale. Ainsi nous avons choisi de traiter des puissances coloniales, d'événements historiques déterminants, de la déstabilisation des anciennes colonies, de l'amérindianisme au Canada et de l'enseignement de l'anthropologie appliquée dans certaines universités nord-américaines. Voici comme j'entends développer chacun de ces thèmes principaux :

- a) Les premiers promoteurs de l'anthropologie appliquée et leur action auprès des puissances coloniales. À l'exception des anthropologues culturels américains qui ont principalement centré leurs intérêts d'action sur les réserves indiennes à l'origine, les autres principaux promoteurs étaient originaires des [34] principales puissances coloniales (l'Angleterre, la France, la Belgique et les Pays-Bas) et oeuvraient à développer des politiques administratives coloniales « mieux adaptées ». (Voir : Edward Spicer, Margaret Mead et George Foster dans la bibliographie.)
  
- b) L'examen d'événements historiques marquants aux États-Unis qui ont orienté et accéléré l'évolution de la discipline. Il s'agit de la relocalisation des Japonais américains dans l'Arizona durant la Seconde Guerre mondiale (Voir : Alexander H. Leighton, Edward Spicer, Dillon S. Myer) et de l'aide technique (américaine ainsi que celle des pays industrialisés) aux pays en voie de

développement dans les années qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale (voir : Benjamin Paul, Edward Spicer et Margaret Mead). En dernier lieu, l'établissement d'organismes internationaux voués au progrès économique et social : l'Organisation mondiale de la Santé, la Food and Agricultural Organization, etc.

- c) L'influence du passé colonial et ses effets de déstabilisation sur les anciennes colonies ayant obtenu leur autonomie politique (Voir : Robert Jaulin, Jean Copans).
  
- d) Les études de la Commission d'Enquête Hawthorn-Tremblay sur les communautés autochtones du Canada, principalement dans les domaines éducatifs, économiques, politiques et juridictionnels. Appréciation de l'impact de ces études sur les politiques gouvernementales canadiennes vis-à-vis les communautés autochtones du Canada dans les années qui suivirent la publication du Rapport Hawthorn-Tremblay (Voir : Le Livre blanc du Gouvernement fédéral ; Le Livre rouge des Chefs autochtones de l'Alberta ; Sally Weaver sur les politiques autochtones du Fédéral et sur l'impact de la Commission d'étude).
  
- e) Le développement de l'anthropologie dans certaines universités. Les projets de changements dirigés de l'Université Cornell en Inde (Morris Opler), au Pérou (Allan Holmberg), en Thaïlande (Lauriston Sharp) au Sud-Ouest américain chez les Navahos (A.H. Leighton) et dans les provinces de l'Atlantique (A.H. Leighton) dans les années cinquante. L'établissement de programmes d'étude en anthropologie appliquée conduisant à l'obtention de diplômes gradués dans quelques universités américaines durant les années soixante-dix. Le programme de recherche en anthropologie du développement à l'Université McGill, d'abord chez les Cris de Waswanipi avec Norman Chance et, par la suite, avec Richard Salisbury, en vue de l'Entente de la Baie James. Les travaux interdisciplinaires [35] de recherche orien-

tés en vue de l'action à l'Université Laval, amorcés durant la décennie 1956-1966. (Voir M.-A. Tremblay)

### 3. Un cadre conceptuel de l'intervention

[Retour à la table des matières](#)

Bien que les connaissances générales théoriques sur le changement culturel et l'acculturation soient limitées et contestées (Voir, par exemple, l'étude de Michael Asch sur les revendications territoriales), elles demeurent néanmoins les principaux paramètres de réflexion de l'anthropologie appliquée. Le modèle central de *l'analyse dynamique* demeure un outil irremplaçable d'analyse et d'explication des transformations sociales. Il faut être conscient, aussi, qu'il existe une pluralité de perspectives conceptuelles dans l'étude du changement, qu'il s'agisse de transferts technologiques, de programmes d'alphabétisation ou de la mise sur pied de programmes sanitaires en vue de combattre les maladies infectieuses ou encore d'un projet global de développement. Dans les sciences humaines, ces modèles théoriques (qui découlent de théories générales, il ne faut pas l'oublier) varient d'une discipline à l'autre (économique du développement, sociologie du développement, politique du développement, anthropologie du développement), se distinguent selon que l'on examine le changement selon une visée macroculturelle (un pays, un ensemble de pays comme la région du Sahel, par exemple) ou une perspective micro-culturelle (la petite communauté, une petite région) et se différencient selon que leurs protagonistes appartiennent au camp socialiste ou au camp capitaliste (Voir Roger Bastide) et selon leur degré d'engagement (« neutralité », l'engagement modéré, l'action révolutionnaire, la dénonciation verbale et ainsi du reste qui représentent autant de positions idéologiques différentes des promoteurs difficiles d'appréciation). La situation se complique encore davantage en anthropologie sociale et culturelle par suite de la multiplicité des modèles théoriques. Ainsi les théories du changement et les modèles conceptuels utilisés pour son étude décou-

lent de l'affiliation du promoteur à une école théorique particulière (néo-évolutionnisme, fonctionnalisme, structuralisme, matérialisme historique, systémique, l'approche herméneutique, la sémiotique) et se traduisent différemment à la fois dans les orientations générales et dans les stratégies d'intervention. Pour ma part, puisqu'il me faut préciser mes couleurs, je valorise l'approche globale ou systémique, mais appliquée à des petites « unités sociales fonctionnelles » qui se transforment sous l'action d'agents externes, [36] ayant reçu un mandat spécial d'une institution (Gouvernement, organisation internationale, agence charitable, organisme humanitaire, etc.) et ayant été formés en vue d'intervenir sur des petits groupes ou unités sociales restreintes dans le but de promouvoir le progrès économique et social. Essentiellement, il s'agit d'un changement dirigé, d'une intervention planifiée, d'une innovation. Ce type de changement dirigé n'exclut pas, comme on pourrait le croire à première vue, la prise en charge par la communauté elle-même d'un projet de changement conçu pour satisfaire des besoins particuliers et devant favoriser des transformations sociales associées à une définition subjective du « progrès ».

On le voit, à cette brève synthèse, le concept d'innovation est central dans l'analyse des transformations sociales découlant d'interventions humaines. Ce modèle, tel qu'il fut conventionnellement utilisé pour analyser et comprendre les réactions des populations autochtones à l'introduction planifiée d'idées, d'institutions, d'organisations, de techniques nouvelles (de production, de transport, d'approvisionnement en eau potable, de lutte au paludisme, etc.) nécessite certains ajustements et retouches. Mais, dans l'ensemble, il demeure valable. Ces idées, ces organisations, ces transferts technologiques, selon le cas, sont promus, comme nous l'avons vu, par des agents qui ont reçu un mandat d'institutions étrangères à la *communauté-cliente*. L'innovation est l'opposé de l'invention, cette dernière originant du milieu lui-même.

Les trois principaux axes autour desquels s'articulent et s'intègrent les diverses composantes du modèle général de l'innovation sont : (a) l'agence étrangère prenant l'initiative du changement ; (b) l'agent de changement possédant un mandat pour intervenir dans une situation donnée ; et (c) la communauté-cliente représentant la base

géographique et l'unité socio-culturelle de l'intervention proprement dite. Ce modèle découle d'un postulat fondamental qui exige d'être spécifié : la finalité déclarée ou supposée de l'intervention est le progrès économique et social. C'est la fonction de l'anthropologue et du « scientifique social » d'examiner la teneur de cette présupposition et d'en vérifier le bien-fondé dans des situations particulières. Cette notion de progrès fait l'objet de toutes sortes de contestations et critiques qu'il nous faudra désenchevêtrer. Sur le plan processuel de sa mise en application, l'innovation se fonde sur quatre éléments : (a) une conception générale de l'intervention (*une planification*) ; [37] (b) la définition d'objectifs clairement définis (*les objectifs*) ; (c) une connaissance exhaustive et factuelle de la situation à transformer ou des nouvelles habitudes à implanter (*étude empirique de la situation*) ; et (d) une définition de l'ensemble des procédures à suivre pour réaliser l'innovation (*une méthodologie de l'intervention*). À ces quatre éléments, dans l'état actuel de nos connaissances et par rapport aux exigences habituelles des organismes qui patronnent une innovation particulière, il faut en ajouter un cinquième, à savoir, *l'évaluation des résultats* de l'entreprise. Cette opération nécessite l'élaboration de critères et de méthodologies d'évaluation. Que dire, enfin, des instruments de mesure et de ceux qui les utilisent (évaluation quantitative versus évaluation qualitative ; évaluation interne versus évaluation externe) pour juger de la valeur réelle de l'intervention ?

Tout en explicitant les principaux paramètres de ce modèle, je m'intéresse aux conditions préalables à toute innovation, à la participation de la communauté-cliente durant le processus d'innovation, aux résistances que rencontre l'agent de changement, à l'établissement de réseaux de communication (*Consulter* la définition que donne Vincent Lemieux du nouveau modèle de communication) et à la stratégie de l'intervention. Car la communauté-cliente est plus ou moins intéressée à se transformer dans le sens de l'innovation proposée, elle comprend plus ou moins bien les intentions de l'agent (définition objective versus définition subjective du changement) et lui accorde plus ou moins son soutien et sa participation. Par voie de conséquence, l'innovation sera plus ou moins bien réussie. Ce constat nous conduira à nous intéresser aux facteurs qui agissent sur le succès ou l'échec d'une « accultura-

tion planifiée » (voir : Roger Bastide). Je serai conduit à identifier les *étapes intermédiaires* d'innovations réussies.

## 4. La communauté-cliente

[Retour à la table des matières](#)

La communauté-cliente est un concept qui représente le *groupe cible* pour lequel l'intervention est conçue dans le but de satisfaire des besoins insatisfaits ou de résoudre un problème particulier. Il existe divers types de communautés-clientes, allant de la « petite communauté » dans le sens redfieldien de la notion (Redfield 1956) à des unités sociales de plus ou moins grande dimension : l'histoire des interventions anthropologiques témoigne, en effet, d'une [38] diversité de lieux où les ethnologues ont mis en pratique leurs connaissances. Nous excluons les expérimentations sociales qui se sont déroulées dans des espaces géographiques assez larges ou dans des unités politiques nationales. Les unités socio-culturelles à dimension restreinte possèdent certaines caractéristiques communes : (a) chacune de ces unités est unique par son profil ou sa configuration culturels ; (b) les éléments qui constituent la configuration culturelle sont en étroite interdépendance et interconnexion tout autant en situation de stabilité qu'au moment où ils subissent l'impact de dynamismes particuliers : un changement dans un des éléments entraîne inévitablement des transformations parallèles dans les autres ; (c) l'importance du système normatif qui assure la stabilité culturelle : on met l'accent sur la tradition et on regarde comme suspecte toute tentative pour la transformer ; et (d) l'importance du système de valeur, de la structure d'autorité et des mécanismes de communication dans les institutions en place et dans les relations sociales.

Ces quelques considérations sur la communauté-cliente doivent servir d'arrière-plan dans la compréhension de l'ensemble des attitudes et des réactions concrètes des membres de la communauté-cliente vis-à-vis la nature du changement et de ses principaux promoteurs. Celles-ci détermineront le degré de collaboration et le niveau de participation des membres de la communauté. Les réactions des membres de la

communauté vont du refus le plus total (explicite) au refus mitigé (implicite), de l'indifférence à certaines formes de complicité jusqu'à la participation active et à la prise en charge complète du projet. Plusieurs tentatives d'innovation se sont avérées des échecs : les promoteurs et agents de changement ont été incapables de justifier l'intervention à la satisfaction des membres de la communauté-cliente et de susciter leur participation entière. La résistance des communautés-clientes à divers projets d'intervention, complètement définis de l'extérieur, a été tellement systématique qu'il vaut la peine d'examiner les multiples facteurs qui la produisent. Ainsi il me faudra identifier : (a) les oppositions fondées sur la crainte généralisée du changement, de tout projet de changement ; (b) les réactions psychologiques des communautés-clientes devant le changement ; (c) les oppositions liées aux structures sociales (les détenteurs du pouvoir, le changement menace de fissurer la solidarité, le changement risque d'atténuer l'importance d'une institution ou de faire disparaître certaines pratiques rituelles, etc. ; et (d) les oppositions qui découlent [39] du système de valeur, de la vision du monde et des représentations sociales en général.

## 5. Les agents d'intervention

[Retour à la table des matières](#)

Toute intervention dans une communauté-cliente nécessite la présence d'agents et d'animateurs, spécialement préparés et particulièrement mandatés par un organisme externe pour promouvoir un changement. Dans les circonstances, on comprend l'importance que l'on accorde à cet organisme ou à cette agence qui mandate dans le but de découvrir ses positions idéologiques, les objectifs implicites et explicites qu'elle poursuit, la position de la communauté-cliente vis-à-vis les objectifs qu'elle perçoit, les techniques et les stratégies d'intervention auxquelles elle a recours dans l'accomplissement de sa mission et, surtout, l'usage qu'elle fait des connaissances ainsi acquises durant l'implantation de son programme d'action. On cherchera à connaître l'image que se fait la communauté-cliente de cette institution et du travail qu'effectuent dans la communauté ses mandataires. on apprê-



ciera encore le ou les mandats qu'elle accorde à ses représentants sur les lieux de l'action et les ressources mises à leur disposition. Dans cette situation, l'agent est toujours un intermédiaire entre l'institution qui le mandate et la communauté où il réside et travaille. Il a pleinement le droit et la responsabilité de connaître les intentions véritables de ceux qui financent ses activités professionnelles d'intervenant. Celles-ci peuvent être variées : humanitaire, accroissement de bénéfices économiques, consolidation du pouvoir politique, contre-révolutionnaire, insurrectionnelle, etc. L'époque d'une « anthropologie naïve » est révolue. Au surplus, l'anthropologue d'action ne peut pas servir également bien « deux maîtres », c'est-à-dire le mandataire et la communauté. D'autant plus que l'anthropologue engagé dans l'action doit respecter les règles de l'éthique professionnelle. A propos de ces dernières, je rappellerai les principaux éléments du débat sur l'éthique professionnelle soulevé par les membres de l'*American Anthropological Association* à la fin des années soixante dont les comptes rendus parurent d'abord dans le *Fellow Newsletter* de l'AAA, *Current Anthropology* et *Human Organization* et furent reproduits dans *Anthropologie et Impérialisme* (Jean Copans 1975) (Voir, en particulier les articles de Kathleen Gough, Eric R. Wolf et Joseph Jorgensen).

[40]

Cette première démarche, épistémologique pour ainsi dire, sera accompagnée d'une autre démarche, plus technique celle-là, qui s'intéressera à la préparation de l'agent en vue de sa mission, aux difficultés qu'il est susceptible de rencontrer dans l'exercice de son mandat et aux différentes étapes de l'intervention.

Dans un premier temps, j'examinerai la formation technique de l'agent, sa compétence administrative, ses attitudes vis-à-vis sa mission dans la communauté-cliente et les rapports qu'il entretient avec l'agence qui le patronne (ou le finance). J'étudierai les structures de l'opération tout en mettant l'accent sur les canaux et les patrons de communication. Dans un deuxième moment, j'illustrerai les diverses difficultés que rencontre l'agent de changement et qui compromettent le succès de sa mission. Voici celles qui feront l'objet de mon attention : (a) les perspectives ethnocentriques de l'agent et l'influence des jugements de valeur dans l'appréciation de la situation de change-

ment ; (b) les difficultés d'adaptation et d'intégration sociale de l'agent ; (c) l'action des stéréotypes locaux sur l'agent ; (d) les conflits dans les orientations de l'agent et celles des planificateurs, c'est-à-dire, les concepteurs de la mission ainsi que les représentants officiels de l'organisme qui patronne le projet d'intervention ; et (e) les conflits entre les agents de changement et les membres de la communauté-cliente.

## 6. La dynamique de l'intervention

[Retour à la table des matières](#)

Si jusqu'à maintenant on a séparé pour des fins analytiques surtout les trois principales dimensions du modèle de l'innovation (communauté-cliente, agent de changement et stratégies de l'intervention), il s'agit à ce stade-ci de les considérer comme une seule entité polymorphe ou pluridimensionnelle et de les analyser comme une entité globale. L'approche holistique est ici d'une grande utilité : son postulat central est que le tout est plus grand que la somme de ses parties. Cela ne signifie pas que le tout est appréhendable directement : il l'est par la médiation de ses parties constituantes. C'est une question de perspective. Alors il faut tenir compte de la structure de l'intervention, du tissu culturel qui l'enveloppe et des réactions en chaîne qu'entraîne l'intervention pour en déceler la dynamique d'évolution. Ce qu'il importe de comprendre c'est le déploiement de l'innovation en tenant compte [41] (a) des facteurs historiques et des circonstances spatio-temporelles de son apparition, des stratégies déployées, de l'ensemble des démarches entreprises, de la participation des divers groupes sociaux dans la communauté ; (b) afin d'évaluer la nature des changements, le tempo d'évolution et prévoir les conséquences possibles de ces transformations dans la communauté. Je ferai un bref rappel des exigences professionnelles de l'intervention et examinerai les procédures à suivre dans la création d'un climat de confiance entre l'agent et les membres de la communauté.

## 7. Les études de cas

### [Retour à la table des matières](#)

Bien que ceux-ci seront présentés dans une monographie d'accompagnement à celle-ci, il m'apparaît utile de lui conférer son plein déploiement en dévoilant immédiatement la nature des cas choisis pour des fins d'illustration. Ce sont ceux qui furent effectivement présentés à l'hiver 1985. Il est fort probable que j'aurai à leur ajouter d'autres cas tout aussi suggestifs pour expliciter des principes, des dialectiques, des stratégies, des techniques d'intervention ou des dynamiques en cause.

À compter de la neuvième leçon, la démarche pédagogique se concrétise par l'utilisation de la méthode de cas qui nous permet d'étudier l'innovation, l'intervention, le développement comme un tout, dans des situations concrètes. Dans chacun de ces cas, à l'exception d'un seul, il est possible d'analyser l'intervention en tant que processus et d'évaluer, à la fin, sa qualité, soit par rapport aux objectifs visés, ou encore par rapport à la capacité qu'ont développée les membres de la communauté-cliente à prendre en main leurs propres affaires ou soit encore en appréciant l'impact de l'intervention non seulement sur la communauté elle-même mais sur des unités sociales plus larges. voilà trois critères d'évaluation : (a) adéquation entre objectifs et réalisations ; (b) la qualité du leadership des élites autochtones ; et (c) l'impact de l'intervention sur des unités socio-économiques, socio-politiques plus larges.

Les cas choisis pour les fins d'un examen approfondi l'ont été en fonction de deux critères : (a) des cas qui, sur le plan historique, ont été marquants pour l'évolution de l'anthropologie appliquée et, en tant que tels, peuvent être considérés comme des cas classiques ; (b) l'association étroite (dans certains [42] cas) ou plus large (dans d'autres cas) du titulaire du cours dans ces cas d'intervention. On pourrait même ajouter un autre critère pour justifier le choix des Franco-albertains de Bonnyville : c'est un cas auquel j'ai été associé depuis novembre 1984. C'est un cas en plein développement qui nous touche

de près étant donné qu'il s'agit des francophones hors Québec. Il constituera une sorte de laboratoire dans la mesure où vous pourrez vous-mêmes poser votre propre diagnostic et suggérer les mesures à prendre pour remédier à la situation (l'anglicisation de leur milieu de vie).

En 1985, les cas choisis furent les suivants :

- a. *La relocalisation des Japonais américains* de la Côte ouest du Pacifique à Poston en Arizona durant la Seconde Guerre mondiale (1939-1945). Alexander H. Leighton et alii.
- b. La prise en charge par les peones de *l'Hacienda Vicos* dans les Andes péruviennes (1950-1960). Allan Holmberg et alii.
- c. *La Commission d'étude Hawthorn-Tremblay* sur les communautés autochtones du Canada (1963-1968). Harry Hawthorn, M.-A. Tremblay et alii.
- d. *L'innovation d'une clinique psychiatrique* dans le comté de Stirling en Nouvelle-Écosse (1952-1958). Alexander H. Leighton et alii.
- e. Analyse prospective des faits porteurs d'avenir chez les *Franco-albertains de Bonnaville* (1984-1985). Marc-Adélar Tremblay.

Ces cas ont été retenus aussi en fonction de la période historique de leur réalisation, cherchant ainsi à couvrir tout autant les premiers moments de l'application de l'anthropologie que la période contemporaine. Il y a plusieurs expériences en cours dans les domaines les plus divers ici au Québec maintenant (amérindianisme, affaires sociales, communautés de base, organisations volontaires, milieux de travail, revendications féministes, la situation interculturelle en milieu scolaire, à Montréal surtout). La compréhension de ces situations (Voir à ce sujet la monographie *L'Autre recherche* (Joubert, Lacroix et Tremblay, Eds. 1984) est tributaire, dans une large mesure, en ce qui concerne l'anthropologie en tout cas, d'une connaissance approfondie

des expériences passées d'intervention les plus diverses dans des contextes culturels différents. La vocation de l'anthropologie n'est-elle pas d'être comparative tout autant sur le plan diachronique que synchronique - si on prend en ligne de compte son ambition [43] de développer des généralisations stables ?

[45]

Les fondements historiques et théoriques  
de la pratique professionnelle en anthropologie

## Chapitre II

---

Les champs d'application  
des savoirs anthropologiques

### 1. De la définition du champ d'étude et d'application

[Retour à la table des matières](#)

Une des manières les plus fructueuses d'établir ce qui distingue l'anthropologie fondamentale de l'anthropologie appliquée est de les définir séparément pour les comparer par après, tout en sachant au point de départ qu'elles sont apparues à des périodes historiques différentes - ce qui eût pour conséquence de les dissocier - et qu'il est de plus en plus couramment admis qu'elles se situent sur un même continuum.

#### *1.1. L'anthropologie fondamentale*

Il n'y a rien de bien surprenant au fait que l'anthropologie fut, durant le premier siècle de son existence, à caractère théorique. Il s'agissait pour elle, par ses perspectives théoriques, ses conceptualisations de la réalité culturelle, par sa méthodologie et ses techniques

d'observation, ses schèmes d'explication et ses généralisations, de s'établir en tant que science. Comme toutes les sciences, elle se devait d'examiner la réalité selon un type de regard qui lui était propre et de faire la démonstration que ses explications apportaient [46] des compréhensions nouvelles. Le modèle de la sociologie de la connaissance et de l'histoire des sciences nous enseigne que pour bien saisir la naissance et l'évolution d'une science particulière il faut se référer aux contextes spatio-temporels et sociopolitiques qui en ont favorisé l'émergence, la production et la reproduction. L'atteinte d'un statut scientifique exigeait que la démarche soit objective, systématique et contrôlée. On comprendra, alors, pourquoi l'anthropologie s'est inspiré du modèle des sciences physiques et naturelles. Comme ces dernières, l'anthropologie visait à dépister des uniformités diachroniques et synchroniques et à établir des lois universelles des modes d'organisation sociale et de l'évolution des cultures. Le contexte socio-culturel de sa naissance (l'Angleterre victorienne) ainsi que les objectifs scientifiques qu'elle s'est assignée (objectivité, étude de la totalité et recherche des uniformités) expliquent, à mon sens, les questions qui ont d'abord fait l'objet de son intérêt et de ses interrogations. Identifions brièvement ces questions :

- (a) l'origine et l'évolution de l'Homme, une question sans surprise en 1850 au moment où l'évolution des espèces, dans les sciences naturelles, est démontrée d'une manière systématique et convaincante pour ceux qui établissaient une distinction et une séparation nettes entre science et religion, entre vérités scientifiques (relatives) et croyances découlant de la révélation (absolues) ;
- (b) la naissance des civilisations et la diffusion des patrons culturels d'une région à l'autre. on va du plus simple (l'étude des sociétés « primitives ») au plus compliqué (les civilisations complexes) pour chercher à comprendre le processus d'homnisation, la naissance des premières civilisations, la distribution des traits culturels dans le temps et l'espace. Y a-t-il eu un foyer de densité culturelle à partir duquel les éléments de culture se sont diffusés d'un endroit à l'autre, dans le temps

ou si, au contraire, il y a eu des inventions parallèles qui sont apparues dans différentes régions du globe en même temps ? Dans le premier cas, comment ont été franchis les obstacles naturels à la diffusion (action militaire et conquêtes, activités marchandes et industrielles, échanges matrimoniaux, migrations saisonnières, contacts interculturels à l'occasion de fêtes et de rituels, etc.) ? L'évolutionnisme, l'historicisme et le diffusionnisme sont autant d'écoles anthropologiques qui possèdent leurs présuppositions, leurs méthodes de travail, leurs schèmes explicatifs particuliers ; et

[47]

- (c) tenant compte des contextes spatio-temporels dans lesquels ces civilisations ont existé et existent ainsi que des ressources naturelles du milieu ambiant, comment chacune des civilisations s'est adaptée et a développé des stratégies de survie ?

Aujourd'hui, les intérêts et les questionnements de l'anthropologie débordent ces premiers champs de préoccupation. Si, dans les débuts, l'anthropologie, en tant que science, s'est manifestement intéressée à l'étude de la stabilité et de la diversité culturelles (on a longtemps considéré l'anthropologie comme la science des traditions culturelles) ce sont aujourd'hui les dynamismes associés à l'industrialisation, l'urbanisation et à la modernisation à l'échelle planétaire qui l'intéressent plus particulièrement. L'élargissement de l'objet (de l'étude des peuples sans écriture aux civilisations complexes de l'étude de l'autre lointain à l'étude du soi) s'est accompagné d'un renouveau théorique et d'innovations méthodologiques. Ce double mouvement a imprimé une vigueur nouvelle à la discipline dans l'étude, entre autres, des sociétés paysannes, des voisinages urbains, des minorités ethniques et des cultures spéciales (hospitrière, à titre d'exemple). Ces tendances nouvelles ont entraîné toute une série de conséquences. Je me limiterai à en mentionner les plus visibles :

- (a) la diversité des champs d'étude (toutes les anthropologies...) :



- (b) l'orientation des études ethnologiques vers les phénomènes de dynamique culturelle et de modernisation des patrons culturels (une involution ?) ;
- (c) la réorientation des perspectives théoriques pour mieux rendre compte des contextes sociopolitiques de la pratique anthropologique, des structures implicites tout autant que manifestes des institutions, de la phénoménologie des trajectoires de vie, des aspects symboliques et sémiotiques de la culture ainsi que des systèmes cognitifs et émotionnels des populations étudiées ;
- (d) la naissance d'un intérêt véritable chez les anthropologues pour les problèmes concrets suscités par le changement, que celui-ci soit le résultat de processus naturels (la diffusion, par exemple) ou la conséquence d'une intervention externe et d'une action planifiée. La liste des problèmes [48] concrets suscités par le « changement dirigé » est longue : j'aurai l'occasion d'en examiner quelques-uns plus loin. Pour le moment, je me référerai uniquement au phénomène du transfert de technologie des civilisations industrialisées aux « pays en voie de développement ». Cette expression est significative dans la mesure où ce sont les pays industrialisés qui l'a proposée et qu'elle traduit les objectifs que ceux-ci poursuivaient en exportant des technologies nouvelles chez eux. Les institutions intéressées par ces transferts techniques (gouvernements, agences internationales, organismes charitables, corporations financières, etc.) étaient prêtes à prévoir une place pour les spécialistes des sciences sociales, particulièrement les anthropologues, car ils étaient en mesure d'apporter une aide technique indispensable au succès de telles entreprises, à savoir, une connaissance des coutumes et des modes de vie des milieux où ces nouvelles technologies étaient introduites. C'est ainsi qu'un certain nombre d'anthropologues ont dû élargir leurs horizons pour incorporer dans leur pratique la solution de problèmes concrets suscités par l'innovation technique. N'anticipons pas trop et voyons comment on peut définir une anthropologie appliquée.

## *1.2. L'anthropologie appliquée*

### [Retour à la table des matières](#)

L'anthropologie appliquée est la mise en pratique des connaissances et des acquis de l'anthropologie fondamentale soit dans le but de résoudre un problème exprimé ou soit encore avec l'intention de satisfaire des besoins sentis par les membres d'une communauté. C'est aussi le procès d'intervention d'un agent, mandaté par une institution étrangère au milieu (le promoteur), sur une communauté (une communauté-cliente) qui permet des changements et des transformations dans ce milieu-là qui correspondent, plus ou moins, aux aspirations fondamentales de cette communauté. En vue de réaliser ces transformations souhaitées, l'agent de changement élabore une stratégie d'intervention qui définit les populations-cibles et les techniques devant être utilisées pour susciter la participation active des membres de cette communauté dans le projet de changement.

L'agent de changement est presque toujours une personne qui reçoit un mandat d'une agence qui, pour des raisons propres, désire modifier une situation :

[49]

- (a) Des organisations gouvernementales et privées se créent dans le but de venir en aide, d'offrir des services nouveaux, à des groupes ou collectivités qui éprouvent des problèmes particuliers (faible statut économique, fréquence élevée de maladies infectieuses, manque chronique d'eau potable, droits collectifs brimés nécessitant des redressements tels que l'octroi de compensations financières et l'établissement de nouvelles frontières territoriales, faible rendement des productions animales et végétales, techniques désuètes de transport, absence de nourriture, manque de capitaux d'investissements, etc.). Ces agences engagent des planificateurs, des ingénieurs, des administrateurs, des techniciens et l'ensemble des spécia-

listes qui leur apparaissent comme étant nécessaires pour amorcer et réaliser les modifications souhaitées. Ces spécialistes forment des équipes de travail afin de conjuguer leurs efforts et réaliser les objectifs poursuivis. Les anthropologues et les spécialistes des sciences sociales n'ont pas toujours fait partie de ces équipes. Toutefois au fur et à mesure qu'on a eu recours à leurs services on s'est rendu compte que leurs connaissances étaient indispensables à tout projet sérieux d'intervention et d'action ;

- (b) Des départements urbains et ruraux de santé publique (les départements de santé communautaire ici au Québec, par exemple) sont aussi des instruments de changement dirigé. Ne visent-ils pas à mettre en oeuvre des programmes de promotion de la santé visant à réduire ou éliminer l'impact des facteurs de risque (consommation d'alcool, tabagisme, stress professionnel, etc.) ? ;
- (c) Les spécialistes de l'éducation et de l'alphabétisation (voir les publications de l'UNESCO sur le sujet) sont aussi des agents de changement dans la mesure où, avec le soutien de cadres administratifs et de spécialistes des pays-hôtes, ils cherchent à créer des systèmes formels d'éducation ou à améliorer les systèmes scolaires existants ;
- (d) Les ingénieurs sont aussi des agents de changement quand ils construisent des routes, quand ils bâtissent des aéroports et aménagent des aéroports (voir les difficultés des expropriés de Mirabel telles que reconstituées par André Bouvette, 1984 : 29-42), quand ils creusent des puits artésiens pour assurer un approvisionnement régulier en eau, ou encore quand ils introduisent de nouvelles espèces animales et végétales ayant des propriétés génétiques particulières ou [50] qu'ils préconisent de nouvelles méthodes d'élevage et de nouvelles pratiques culturelles pour accroître les rendements ;
- (e) Les groupes écologiques de nos sociétés post-industrielles sont aussi des innovateurs dans leurs efforts pour changer les mentalités et pour promouvoir des modes industriels et des

habitudes de vie qui soient respectueux de la qualité de l'environnement.

On pourrait multiplier les exemples. Toutefois, leur nombre est suffisant pour illustrer la diversité des contextes de changements provoqués et mettre en relief le fait que l'agent ou le professionnel du changement peut provenir de divers horizons disciplinaires. Il faut être conscient, également, que l'anthropologie, en tant que profession, ne possède pas le monopole sur cette activité. Bien au contraire, l'anthropologue est un ouvrier de la onzième heure ! Ce qui fait la force et la popularité de l'anthropologie dans ce domaine, ce sont les questionnements théoriques qui peuvent à l'occasion prendre l'allure d'une critique radicale ; l'examen de la situation dans sa totalité, de la multitude des éléments qui interagissent sur elle et des interconnexions qui existent entre eux ; en bref, l'originalité du regard sur les éléments pertinents qui fait l'objet d'une intervention. D'ailleurs les connaissances générales de l'anthropologie sur les diverses civilisations du monde ainsi que sa sensibilité à la diversité quasi-infinie des patrons culturels et à la malléabilité des conduites individuelles représentent autant d'acquis qui servent d'arrière-plans et de cadres de référence à la compréhension du changement. L'anthropologue peut, à l'occasion, être lui-même l'initiateur du changement et développer des stratégies qui respectent les systèmes de valeur des populations-cibles et l'organisation sociale qui y prévaut. Il peut aussi, comme je l'ai sous-entendu plus haut, être un critique de l'agent de changement.

Critique de l'agent de changement, documentaliste d'une situation particulière et agent de changement représentent trois fonctions anthropologiques d'importance. En tant que critique d'un promoteur ou d'un agent de changement, ou encore en tant qu'analyste d'une situation, l'ethnologue agit en tant que scientifique et ses fonctions ne diffèrent guère de l'anthropologue fondamental traditionnel. Le rôle de l'anthropologue qui agit en tant qu'agent de changement [51] s'apparente aux fonctions précédentes tout en ayant un coloris différent. Il doit, en effet, intervenir sur la réalité dans le but de la modifier : voilà qui est distinctif. Peut-il, toutefois, construire son intervention sans s'appuyer sur ses connaissances anthropologiques de base (ou fonda-

mentales) ? Qui plus est, peut-il amorcer des transformations sans détenir une connaissance exhaustive de la situation qu'il désire modifier ? La réponse négative que j'adopte me renvoie à établir des ressemblances entre la fonction d'agent et celles de la documentation ethnographique et de la critique sociale. Mais alors qu'est-ce qui différencie l'anthropologie fondamentale de l'anthropologie d'intervention ? L'investigation scientifique et l'action d'intervenir dans une situation ne sont-elles pas deux moments d'un même processus, deux versants d'une même réalité ?

On pourrait épiloguer sur ce point sans jamais arriver à une position complètement satisfaisante. Il existe, toutefois, un certain nombre de considérations générales à propos desquelles il existe un consensus (Bastide 1971 : 70-80). L'anthropologie appliquée est une partie intégrante de l'anthropologie générale et lui est intégrée. L'une et l'autre se servent des mêmes concepts et elles constituent les strates d'un même système. Car si la science pure décrit la réalité telle qu'elle est, la science appliquée est l'investigation de ce qui doit être à partir de ce qui est. cette dernière constatation se bute à la question de la pluralité des valeurs et des fins dans les diverses civilisations de la planète.

## 2. Les champs de pratique de l'anthropologie appliquée et les fonctions professionnelles

### 2.1. Les champs de pratique

[Retour à la table des matières](#)

Jusqu'à maintenant j'ai cherché à documenter ce qui apparente et ce qui distingue l'anthropologie appliquée de l'anthropologie fondamentale. J'ai également constaté que l'anthropologue est un ouvrier de la onzième heure dans le champ de la science appliquée et que sa contribution majeure dans les situations d'intervention est de nature théorique et méthodologique. Du côté théorique, par exemple, un certain nombre de dialectiques nous rappellent cette contribution : (a) diachronique et synchronique ; (b) stabilité et dynamique ; [52] (c) nature et culture ; (d) cognition et émotion ; (e) attitude et comportement ; (f) individuel et collectif ; (g) coutumier et idiosyncratique ; (h) institution et vécu ; (i) structure et superstructure. Sur le plan méthodologique, l'anthropologie fournit des techniques qualitatives de collecte et d'analyse qui sont pertinentes à l'étude du changement et de l'intervention. (Foster 1962 : 195-240). D'après Bastide (1971 : 129), l'anthropologie appliquée poursuit une finalité triple : (a) planifier le développement au niveau de la petite communauté ; (b) favoriser la décolonisation et redéfinir les objectifs des nations ; et (c) pluraliser les voies du développement en suivant les lignes de groupes fonctionnels (groupes ethniques, par exemple) et en *culturalisant* les phases du développement économique. Ce qui veut dire, selon lui, l'adaptation du développement aux diverses cultures et civilisations du monde. Il amplifie sa vision en affirmant que la culture n'est pas un épiphénomène puisqu'elle est construite par les sociétés humaines. En renvoyant aux sources, la culture oblige à découvrir un modèle de développement qui tienne compte de son *génie propre*. D'où l'importance

d'une prise de conscience de la communauté-cliente (la conscientisation) de même que d'une prise en charge de « son problème » tel qu'elle le voit et le vit et non pas nécessairement tel que le perçoivent les agents externes. Conscience et action sont des concepts et des processus qui sont empruntés au modèle clinique de la psychopathologie pour être transposés au *niveau collectif*.

Le concept d'anthropologie appliquée peut prêter à ambiguïté tant du côté de l'objet que de celui de la multitude des désignations qui traduisent des champs analogues ou des domaines apparentés. Dans le premier cas, je prends à témoin Panoff et Perrin (1973 : 23) qui définissent le champ de la manière suivante : « Utilisation pratique des théories anthropologiques et des résultats de l'enquête ethnographique en vue de manipuler les sociétés dans le but soit de les administrer (politique coloniale, acculturation forcée) soit de les aider à s'adapter à notre société (acculturation cc planifiée », politique d'intégration) ou à se développer partiellement en conservant une certaine originalité culturelle (recherche d'un syncrétisme) ». Pour ma part j'estime qu'anthropologie d'intervention et anthropologie d'action sont synonymes d'anthropologie appliquée. Par contre, le développement communautaire (ou l'organisation communautaire), la recherche opérationnelle, l'anthropologie orientée, la sociologie [53] du développement, l'ethnologie appliquée et la psychologie sociale sont autant de dénominations qui représentent des réalités et des champs d'étude quelque peu différents.

### *2.1.1. Le développement communautaire*

Le développement socio-économique d'une communauté. Aider les résidents d'une communauté à se prendre en charge, à faire émerger des ressources potentielles en vue de combler des besoins insatisfaits, de corriger des situations préjudiciables au bien-être et à la santé, de susciter des changements désirables. Agent de développement communautaire.

### *2.1.2. La recherche opérationnelle (« Operational research »)*

Méthode scientifique permettant d'obtenir des résultats quantitatifs groupant l'ensemble des paramètres fondamentaux intervenant dans un problème donné. Comme un problème pratique est rarement résolu dans le cadre d'une seule discipline, une des caractéristiques de la recherche opérationnelle est de faire appel à une branche quelconque ou à plusieurs branches de la connaissance suivant les besoins de la solution et ainsi de requérir plusieurs spécialistes qui travaillent en équipe. La recherche opérationnelle prépare objectivement les éléments présentés à la direction pour lui permettre de prendre la décision (Dion 1976 : 294)

Quant au « groupe opérationnel, voici comment le même auteur le définit : « Ensemble de personnes qui sont détachées de leur affectation ordinaire afin de réaliser une action exigeant l'intervention coordonnée de plusieurs organismes distincts » (Dion 1976 : 184).

### *2.1.3. L'anthropologie orientée (« problem-focussed research »)*

C'est une expression d'usage récent et qui, jusqu'à maintenant, n'a guère été employée dans les pays de langue française. Pierre De Bie (1970 : 686-764) a rédigé un article fort important sur la question.

Voici ce qu'il dit :

En France, nous ne la retrouvons pas parmi d'autres expressions de sens analogue : recherche coopérative sur programme, recherche sous contrat, action concertées de recherche, recher-



che de développement, recherche patronnée, etc. À première vue, l'expression suggère même une signification qu'il faut écarter de suite : celle d'une recherche aiguillée dans un sens subjectif avec l'intention d'obtenir des résultats déterminés plutôt que de se soumettre au réel. Ce sont les expressions équivalentes en langue anglaise qui indiquent la signification véritable de la recherche orientée : les expressions « problem-focussed research » ou « field-induced research » sont beaucoup plus claires. La recherche orientée est conduite en vue de la solution d'un problème, elle est induite ou requise par le terrain sur lequel elle se situe : elle n'est pas orientée dans le sens qu'on préjugerait de la réponse à fournir. (p. 687)

[54]

*2.1.4. Sociologie du développement (Bastide, 1971 : 118-134).*

*2.1.5. Ethnologie appliquée (Bastide, 1971 : 135-144).*

*2.1.6. Recherche action*

Bouvette (1984 : 30) la définit comme suit : « Dialectique de la connaissance et de l'action dont la finalité est la création de connaissances nouvelles qui deviendront provocatrices de changement ». D'autres définitions convergentes ont été énoncées par plusieurs autres auteurs (Rapport 1975, Goyette 1985, Gélinas 1985).

On le voit à ces différentes appellations qui caractérisent des champs d'étude particuliers ayant leurs traditions propres, différents concepts sont utilisés pour représenter des réalités qui possèdent plusieurs similarités et points communs. Dans l'état actuel des connaissances, on arrivera jamais à les désenchevêtrer complètement. on pourrait d'ailleurs utiliser d'autres notions qui sont utilisées ici pour traduire d'autres domaines d'activité qui possèdent plusieurs traits communs avec celles que je viens de décrire, à savoir : « animation sociale », « l'autre recherche », « recherche commanditée », « recherche engagée », etc. Toutes ces désignations reflètent la complexité du

champ d'étude, la diversité des traditions et des pratiques dans des contextes sociopolitiques différents. Celui-là et celles-ci sont aussi façonnés par les finalités poursuivies et les fonctions d'application et d'action qui en découlent. Dès lors, poursuivons notre démarche opératoire en examinant l'éventail des fonctions professionnelles en anthropologie appliquée (fonctions de la pratique anthropologique).

## ***2.2. Les fonctions professionnelles***

[Retour à la table des matières](#)

Rappelons, au point de départ, que l'expression « fonction professionnelle » prête également à confusion en ce sens qu'elle peut désigner tout autant l'activité de l'anthropologue qui fait de l'enseignement, de la recherche et de la vulgarisation dans un musée que celle de l'anthropologue qui agit comme consultant pour une firme d'ingénieurs ou pour une association autochtone ou qui est engagé dans l'action. Cela tient au fait que nous avons traditionnellement établi des distinctions entre « activité savante » que l'on appelait « activité [55] scientifique » et « activité d'application » ou « activité d'engagement ». Tandis que les sociétés savantes réunissent ceux qui s'adonnent à l'activité scientifique, les syndicats (n'existent pas encore pour l'anthropologie au Québec) regroupent les praticiens. Tandis que les premières se vouent à l'avancement des connaissances, les seconds, pour leur part, s'intéressent aux conditions de travail des membres et visent à promouvoir leurs intérêts économiques. Puisque ces distinctions ne sont pas encore tombées en désuétude, l'ambiguïté persiste. Dans la liste des fonctions professionnelles que j'ai dressée ci-après, je m'intéresse à identifier celles qui sont le plus couramment exercées dans le champ de l'anthropologie appliquée sans me soucier si ces activités sont plus reliées à l'action qu'à l'avancement des connaissances et vice-versa. Quelle est donc cette expertise anthropologique que l'on retrouve d'emblée dans diverses fonctions professionnelles.

### *2.2.1. Révélateur, démythificateur*

C'est une recherche, de type ethnographique, conçue et menée en vue de l'action. Il s'agit de comprendre une situation tellement bien que l'anthropologue devient capable d'en être le reflet et d'agir à la manière d'un miroir. Dans le modèle cybernétique, c'est la phase de la rétroaction (du feedback) durant laquelle l'observateur informe l'observé. Dans cette fonction, on dit que l'anthropologue est un « interprète culturel », un « information-broker » (un agent d'information). Mon expérience chez les Franco-albertains de Bonnyville à l'automne 1984 appartiendrait à ce type. J'y fus invité non seulement dans le but de présenter les résultats de mes travaux sur l'identité québécoise (Tremblay 1983) mais aussi avec l'entente que j'observerais les participants (tous d'ascendance française) invités à un colloque de fin de semaine pour discuter de leur situation ethnique et que je présenterais mes observations sur ce que j'avais vu et entendu.

### *2.2.2. Consultant*

L'anthropologue est ici quelqu'un qui possède une expertise que le client (une firme privée, une agence gouvernementale, une association autochtone, un tribunal, une commission d'enquête, une équipe multidisciplinaire) juge essentielle pour entreprendre une action, pour poser un jugement, pour effectuer une intervention. L'anthropologue est un rouage essentiel dans le processus global [56] de transmission. Les expressions utilisées sont : consultant, témoin-expert devant les tribunaux à l'occasion d'expropriations de terres réservées ou de revendications territoriales (La Rusic, 1984 : 132-140). Paul Charest a rempli une fonction de ce genre auprès du Conseil Attikamek-Montagnais qu'il a d'ailleurs décrite dans un article récent (Charest 1982).

### *2.2.3. Intermédiaire, médiateur*

L'anthropologue agit dans cette fonction de négociation permanente entre deux unités sociales différentes à la manière d'un catalyseur ou d'un « facilitator », dans le sens que par sa médiation il cherche à éviter les confrontations qui génèrent parfois des actions qui sèment la discorde ou des ruptures définitives entre les parties. L'ethnologue, en favorisant la communication entre les deux parties, par des techniques variées, cherche à créer un climat de confiance mutuelle dans le but d'en arriver à des positions et des actions communes. Il est l'intermédiaire entre le promoteur d'un projet et les clients pour lesquels le projet a été conçu. S'il y a eu consultation préalable des clients, ceux-ci ne se retrouvent pas dans les décisions d'implantation du projet. On peut classer ici le groupe de McGill, sous la direction de Richard Salisbury, qui a agi comme intermédiaire entre les planificateurs et la communauté crie durant les différentes phases qui ont abouti à l'Entente de la Baie James (Salisbury 1986).

### *2.2.4. Administrateur*

On demande à un anthropologue, à l'occasion de la mise sur pied d'un projet de développement, d'administrer et de gérer les ressources (naturelles, financières et humaines) dans les perspectives des sciences humaines, c'est-à-dire, en tenant compte de tous les facteurs et éléments en présence et non pas seulement des questions de productivité, de rendement, d'efficacité, de rentabilité directe, mais en prenant en considération les impacts sur l'environnement, les réactions des divers milieux concernés, les conséquences sur les organisations sociales et les relations sociales, les effets à long terme sur la qualité de la vie. Pour l'anthropologue, c'est une fonction qui ne lui est pas donné d'exercer souvent !

[57]

### *2.2.5. Intervenant*

L'anthropologue est engagé dans une action qui vise à transformer et à modifier une situation soit au niveau des institutions ou soit encore à celui des systèmes de valeur et des modes de vie. L'anthropologue prend partie et cherche à réaliser un objectif qu'il estime bénéfique pour la communauté concernée. Non seulement poursuit-il des objectifs précis, mais il développe des stratégies d'action, des méthodologies d'intervention qui sont susceptibles de lui permettre d'atteindre les objectifs recherchés. Il oeuvre en harmonie avec les membres de la communauté, suscite d'une manière directe leur participation à l'objectif poursuivi. Très souvent cette fonction est associée à une revendication auprès des pouvoirs publics et de détenteurs de pouvoir. Les clients sont habituellement dans une situation défavorisée (niveau de vie, logement insalubre, discrimination ethnique ou raciale, droits lésés, etc.) et sont eux-mêmes dans l'incapacité de se défendre ou de réclamer : aussi font-ils appel (parfois ce sont les anthropologues eux-mêmes qui se proposent pour les aider dans leurs démarches) à un anthropologue. L'engagement de l'intervenant peut être modéré, radical et, à la limite, révolutionnaire. L'action de bon nombre de spécialistes des sciences humaines dans les Centres locaux de services communautaires (les CLSC) peut être classée ici.

### *2.2.6. Planificateur*

L'anthropologue effectue des recherches dans un milieu donné dans le but de planifier une intervention (soit réorganiser l'ensemble des services, soit coordonner l'action des services existants, établir des services nouveaux pour mieux répondre à des besoins exprimés, intégrer dans une pensée et conduites communes des actions dispersées et discontinues, etc.). Cette recherche lui permet habituellement de préciser la nature du projet qu'il doit concevoir et de définir les

étapes de la réalisation. La planification c'est à la fois l'analyse systématique d'une situation, la formulation des lacunes auxquelles il faut remédier, la conception des actions à amorcer, mais c'est aussi l'analyse prospective des conséquences possibles et plausibles de cette action. Dans l'analyse de la situation, les prospectivistes s'intéressent en particulier aux faits porteurs d'avenir. L'action de Pierre Joubert au Département de santé communautaire (DSC) du Centre hospitalier de l'Université Laval (CHUL) se [58] rapproche de cet ensemble de fonctions qui exigent la conception de plans, de scénarios et d'actions ponctuels.

### *2.2.7. Évaluateur*

L'anthropologue, en tenant compte de critères qualitatifs et quantitatifs d'appréciation, évalue (à l'interne ou à l'externe) la qualité d'une intervention. C'est une fonction qui est présentement le plus couramment réservée aux économistes, aux spécialistes de la gestion publique ou privée, aux comptables. Car l'évaluation a presque toujours été jusqu'ici une lecture chiffrée reliée à la rentabilité, à la productivité, à l'efficacité, à la rationalité. Ces termes étaient d'ailleurs définis d'une manière restrictive. C'est une fonction très prometteuse pour l'avenir de l'anthropologie appliquée car il me semble qu'avec le bagage de connaissances que possède l'anthropologue, il est en mesure de faire valoir la nécessité et l'utilité de son action professionnelle dans ce domaine. Déjà, par rapport à des projets d'envergure, l'anthropologue a les pieds dans l'étrier. Un exemple intéressant est celui de Jim Freedman, de l'Université de Western Ontario, qui évalue présentement, pour le compte de l'Agence canadienne de développement international (l'ACDI) un programme de Développement rural intégré au Pakistan. Son projet d'évaluation a été subventionné pour trois ans, à la suite d'une entente bilatérale avec le gouvernement pakistanais, et coûtera près d'un million de dollars en argent canadien. Vous voyez d'ici l'envergure de l'entreprise !

En conclusion, il me faut déclarer que la liste n'est probablement pas exhaustive et qu'elle est sûrement contestable. Tout ce qui est

personnel, l'est ! Mais cette typologie, toute relative qu'elle soit, apporte des éclaircissements par la nature des découpages qu'elle effectue et des illustrations utilisées. Malheureusement, les fonctions-type, n'ayant pas encore été suffisamment expérimentées ne sont pas complètement exclusives les unes des autres. Quoi qu'il en soit, c'est une façon de définir le champ de cette sous-discipline et de souligner la diversité des orientations d'une anthropologie appliquée en devenir. Finalement, par le biais d'une classification de ses activités, on rejoint les défis que l'anthropologie doit relever en tant que science (une des sciences) de la pratique, à savoir : (a) la pertinence « relevancy » ; (b) la [59] crédibilité (« reliability ») ; (c) la transparence (« visibility ») ; et (d) l'imputabilité « accountability »).

### ***2.3. La compétence professionnelle en anthropologie appliquée***

[Retour à la table des matières](#)

Mais justement, quelles sont les compétences particulières que doit manifester l'anthropologue pour que son action ait toute la crédibilité voulue dans des situations d'intervention. celles-ci sont évidemment diversifiées et dépendent dans une bonne mesure de la fonction particulière que l'anthropologue doit exercer, aux rôles spécifiques qu'il doit assumer. Si j'examine l'éventail complet des compétences requises selon les situations, je me rends compte qu'il existe des éléments fondamentaux que l'on retrouve à peu près dans toutes les circonstances. Je me borne à les énumérer sachant qu'ils feront l'objet de commentaires et d'exemples tout au long de l'exposé. Sans tenir compte de leur importance relative, ce sont : (a) une connaissance de la perspective holiste et de ses modalités d'utilisation ; (b) une connaissance de plusieurs contextes transculturels ; (c) une sensibilité particulière pour la dynamique sociale et les processus culturels ; (d) une capacité de saisir par le dedans les vues et les comportements de l'autre (perspective émique) ; (e) des talents d'expression et de communication, mais aussi d'écoute ; (f) l'aptitude à concevoir des modèles conceptuels et des devis méthodologiques applicables tout aussi bien à la re-

cherche qualitative qu'à la recherche quantitative ; (g) une aptitude à prévoir les conséquences des changements projetés ; (h) un esprit de synthèse pour énoncer des recommandations.

## 3. Les perspectives théoriques en anthropologie appliquée

### 3.1. Introduction

[Retour à la table des matières](#)

Il n'est pas dans mon intention, à ce stade-ci, d'examiner les différentes perspectives théoriques en anthropologie appliquée ni d'énumérer les conceptualisations qu'elles requièrent. Ces notions et ces schèmes théoriques apparaîtront au fur et à mesure que se dérouleront les séances, principalement à travers les lectures suggérées et les références bibliographiques, mais également par le biais de certains exemples concrets qui serviront à illustrer des aspects du cours. D'ailleurs, la quatrième leçon est consacrée aux problématiques d'intervention. Qu'il suffise de dire, pour le moment, que certaines perspectives mettent l'accent sur le développement et la planification tandis que [60] d'autres le placent sur les relations entre dominants-dominés et entre pays impérialistes - pays colonisés. Un auteur, tel Roger Bastide par exemple, met en exergue l'acculturation planifiée et la manipulation de groupes défavorisés. Certains auteurs bâtissent leurs conceptions de l'intervention sur des processus tels que l'action contre-insurrectionnelle, d'autres encore, sur l'action révolutionnaire. Il existe des similitudes et ressemblances entre ces diverses perspectives théoriques. Chacune d'elles est fondée sur une idéologie du progrès social et économique et privilégie certains objectifs particuliers et techniques d'action. Car aucune théorie est neutre et encore bien moins le type d'intervention qu'elle commande.

Pour ma part, je mettrai de l'avant un schème théorique, celui de l'innovation : il s'appuie sur une idéologie du progrès social conçu en



fonction des besoins particuliers, exprimés ou implicites, d'une communauté. Mettons de côté pour le moment les manières dont s'expriment les contestations bien légitimes de la notion de progrès, imaginé à partir des présupposés et de traditions de l'occident (Tremblay 1979). Mettons aussi de côté, temporairement, la pureté des intentions de l'innovateur. Penchons-nous plutôt sur la nature de l'innovation et cherchons à mieux comprendre les diverses innovations qui ont été amorcées dans diverses régions du globe, au nom de la science et au nom d'objectifs humanitaires désintéressés. Mon but sera double : définir les composantes du modèle de l'innovation et esquisser le profil des expériences concrètes auxquelles il a donné naissance et faire ressortir, par l'examen des erreurs et des échecs rencontrés comme des réussites exceptionnelles, les leçons qui s'en dégagent en vue de construire un nouveau type d'anthropologie appliquée qui reflète davantage la nouvelle position épistémologique de l'anthropologie et des sciences humaines à l'aube du deuxième millénaire.

L'anthropologie appliquée est une sous-discipline qui a perdu une certaine crédibilité à un point tel que durant un certains temps on accorda peu de confiance à la compétence de l'anthropologue dans une situation d'action pratique. Peut-on attribuer ces attitudes à l'ensemble des échecs dans ce domaine même si la faute pourrait davantage être attribuée à des actions techniques, purement aveugles, des professionnels des sciences dures ? Ceux qui pourraient nous embaucher trouvent-ils que nous éprouvons de la difficulté à être concrets, à [61] communiquer dans des termes compréhensibles les principes qui sous-tendent nos recommandations ? À l'intérieur de la discipline elle-même, l'anthropologie appliquée a perdu des plumes ! Je me réfère à la crise qui a secoué la discipline en 1968. Pour une part seulement, cette crise était reliée au fait qu'un certain nombre d'anthropologues, consciemment ou inconsciemment, étaient devenus les instruments de pouvoirs totalitaires et fournissaient des informations sur certaines populations qui étaient par la suite utilisées par les pouvoirs en place à des fins répressives et de contrôle (incarcération, tortures, condamnation à mort, etc.). C'est une entreprise de reconstruction qui m'apparaît réalisable en autant que certains principes fondamentaux peuvent être respectés. Personnellement, j'y adhère dans la mesure où je crois à la valeur de la science en tant que science et à la promotion

responsable des résultats auxquels elle donne lieu en tenant compte de la spécificité de chacune des cultures et civilisations (il ne s'agit pas en fin de compte de favoriser l'involution et l'homogénéisation des diverses civilisations de la planète) et des particularités régionales, ethniques, religieuses, économiques, politiques ou autres des communautés qui les composent. Je suis d'avis aussi que la notion de progrès n'est pas univoque : au contraire, c'est une notion subjective tant sur les plans collectif qu'individuel. On ne peut pas, par exemple, hausser ou diversifier le niveau des besoins de l'individu ou d'une collectivité sans fournir, en même temps, les moyens concrets de les satisfaire. Autrement, on risque d'accentuer les privations et les frustrations et on suscite le mécontentement.

Qu'est-ce au juste l'innovation ? C'est l'introduction dans une communauté-cliente, par un agent mandaté par une agence externe, d'un changement, d'une transformation, qui est plus ou moins perçu et qui est plus au moins désiré par les membres de cette communauté. L'agent de changement développe des scénarios (conséquences plausibles de l'intervention) et pour chacun de ceux-ci il imagine des stratégies d'intervention. Une fois entré dans une situation particulière, il utilise le scénario le plus vraisemblable et le plus probable. Il se fixe des objectifs précis qu'il poursuivra à l'aide de techniques particulières d'intervention. Celles-ci s'accommoderont et évolueront en fonction des dynamismes internes et externes à la situation. Peu à peu, de façon subtile, le changement projeté est perçu et est de mieux en mieux accepté. Les membres de la communauté l'endossent à un point tel que le projet d'innovation de [62] vient une invention. L'innovation acquiert alors les attributs nécessaires pour devenir objet d'identification, facteur de motivation, cible de participation. La boucle est bouclée. Voyons, de façon un peu plus précise, les principaux éléments du modèle. (Pour en voir une application concrète, voir Tremblay 1978).

### ***3.2. Les composantes théoriques du modèle de l'innovation***

[Retour à la table des matières](#)

Tout modèle théorique est arbitraire, car il découle d'un choix de la part de celui qui l'utilise. Cet utilisateur, en effectuant son choix, reflète sa position idéologique, ses expériences personnelles, ses préférences. Le changement culturel est un sujet particulièrement délicat à étudier si on s'appuie sur la multiplicité des modèles théoriques utilisés dans l'étude des transformations (naturelles ou suscitées) des organisations sociales et des systèmes de valeur. Les positions idéologiques sont nombreuses : il en va ainsi des préférences individuelles des anthropologues. La qualité primordiale d'un modèle, au-delà de sa cohérence, est sa capacité de rendre compte des principaux aspects d'une situation et de fournir les éléments nécessaires pour élaborer une compréhension valable de cette situation. Un modèle doit être applicable et opérationnalisable. Le modèle de l'innovation est justement ce genre de modèle qui convient bien à un grand nombre de situations.

Le modèle de l'innovation possède trois caractéristiques essentielles

- (a) Il est centré sur la notion de « changement dirigé », c'est-à-dire, un changement qui est le résultat d'une « intervention planifiée » (à la différence de Bastide, je n'utilise pas le concept d'acculturation planifiée d'une manière aussi générale que lui puisque, à mon sens, toute intervention n'est pas nécessairement orientée en fonction d'une acculturation). Le changement dirigé est différent du changement spontané ou naturel. Ce dernier est soit le résultat d'une invention, de la diffusion des faits de culture et de l'acculturation que celle-ci résulte de contacts interculturels ou de l'impact des communications de masse ;

- (b) Il souligne le caractère dynamique du changement par l'étude, dans ses différentes phases, de l'ensemble des transformations suscitées au niveau du patron culturel concerné et à celui des configurations culturelles globales ; et

[63]

- (c) Il tient compte des acteurs, de leurs perceptions et motivations, de leurs actions et des enjeux qu'ils identifient. Le principe de l'intervention sociale s'inspire largement de celui que l'on retrouve dans le modèle de l'intervention clinique soit en psychologie ou en psychiatrie.

Que retrouve-t-on dans le modèle clinique ? Trois éléments pertinents à notre démonstration :

- (a) L'intervention du psychiatre, du psychologue ou du praticien est dirigée ; elle s'accompagne d'un message pertinent aux « problèmes » du patient ; elle est orientée en fonction d'une prise de conscience ;
- (b) Le message clinique, par son application à divers univers et expériences du patient et par sa répétition, en vient à colorer les attitudes et les actions de celui sur lequel le clinicien intervient ; et
- (c) le patient en vient à identifier « son problème », à connaître les circonstances qui le font apparaître et à prendre à son compte la démarche de re-socialisation qui lui est suggérée par le clinicien. Si on transpose maintenant l'approche clinique à l'innovation, on peut dire que de la même manière l'agent d'intervention aide la communauté-cliente à prendre conscience de ses besoins, à inventer les moyens de les satisfaire et à s'autogérer.

### ***3.3. Les deux versants du changement planifié***

[Retour à la table des matières](#)

Tout changement dirigé comporte deux versants. L'un suscite des transformations dans le milieu physique (changement ou transfert technologique). L'autre provoque des modifications dans les comportements individuels et les conduites collectives (changement institutionnel). On a longtemps cru que le transfert technologique était plus facilement acceptable qu'un changement qui s'adresse à la socioculture. Cette croyance s'appuyait sur une présupposition erronée que je veux maintenant rectifier. Au moment où un effort massif fut entrepris à l'échelle mondiale par les pays occidentaux dans les années qui ont immédiatement suivi la Seconde Guerre mondiale, les spécialistes des sciences naturelles, expérimentales et de l'ingénierie - qui étaient à ce moment-là les grands bonzes de la consultation et les chefs de file de l'intervention occidentale dans les pays du Tiers Monde - se sont imaginés, qu'en autant qu'ils construisaient des équipements ou qu'ils fournissaient des services techniques qui rencontraient les normes qualitatives de leurs professions respectives, ces [64] technologies et ces services feraient automatiquement la démonstration de leur supériorité sur les technologies et services indigènes et seraient d'emblée adoptés par les populations-hôtes. Ils ont cru naïvement que les systèmes de valeur changeraient et que les conduites s'ensuivraient. Ce ne fut certes pas le cas. Cet échec s'explique par deux raisons : (a) l'innovation proposée n'a pas suscité de progrès dans la communauté-cliente en ce sens que ses coûts sociaux dépassaient largement les bénéfices techniques et économiques qui en étaient retirés ; et (b) l'innovation ne peut pas être perçue comme bénéfique par la communauté-cliente car elle va à l'encontre des coutumes locales et des habitudes de vie. Les membres de la communauté la perçoivent comme une menace à l'ordre établi et se sentent incapables de l'accepter, d'où les résistances qu'ils déploient pour neutraliser l'action des agents de changement.

### ***3.4. L'innovation technologique***

#### ***3.4.1. Quelques exemples de changements techniques***

[Retour à la table des matières](#)

(a) On construit un barrage afin soit de récupérer des terres propres à la culture et d'empêcher des inondations ou de permettre l'irrigation contrôlée de vastes étendues en culture fouragère, céréalière, maraîchère (l'exemple de la Tennessee Valley Authority - TVA - aux États-Unis dans les années trente) ou encore afin de développer un pouvoir hydro-électrique (le Projet de la Baie James ici au Québec : La Rusic 1979) ;

(b) On construit des routes, on bâtit des ponts, on introduit des tracteurs pour accroître les étendues en culture, on creuse des puits artésiens dans le but d'assurer un approvisionnement régulier en eau, on introduit une usine manufacturière dans une région à faible densité de peuplement, on amorce l'exploitation d'un minerai à ciel ouvert ou sous terre. Toutes ces initiatives sont d'ordre technique et veulent promouvoir le développement économique. Elles peuvent, techniquement parlant, être réalisées avec ou sans le consentement des communautés. Dans un cas comme dans l'autre, le promoteur croit que ces innovations techniques auront des retombées économiques d'importance qui accroîtront la richesse collective de la communauté. Si ces projets de génie industriel et agricole reçoivent l'appui des populations locales et des élites, l'intérêt dans l'innovation technique pourra, à l'occasion, se traduire dans des initiatives locales complémentaires et d'appoint qui assureront un certain rapprochement entre le promoteur et la communauté-cliente.

[65]

### *3.4.2. Les impacts du changement technique*

On connaît l'importance des études d'impacts environnementaux, démographiques, économiques, sociopolitiques de l'innovation technique. Ces études sont devenues nécessaires à la suite d'échecs répétés et d'erreurs grossières dans l'appréciation des changements prévisibles et plausibles. Les populations-cibles sont elles-mêmes devenues exigeantes vis-à-vis les promoteurs de changement : elles ne seront plus disposées à accorder leur consentement à mains de connaître d'une manière précise l'impact prévisible de l'innovation technique projetée. Les anthropologues sont eux-mêmes devenus des spécialistes de ces études d'impact visant à protéger les populations locales contre des abus toujours possibles des gouvernements, des multinationales, des sociétés de la couronne. Le moratoire sur la construction du gazoduc dans l'Ouest est justement le résultat d'études d'impact et de la décision légale d'un juge sensible aux arguments écologiques et culturels des autochtones. Le refus à l'hiver 1985 des Montagnais de la Côte-Nord de permettre à Hydro-Québec de construire une centrale électrique sur son territoire est fondée sur une appréciation des impacts négatifs d'une telle entreprise sur l'organisation traditionnelle locale.

Mais revenons à des situations historiques plus simples basées sur des expériences d'innovations dans le Tiers Monde dans les années cinquante et soixante. Il existe un constat général qui est reconnu en principe par les promoteurs mais qui est négligé dans la pratique, à savoir : les changements dans le milieu physique entraînent des changements dans les institutions et les coutumes locales en vertu de l'interdépendance entre les éléments d'une même configuration culturelle. D'ailleurs, dans certaines circonstances, ces changements complémentaires deviennent nécessaires pour que la communauté bénéficie pleinement de l'innovation technique. Dans d'autres occasions ces réactions à chaîne sont si nombreuses et rapides qu'elles compromettent le succès de l'introduction de nouvelles techniques de production, de

consommation et de transport. Habituellement l'innovation d'une technique nouvelle exige : (a) l'établissement d'industries de service et de soutien ; (b) l'élaboration de nouvelles législations ; la naissance de nouvelles structures de pouvoir ; (c) l'apprentissage à de nouvelles occupations salariées ; (d) l'apparition de nouvelles classes sociales ; etc. Autant de transformations parallèles qui sont soit [66] suscitées par la communauté elle-même ou qui surviennent en dépit de son opposition. En règle générale, toutefois, les communautés-clientes sont incapables d'inventer les organisations et les formes institutionnelles nécessaires qui leur permettraient de tirer certains bénéfices des innovations techniques reçues. De l'autre côté, les agents de changement réussissent rarement à effectuer des prévisions justes quant aux réactions en chaîne arrimées à l'innovation.

Ces deux dernières observations générales nous amènent à nous poser toute une série de questions sur cette situation.

À titre d'exemples, en voici quelques-unes

1. Dans quelle mesure le changement technique va-t-il entraîner des modifications dans l'utilisation du temps et dans la chronologie des tâches quotidiennes ? Si la technique réduit le temps requis pour effectuer une tâche (production, construction, échanges de biens par le transport, etc.), de quelle manière le temps ainsi épargné sera-t-il utilisé ? Ce temps ainsi libéré va-t-il se déployer dans de nouvelles tâches productives ?
2. Dans quelle mesure le changement apporté se reflète-t-il dans l'adaptation globale de la communauté à son milieu : un meilleur approvisionnement des denrées alimentaires, un assainissement de l'environnement, la création de services nouveaux, etc. ?
3. Les changements apportés accroissent-ils ou réduisent-ils la liberté de mouvement des membres de la communauté-cliente ?
4. Le changement technique, nouvellement introduit, nécessite-t-il la mise sur pied de nouveaux apprentissages à des métiers complémentaires ? Ces nouveaux métiers vont-ils introduire des changements parallèles dans les habitudes de travail et dans la structure professionnelle du village ? Comment s'effectue le



passage d'une économie d'autosuffisance à une économie de marché ?

5. Les changements techniques resserrent-ils ou affaiblissent-ils les liens de solidarité et d'entraide qui existent habituellement dans les sociétés traditionnelles ? Dans quelle mesure et jusqu'à quel point remettent-ils en question la division traditionnelle du travail, les structures et les [67] formes d'autorité, les liens de parenté, les rituels religieux et thérapeutiques, etc. ?
6. Les changements techniques peuvent-ils s'intégrer (est-ce une impossibilité ?) dans le système de croyance de la communauté, dans la mythologie et les cosmogonies traditionnelles ? Nécessitent-ils une nouvelle vision du monde ? Introduisent-ils de nouveaux besoins et de nouvelles aspirations ? Si c'est le cas, l'agent de changement a-t-il prévu comment les satisfaire ?

Ces questions sont illustratives des types de transformations sociales qui surgissent à l'occasion d'innovations techniques dans la petite communauté. Si on change de contexte spatio-temporel (du Tiers Monde aux contextes industrialisés d'aujourd'hui) et qu'on examine cette fois l'impact de changements techniques de grande envergure associés habituellement à des mégaprojets, les questionnements au sujet des réactions à chaîne sont beaucoup plus nombreux et complexes comme l'illustrent bien les travaux de Bouvette à Mirabel (Idem) et ceux de Richard Salisbury et son équipe du PAD (Programme in the Anthropology of Development) dans le cas du développement hydro-électrique de la Baie James (Idem). Dans le cadre de programmes internationaux de développement, des mégaprojets de ce genre ont été entrepris en Afrique et en Asie. À ce propos, on consultera avec intérêt l'excellent article de Krantz sur le rôle de l'anthropologue dans le développement international (Krantz 1984).

### ***3.5. La modification de l'organisation sociale et des coutumes***

[Retour à la table des matières](#)

Parfois les programmes d'innovation sont directement orientés en fonction de la modification de l'organisation sociale et de la transformation des coutumes existantes. L'effort d'évangélisation des missionnaires en est un bon exemple, ou encore celui des spécialistes de l'éducation de l'UNESCO et leurs programmes d'alphabétisation. Tous les programmes d'éducation sanitaire, de contrôle des naissances, ou d'éducation alimentaire font également partie de cette catégorie. C'est à l'occasion de mise en route de programmes de ce type que les agents de développement ainsi que les institutions qui en font la promotion ont pris conscience de l'importance-clé des femmes dans le processus de développement. L'idéologie de l'agent, dans ce type de processus innovatif est de fournir aux membres des communautés-clientes de nouvelles idées, conceptions, visions, [68] prises de position orientées en fonction de l'instauration de nouvelles habitudes et pratiques qui en découlent. Ces dernières nécessitent d'ailleurs un soutien technique. On ne peut pas promouvoir l'éducation sans bâtir des écoles. On ne peut pas enseigner des pratiques sanitaires et hygiéniques sans construire des cliniques de santé. Mais ces changements dans les structures mentales et les habitudes de vie présupposent que les membres de la communauté-cliente soient favorables et consentants et qu'ils participent d'une manière active aux efforts de l'agent à chacune des étapes du processus de changement. Ces projets socio-culturels, plus encore que les projets techniques, sont d'une grande vulnérabilité s'ils n'obtiennent pas un appui général (sinon unanime) de la population locale.

### ***3.6. Les agents de changement***

#### [Retour à la table des matières](#)

Les meneurs de jeu acculturatif, comme les appelle Bastide, occupent les fonctions les plus diverses et s'engagent dans tout un éventail d'activités. Qu'il me suffise d'en énumérer quelques-unes qui en reflètent la diversité :

- (a) des administrateurs exerçant un pouvoir juridique ou ayant un mandat administratif auprès des communautés-clientes : les officiers coloniaux de l'Empire britannique ; les surintendants et autres administrateurs des communautés indiennes et inuit du gouvernement du Canada ainsi que ceux du Québec ;
- (b) des enseignants dans les écoles publiques ;
- (c) des fonctionnaires tels que les ingénieurs-agronomes, directeurs de projets régionaux de développement ;
- (d) des missionnaires des différentes églises ou autres représentants de groupes idéologiques particuliers ;
- (e) des techniciens du changement dirigé ayant reçu une formation spéciale leur permettant de s'intégrer dans une équipe multidisciplinaire oeuvrant sur un projet international : économiste, ingénieur, hygiéniste, géologue, hydrologue, épidémiologiste, infirmière, aménagiste, médecin, etc.

#### ***3.6.1. Les leaders naturels en tant qu'agents de changement***

Il est incontestable que les leaders naturels d'une communauté accomplissent des réussites remarquables dans leurs milieux propres, mais ils ne sont pas nécessairement les meilleurs intermédiaires qui soient quand il s'agit d'expliquer et de promouvoir le changement. Ce sont des spécialistes de la tradition. [69] Ils connaissent bien les ré-

actions de leurs sujets dans les situations où les normes traditionnelles s'appliquent mais ignorent à peu près tout de leurs attitudes et conduites dans un cadre innovatif. Dans un certain nombre de circonstances, ils hésitent à s'engager de crainte de perdre leur autorité. Par contre, si leur statut n'est pas mis en question ou touché, ils sont des intermédiaires indispensables. Leur efficacité tient au fait qu'ils détiennent des connaissances que leur statut leur confère et qu'ils possèdent un pouvoir et une ascendance exceptionnels. Ils possèdent aussi une connaissance vécue des besoins sentis. Quand je suis allé dans la Upper Région du Ghana dans le but d'examiner les possibilités d'instaurer un programme de développement rural intégré (qui résulterait d'une entente bilatérale entre le Ghana et le Canada) j'ai visité avec une équipe de fonctionnaires les chefs de village - qui étaient accompagnés des membres (sages) du Conseil de village - dans le but de leur demander quels étaient leurs besoins (en dresser la liste) et quelle priorité ils accordaient à chacun d'eux (établir une liste prioritaire). Tout en tenant compte du fait qu'ils attendaient notre visite et qu'ils ont l'habitude de parades de ce genre, j'ai quand même été impressionné par la précision de leurs demandes et les observations ponctuelles qui les appuyaient. Ces chefs de file possèdent des connaissances qui sont valables pour leur communauté et on ne saurait les utiliser pour des contextes différents.

### *3.6.2. Les « marginaux » en tant qu'agents de changement*

Il est une constatation qui s'appuie sur de nombreux exemples de changement planifié : ce sont surtout les marginaux et les membres de couches économiques et sociales défavorisées (deshéritées) qui sont les plus susceptibles de réagir positivement à une innovation dans leur milieu car ils y voient la possibilité concrète de se débarrasser de leur état d'infériorité et d'en retirer des bénéfices directs (perceptions subjectives qui ne se concrétisent pas nécessairement). Bastide (1971 : 107 et suivantes) présente les deux conceptions du marginalisme en s'inspirant de l'œuvre classique de Stonequist (1937).

Dans la conception pessimiste du marginalisme, on fait référence à la double personnalité de ces agents, à leurs réactions de compensation et à leur désajustement. En effet quand ces individus choisissent de s'assimiler au groupe [70] majoritaire, ils éprouvent un sentiment de trahison. Si au contraire ils s'orientent vers le groupe minoritaire, ils éprouvent cette fois un sentiment de déchéance. Selon Bastide, cette conception du marginalisme est valable pour les sociétés racistes où les effets déstabilisateurs de la personnalité sont davantage le résultat de la discrimination et de la ségrégation que la présence de deux mois en conflit. On serait ainsi en présence d'une analyse des conséquences psychologiques du marginalisme structurel et non du marginalisme culturel tel que l'a énoncé Stonequist et de nombreux ethnologues par la suite dans leurs travaux acculturatifs.

Le marginalisme peut jouer un rôle positif essentiel (conception optimiste du marginalisme) dans le changement dirigé en obligeant, par exemple, l'apparition de nouvelles normes de conduite ou en suscitant des modifications dans lesquelles le marginal vit. Au lieu que ce soit le marginal qui s'adapte au milieu, c'est le milieu qui se transforme et s'adapte au marginal. L'excentrique peut de cette façon devenir un animateur influent dans la communauté.

Barnett a démontré dans ses études sur l'acculturation et dans son ouvrage classique sur l'innovation (1953) que ce sont les insatisfaits, les désajustés, les frustrés et les incompetents qui sont parmi les premiers à accepter le changement chez les Indiens de la Californie. Ceci étant dit, leur influence sur un groupe assez large serait limité s'ils ne sont qu'une poignée. Mais s'ils sont en grand nombre, ils sont alors en mesure de déstabiliser l'ensemble de la société et d'amener plusieurs des membres à sentir à leur tour le même besoin de changement. Les marginaux, dans les sociétés en état de crise, deviennent des innovateurs.

Les échecs antérieure de modernisation des communautés défavorisées par le biais de leaders prestigieux a amené les anthropologues à réexaminer leurs conceptions conventionnelles du marginalisme et à en faire, dans certaines circonstances, un moteur de changement. Un certain nombre de facteurs sont invoqués pour expliquer l'insuccès des élites traditionnelles. Deux de ceux-ci méritent d'être soulignés : (a)

les leaders et chefs de file refusent le progrès et préconisent une philosophie du statu quo car ils perçoivent dans toute innovation un risque de perdre des privilèges acquis ; et (b) les grands propriétaires [71] terriens et les chefs politiques féodaux ont accepté à l'occasion des traits culturels nouveaux mais avec l'intention d'en retirer un profit exclusif, de consolider leur pouvoir et d'exercer des contrôles nouveaux sur leurs sujets, contribuant ainsi à accentuer la prolétarianisation et l'aliénation de la masse. Combien de pays occidentaux se sont laissés prendre au piège et ont subventionné grassement la consolidation de pouvoirs autoritaires et véreux ! Haïti est un bel exemple de cette situation.

### ***3.7. La communauté-cliente***

#### [Retour à la table des matières](#)

C'est toute unité sociale qui est une cliente par rapport à un projet de changement. Cette unité sociale peut être un village rural, une tribu, un gouvernement régional, une organisation industrielle, des exploités, des travailleurs migrants, etc. En règle générale, l'agent de changement (l'ethnologue, disons) veut aider une communauté à définir ses besoins et à en permettre la satisfaction selon des lignes de développement qui, à tout le moins n'entrent pas en conflit s'ils ne s'intègrent pas directement, aux patrons culturels existants. Au Tiers Monde, les agents de changement qui y travaillent proviennent de cultures différentes. Ils agissent à la manière de catalyseurs pour susciter des changements planifiés. Je ne définirai pas pour le moment les notions de développement et de mal-développement. Rappelons, toutefois, que ce sont des critères économiques qui sont principalement utilisés pour les définir et que ceux-ci sont insatisfaisants comme l'a fait remarquer Stéphane Bernard (1959 : 71-72).

## 4. Le modèle de l'innovation

[Retour à la table des matières](#)

Ce modèle est défini dans Foster (1962 :195-240), Bastide (1971 :136-138) et Tremblay (1978 :171-193). J'énoncerai ici les principaux paramètres étant donné qu'un chapitre lui sera consacré. La question fondamentale que tout anthropologue engagé dans un programme de changement dirigé se pose est la suivante. Comment puis-je utiliser les acquis de l'anthropologie afin de proposer des changements qui seront bénéfiques et acceptables pour les membres de la communauté et comment devrais-je concevoir les démarches les plus appropriées pour que l'intervention soit fructueuse ? Répondre à la question, c'est mettre en exergue justement les principaux axes du modèle :

[72]

- (a) Une étude de la situation : une documentation ethnographique la plus exhaustive possible ;
- (b) L'élaboration d'un plan de développement (une planification) : ce plan devra expliciter tout un ensemble d'éléments :
  - Les objectifs à atteindre, les changements à susciter ainsi que la prévision des réactions qu'ils vont entraîner à chacun des paliers de la structure sociale. La construction d'un certain nombre de scénarios de changement ;
  - Les facteurs et situations susceptibles de favoriser le changement ;
  - La méthodologie de l'intervention qui définit les rôles respectifs de l'agent de changement et des membres de la communauté-cliente ; et

- Les divers modes de participation des individus au processus innovatif.
- (c) Le dépistage hâtif des résistances de la communauté-cliente afin de les amenuiser sinon de les faire disparaître complètement ;
- (d) L'évaluation permanente des processus en cours et des résultats obtenus ; et
- (e) Ajustements et corrections des stratégies et des techniques d'intervention.

## 5. Principes à respecter durant l'innovation

### [Retour à la table des matières](#)

La tradition des expériences concrètes dans le champ du changement dirigé s'est nourrie de deux genres de données : (a) celles se rapportant au rôle des facteurs sociaux et culturels dans les initiatives de changement au niveau de la petite communauté fournissant une assez bonne compréhension de la réaction des structures traditionnelles ; et (b) celles se rapportant aux règles de procédure régissant la conduite de l'agent en tant qu'innovateur. Une bonne connaissance de l'impact de ces dynamismes ainsi que des stratégies d'intervention a permis l'élaboration d'un certain nombre de principes à respecter durant le processus de développement. Voici comment Goodenough (1963 :22-23) les définit :

- (a) La mise en route d'une intervention nécessite d'inventer une méthodologie et des techniques qui permettront l'atteinte des objectifs. Donc, continuité et cohérence entre objectifs et procédures utilisées ;

[73]



- (b) Une bonne connaissance, à défaut d'une connaissance exhaustive, des valeurs prédominantes comme des caractéristiques particulières du groupe sur lequel l'agent intervient ;
- (c) La communauté-cliente doit être considérée comme une totalité ;
- (d) Les objectifs poursuivis doivent être non seulement acceptés par les membres de l'équipe intervenante mais aussi et surtout par les membres de la communauté-cliente. Ces objectifs doivent représenter des valeurs positives pour ces derniers ;
- (e) Les membres de l'équipe intervenante et résidents de la communauté doivent être des partenaires durant le processus d'innovation. A ce propos, je me permets de citer en exemple le travail admirable de Gilles Bibeau et d'Ellen Corin au Zaïre dans la promotion de la médecine traditionnelle dans le cadre d'un Institut africain de recherche au moment de la zairianisation de l'économie nationale en 1974 (Bibeau et Corin 1984) ;
- (f) Les agents doivent utiliser les ressources locales (ressources matérielles, structures et organisations existantes, élites locales, personnel spécialisé, s'il y en a...) afin de conférer au projet une valeur d'identification. Cette identification au projet par les membres de la communauté est préalable à la transformation de l'innovation en invention ;
- (h) L'agent doit se faire accepter par la communauté et mériter l'estime de ses membres en tant que technicien du changement, mais aussi en tant qu'individu ;
- (i) L'agent doit faire en sorte que le processus de changement permette le développement des potentialités de la communauté en faisant assumer à divers membres qualifiés des responsabilités particulières. Cet engagement des membres réduira la dépendance de la communauté vis-à-vis l'agent et le promoteur une fois l'innovation bien amorcée ; et
- (j) Il doit exister entre les membres de l'équipe intervenante des mécanismes adéquats de communication. Des mécanismes de

même nature doivent également exister entre ces agents et les agences dont ils sont les mandataires.

Pour des raisons historiques, mais aussi pour des fins comparatives, j'énumère, ci-après, les exigences du développement communautaire telles qu'elles sont consignées dans la Charte des Nations-Unies, 1955 : 6-15.

[74]

- (a) Les activités entreprises doivent correspondre aux besoins essentiels de la collectivité ; les premiers projets doivent être mis en oeuvre pour répondre aux désirs exprimés de la population ;
- (b) Les efforts entrepris indépendamment dans chaque domaine spécialisé peuvent mener à des améliorations sur le plan local, mais l'aménagement complet et équilibré d'une collectivité exige une action concertée et l'élaboration de programmes à fins multiples ;
- (c) Les changements qui se produisent dans l'esprit de la population ont autant d'importance que les résultats matériels obtenus pendant les premiers stades de l'exécution des projets ;
- (d) L'aménagement des collectivités vise à accroître et à rendre efficace la participation de la population aux affaires de la communauté, à redonner de la vigueur aux formes d'administration existantes et à faciliter la création d'une administration locale efficace lorsque celle-ci n'existe pas encore ;
- (e) L'un des objectifs fondamentaux de tout programme devrait être de rechercher, d'encourager et de former des animateurs locaux ;
- (f) Une plus grande participation des femmes et des jeunes gens à la mise en oeuvre des projets d'aménagement des collectivités donne de la vigueur aux programmes de développement, élargit leur base et assure une expansion à long terme ;

- (g) Pour que les projets faisant appel à l'effort personnel des collectivités soient pleinement efficaces, il faut qu'ils bénéficient d'une aide spécialisée et générale du gouvernement ;
- (h) L'application, à l'échelle nationale, d'un programme d'aménagement des collectivités exige : l'adoption de politiques cohérentes et de dispositions administratives particulières, le recrutement et la formation d'un personnel spécialisé, la mise en valeur des ressources locales et nationales et l'organisation des travaux dans le domaine de la recherche, de l'expérimentation et de l'évaluation des résultats ;
- (i) Les ressources des organisations non-gouvernementales bénévoles doivent être pleinement utilisées à tous les échelons ; et
- (j) Le progrès économique et social à l'échelon local exige un progrès parallèle à l'échelon national.

75.

## 6. L'expertise anthropologique

### *6.1. Un bilan de l'intervention anthropologique*

[Retour à la table des matières](#)

Nous énumérerons, ci-bas, les principaux résultats et considérations générales se rapportant aux questions de développement et à la survivance des communautés humaines en tenant compte des expériences d'interventions anthropologiques des cinquante dernières années. Ce sont les conclusions auxquelles arrive un panel américain qui, ayant examiné cette question, les ont exposé au Congrès international des Sciences anthropologiques et ethnologiques à la Nouvelle-Delhi en 1978. Ces conclusions sont consignées dans l'ouvrage collectif sous la signature de Shimkin, Tax et Morrison, (1978 : 257-258). Elles s'appuient, prennent le soin de dire les auteurs, sur l'expérience d'intervenants dans des programmes de développement et non pas sur des considérations venant d'anthropologues universitaires !

- a. Il est nécessaire d'entreprendre des recherches et de définir des stratégies alternatives des implications écologiques (physiques et humaines) du changement économique et social, tout particulièrement auprès des communautés locales de base à l'échelle de la planète. Cette approche devrait mettre en relief les dimensions comparatives et transculturelles du problème ;
- b. Si l'anthropologie aspire à devenir partie prenante d'une telle entreprise, elle devra : acquérir une plus grande visée internationale, être mieux outillée pour participer sur des équipes à des travaux interdisciplinaires d'envergure, dépasser les simples études de cas pour atteindre, par le truchement d'une approche comparative valable, le niveau de la généralisation, s'intéresser davantage aux études longitudinales, car les résultats d'une intervention de longue durée peuvent requérir un quart de siècle et même davantage pour atteindre l'ensemble de ses objectifs ;
- c. Les études doivent s'appuyer sur les communautés de base et procéder « du bas vers le haut » (planification ascendante plutôt que descendante). Cela signifie : conduire des études à l'échelle réduite sur des établissements et villages agricoles afin de déceler les effets du changement. Il ne faut pas oublier que ces types d'établissements renferment la majorité de la population du globe, l'insertion dans l'économie nationale ?, l'insertion dans la structure [76] du pouvoir ?, ces unités de base bénéficient-elles des politiques économiques de leurs gouvernements ? ;
- d. Les études doivent également s'appuyer sur une bonne connaissance du sommet et de ceux qui détiennent le pouvoir afin de mieux comprendre les diverses interpénétrations « du sommet vers la base » (populations urbaines, institutions légales et corporatives, les multinationales...) et des conséquences économiques et sociales qui s'ensuivent sur les petites communautés. Comment les planificateurs conçoivent-ils leurs actions ? Quelles sont les valeurs qu'ils proposent ? Sur quoi se fonde leur action, sur quelle idéologie s'appuie-t-elle ? Il est urgent d'entreprendre des études fouillées sur les travailleurs, le marché du

travail, la pauvreté, la migration rurale vers les villes, la famine, etc. ;

- e. Un autre champ de prospective possible est celui de l'échelle des interventions. Dans le cas des mégaprojets, en particulier, des connaissances anthropologiques extensives sont essentielles (nouvelles cultures, projets d'irrigation, barrages hydroélectriques, relocalisation de nomades, etc.) ;
- f. Enfin, le problème de la désertification des continents et de son impact sur les groupes sédentaires et nomades nécessitera une attention toute particulière.

Cette liste est assez impressionnante, mais elle demeure un pâle reflet de l'ensemble des problèmes majeurs qui confrontent la planète, si on se fie au compte rendu qu'a fait Roots (1984), conseiller scientifique au Conseil consultatif canadien de l'environnement, de l'étude en 1977 de l'International Center for the Study of Social Policy of Stanford Research Institute, *Major Problems Confronting Society*. La liste complète de ces 41 problèmes majeurs ainsi que leur analyse apparaît dans *The Futurist*, October 1977.

[77]

Les fondements historiques et théoriques  
de la pratique professionnelle en anthropologie

## Chapitre III

---

Les traditions historiques  
de l'anthropologie appliquée

### 1. L'histoire en tant que principe de légitimité

[Retour à la table des matières](#)

Il n'est pas besoin de discourir très longtemps pour saisir l'importance de *l'histoire des sciences* pour comprendre comment elles ont défini leur *objet*, comment elles ont élaboré les procédures d'observation et d'analyse, comment elles ont bâti leurs théories pour expliquer les propriétés et les comportements de cet objet sous certaines conditions, comment, enfin, par le biais de différentes expérimentations successives, elles ont établi un corpus de connaissances ayant une certaine stabilité. En bref, c'est à travers l'étude de l'histoire d'une science, les réalisations comme les échecs de ses principaux promoteurs que l'on peut reconstituer les conditions de l'évolution d'une science qui lui ont permis d'acquérir le statut qu'elle possède aujourd'hui.

En plus de cette finalité de la reconstruction théorique et méthodologique dans les sciences expérimentales s'ajoute, pour les sciences humaines et sociales, une autre finalité, celle de restituer les conditions économiques, sociales [78.] et politiques sous lesquelles elles sont nées. De plus, si la motivation de l'expérimentateur est de faire avancer les connaissances (le progrès de la science) en apportant des explications plus fines de la réalité observée, celle de *l'homme d'action* est d'assurer le bien-être de l'humanité par la promotion de ce qui est susceptible de créer les conditions favorables au progrès (progrès de la société). Ces premières affirmations sur les différences entre les sciences humaines et les sciences expérimentales nous lancent sur une piste. Car l'anthropologie, en tant que science, est une *créature de l'occident* et le type d'anthropologie d'intervention pratiquée par les Occidentaux s'appuie sur une conception mécanique du progrès, laquelle sera non seulement divorcée des divers éléments de civilisation pour lesquelles il fut conçu, mais aussi associée à des *conceptions univoques* de l'évolution naturelle des sociétés. Cette affirmation vaut autant pour l'innovation technique que pour l'introduction de coutumes hygiéniques et sanitaires (Gosselin 1979).

L'anthropologie appliquée est une discipline relativement jeune ayant une histoire plutôt courte : aussi son histoire n'a pas encore été complètement reconstituée. Elle n'en perd pas pour autant sa *légitimité*, car cette histoire est connue des spécialistes qui ont traité d'aspects particuliers ou qui ont établi des synthèses pour certaines périodes, pour certaines régions du monde. Je n'essaierai pas de synthétiser ces diverses tentatives. En revanche, je traiterai d'aspects qui semblent primordiaux pour découvrir ses racines ainsi que leurs ramifications dans le temps et l'espace. Il est incontestable que cette sous-discipline connaît une *crise de croissance* et que son avenir est menacé. on ne saurait complètement comprendre les contestations dont elle est l'objet (Copans 1975) ni évaluer les positions respectives de ceux qui la défendent comme de ceux qui l'attaquent sans revenir à ses origines, sans présenter succinctement les entreprises de ses principaux promoteurs. Depuis ses origines, il y a une cinquantaine d'années, la pratique de l'anthropologie appliquée a beaucoup évolué en fonction de divers facteurs

- (a) l'état des connaissances anthropologiques ;
- (b) l'existence de programmes et d'emplois à caractère appliqué ;
- (c) la disponibilité et l'intérêt des anthropologues pour postuler ces emplois (universités et centres de recherches versus agences gouvernementales) ;
- (d) le cadre institutionnel de pratique (gouvernement, université, industrie)

[79]

- (e) l'attitude des collectivités vis-à-vis les programmes de redressement qui leur sont destinés ;
- (f) le rôle des agences internationales ; et
- (g) les objectifs implicites et explicites des promoteurs financiers, y compris les fonds de dotation américains.

L'influence de ces différents facteurs deviendra plus transparente à l'occasion de l'étude de facteurs et événements historiques retenus pour établir le profil historique souhaité. Les facteurs choisis sont les suivants

- (a) l'action des puissances coloniales ;
- (b) quelques événements déterminants aux États-Unis ;
- (c) le passé colonial et ses effets de déstabilisation ;
- (d) la Commission d'enquête sur les Indiens contemporains du Canada ; et
- (e) l'anthropologie appliquée dans certaines universités (Cornell, McGill, Laval) dans les années cinquante et soixante.



## 2. L'action des puissances coloniales

[Retour à la table des matières](#)

À l'exception des États-Unis d'Amérique qui ont principalement centré leur intérêt pour l'action sur les Réserves indiennes de son territoire (à l'origine) les autres principaux promoteurs de l'anthropologie appliquée furent les puissances coloniales : l'Angleterre, la Belgique, la France, les Pays-Bas, l'Allemagne et le Portugal. Étant donné leur importance dans l'histoire de l'anthropologie appliquée ainsi que le type d'influence que ces pays ont exercée sur nous, Canadiens, je traiterai de l'Angleterre et des États-Unis plus longuement que ce ne sera le cas pour les autres puissances coloniales.

### 2.1. L'Empire colonial britannique

#### 2.1.1. La désignation d'anthropologues gouvernementaux

Déjà aux tout débuts de l'anthropologie, vers le milieu du XIXe siècle, les gens de lettres étaient préoccupés par des questions comme *l'esclavage*, le sort réservé aux *indigènes* de l'Empire colonial et *l'administration* coloniale. Mais il fallut la création de la Royal Anthropological Institute of Great Britain and Ireland en 1871 et l'engagement de E.B. Tylor (le père de l'évolutionnisme) comme *Reader* en anthropologie à Oxford en 1884 pour donner un essor à l'enseignement et à la recherche anthropologiques. Au fur et à mesure que l'anthropologie [80] méritait ses galons de discipline scientifique, on se rendit compte que la formation et les connaissances anthropologiques seraient d'un précieux concours dans *l'administration coloniale*. Ayant une meilleure connaissance des coutumes indigènes, *l'anthropologue gouvernemental* (« government anthropologist ») et/ou l'administrateur ayant reçu une formation ethnologique, seraient capables d'améliorer les méthodes et

les techniques de l'administration coloniale, principalement par le biais de l'« *Indirect rule* ».

Ce style administratif, par personne interposée, consistait à utiliser comme personnel administratif le plus grand nombre d'autochtones possibles et à les intégrer comme employés permanents dans les structures du fonctionnarisme du pays colonial. On cherchait, toutefois, à concilier les techniques administratives en fonction des coutumes indigènes. Il s'agissait, en somme, d'accroître l'efficacité du *pouvoir colonial* dans l'administration de ses sujets et dans l'exploitation des ressources mises ainsi à sa disposition. Établissons les jalons de l'évolution de l'administration coloniale.

Déjà en 1904, Sir Richard Temple, qui avait fait sa carrière en Birmanie, souhaitait ardemment que l'université Cambridge crée une prestigieuse école d'anthropologie appliquée (Temple 1914 : 80) afin que les administrateurs connaissent à fond les coutumes des indigènes qu'ils administraient. C'est ainsi que les universités anglaises commencèrent à offrir des programmes menant à des diplômes en anthropologie : Oxford en 1905, Cambridge en 1908 et The University of London en 1912. En 1923, rapporte Foster, onze universités anglaises offraient de tels programmes d'études anthropologiques.

C.G. Seligman (anthropologue anglais de grande distinction par ses travaux sur les Vedda du Ceylan) reçut la commandite d'entreprendre une étude sur le Soudan afin d'en faciliter l'administration. Un peu plus tard, le gouvernement du Soudan appuiera les recherches fondamentales de E.E. Evans-Pritchard chez les Nuer et ceux de S.F. Nadel chez les Nuba.

En 1908, le Nigéria recrutera comme anthropologue gouvernemental N.W. Thomas, dont les rapports scientifiques sur les Ibo et les Edo étaient de type ethnographique comme c'était la coutume à l'époque. Sa contribution à l'anthropologie [81] appliquée, présume-t-on, venait de conseils sur l'administration coloniale qu'il consignait dans des *memoranda administratifs* et qu'il donnait à l'occasion de conversations avec les officiers coloniaux.

*En 1919*, l'Union de l'Afrique du Sud nomma une Commission d'Enquête pour étudier les besoins en recherche sur les langues et les coutumes africaines bantoues. Celle-ci influera sur la création d'une *Chaire d'ethnologie* bantoue à l'Université de Cape Town et en 1925 sur la création d'une section ethnologique au Département des Affaires indigènes de l'Afrique du Sud.

*En 1920*, la Côte d'Or (Le Ghana) créa un poste d'anthropologue gouvernemental qu'occupa le capitaine R.S. Rattray, un administrateur qui avait reçu une formation ethnologique.

*En 1921*, c'est au tour de la Nouvelle-Guinée de créer un poste d'anthropologue gouvernemental. A la même époque, W.P. Chinnery, en tant qu'anthropologue, devient responsable des travailleurs indigènes dans une mine de cuivre près de Port Moresby : il fut, sans aucun doute, le premier anthropologue à oeuvrer dans un cadre industriel. Chinnery accéda, après trois ans, en 1924, à un poste d'anthropologue gouvernemental dans le territoire australien de la Nouvelle-Guinée au moment où Radcliffe-Brown devint professeur d'anthropologie à l'Université de Sydney.

*En 1929*, Radcliffe-Brown établit à Sydney un programme de formation pour les apprentis-administrateurs. Ces apprentis devaient faire un stage de deux ans en Nouvelle-Guinée dans le but de se familiariser avec l'éventail des problèmes qui confrontaient les administrateurs. Ils retournaient après à Sydney durant une année pour étudier l'anthropologie et des sujets se rapportant aux problèmes de terrain. Ceux qui réussissaient l'examen devenaient fonctionnaires du gouvernement.

#### *2.1.1.1. La Fondation de l'Institut International des Langues africaines*

*En 1926*, l'Angleterre fonda l'Institut International des Langues africaines dont l'objectif était la promotion des connaissances anthropologiques [82] dans le but de les rendre disponibles aux administrateurs. *Africa*, la Revue de l'Institut, devait être le carrefour où les résultats de la recherche seraient consignés dans le but de faire

avancer les connaissances anthropologiques mais aussi d'aider les administrateurs, les éducateurs, les professionnels de la santé et du bien-être, les commerçants dans leurs fonctions de promotion du progrès en Afrique. Bien que l'Institut ait été financé par la *Fondation Carnegie* et les gouvernements européens, ce fut principalement l'Angleterre qui en contrôla les opérations et le fonctionnement. C'est ce qui explique que les articles parurent en anglais dans Africa et que les stages de recherche patronnés par l'Institut furent entrepris dans des colonies britanniques. Les sujets et thèmes privilégiés dans Africa furent : le système de tenure, la loi coutumière, le travail manuel, les contacts de civilisation, autant de questions importantes dans l'administration coloniale. Durant les quinze premières années de l'existence de l'Institut, des chercheurs prestigieux de la trempe de S.F. Nadel, Meyer Fortes, Margaret Read et Isaac Schapera furent associés à ses travaux. Malgré tout, par rapport à sa visée d'établir des liens étroits entre la connaissance scientifique et les affaires pratiques, les résultats globaux furent maigres. Toutefois l'idée d'associer hommes de science et administrateurs dans un programme d'action commun avait fait son chemin.

#### 2.1.1.2. *La fin d'une illusion bureaucratique*

L'ensemble des pratiques auxquelles nous avons fait allusion jusqu'à maintenant se sont perpétuées jusqu'à la dissolution de l'Empire colonial britannique pour des raisons bien évidentes :

- (a) les connaissances anthropologiques de cette époque étaient fort utiles pour le gouvernement des tribus coloniales dépendantes ;
- (b) les anthropologues formés en Angleterre ou dans les pays du Commonwealth étaient intéressés et disponibles pour remplir ces fonctions ;
- (c) le Parlement britannique et les *administrations locales* se sont montrés intéressés à épauler les recherches anthropologiques,

à défrayer les coûts financiers de ces études et à accorder leur appui moral.

Mais alors comment expliquer que cet engouement pour l'utilisation des connaissances anthropologiques dans le gouvernement des peuples colonisés ait à peine survécu à la Seconde Guerre mondiale ? Les raisons sont essentiellement [83] reliées, à mon sens, au contexte politique de la pratique professionnelle (Voir, Foster, 1969 : 193-196). Voici comment Foster les identifie.

- a. Les anthropologues britanniques des années cinquante ont pris conscience du fait qu'en dépit de l'énoncé de principes visant à favoriser l'épanouissement des peuples africains selon leur vocation et styles propres, l'Angleterre continuait, dans la pratique, à modeler les institutions de ses colonies (l'école, entre autres) à l'image des institutions britanniques. Cette pratique allait à l'encontre de l'idéologie de la profession, ce qui ne manqua point de désabuser un certain nombre d'anthropologues.
- b. En second lieu, l'intérêt de l'Angleterre pour les aspects sociaux du développement technique était plus nominal que réel, ce qui contribua également à faire perdre leurs illusions à un certain nombre d'anthropologues engagés dans le changement planifié dans des domaines aussi diversifiés que l'amélioration des troupeaux bovins, le contrôle de l'érosion du sol agricole, les pratiques hygiéniques (Read 1966).
- c. Non seulement les anthropologues anglais étaient-ils de plus en plus en désaccord avec les politiques coloniales du gouvernement britannique, mais ils avaient aussi l'assurance que l'Empire britannique s'effondrait par l'accession graduelle à l'indépendance politique des anciennes colonies. Ces colonies n'avaient point pour autant complètement perdu leur dépendance vis-à-vis la mère-patrie : aussi escomptaient-elles recevoir, sur demande, une aide technique des experts anglais. De leur côté, les anthropologues anglais n'étaient pas disposés à servir d'experts auprès des gouvernements indépendants de l'Afrique dans le

domaine du développement, car ils ne voulaient pas tenir le rôle, désavoué, d'enseigner aux indigènes le long chemin de l'euro-péanisation avant que ceux-ci acquièrent la maturité politique et économique nécessaires pour prendre en main leur propre destinée nationale. Le concept même « d'ingénierie sociale » (social engineering) est discrédité, car il symbolise une expérimentation sociale semée d'embûches, remplie de demi-succès et de frustrations. Il a fallu que la désillusion des anthropologues anglais soit grande pour qu'ils abandonnent presque complètement le champ de l'anthropologie appliquée au moment où les anthropologues américains prenaient la relève dans le domaine de l'aide [84] technique aux pays en voie de développement. J'examinerai le rôle de l'anthropologie appliquée aux États-Unis - de même que son évolution - après avoir vu, très brièvement, ce qui s'est passé dans d'autres contextes coloniaux.

## ***2.2. La France, la Belgique et les Pays-Bas (Foster 1969 : 212-214)***

### [Retour à la table des matières](#)

Les autres puissances coloniales de l'époque ont suivi le même cheminement que l'Angleterre et ont fait face essentiellement aux mêmes problèmes administratifs qu'elle. Ces puissances coloniales ont largement fait usage des connaissances anthropologiques dans l'administration de leurs colonies. Mais, dans aucun de ces pays on ne retrouve d'association aussi étroite que celle qui existe en Angleterre entre anthropologues et administrateurs.

En France, le personnel du Service colonial reçoit sa formation à l'*École coloniale* de Paris où le curriculum comprend les langues, l'ethnographie, le droit coutumier et l'histoire coloniale des pays où les administrateurs sont envoyés en mission.

En Belgique, c'est à Bruxelles qu'est localisé l'*Institut colonial international* dont le principal mandat est d'étudier les « problèmes coloniaux » en s'inspirant des perspectives anthropologiques. Mais c'est

à Antwerp à l'*Institut universitaire des Territoires d'Outre-Mer*, que les futurs administrateurs coloniaux belges recevaient leur formation. L'anthropologie est une matière importante au programme d'étude, y compris l'ethnologie congolaise, les langues du Congo et les organisations sociales et politiques africaines.

*L'expérience hollandaise en Indonésie* est originale en ce sens que les administrateurs ont mis en application un vigoureux programme d'anthropologie appliquée dans les dernières cent années de contrôle de l'Archipel avec une participation non négligeable des anthropologues. Aussi tôt que 1864, les officiers coloniaux hollandais se préparaient à leurs tâches administratives en étudiant l'ethnologie, les langues indigènes, l'ethnographie et les législations autochtones. ces études furent si poussées qu'on développa une *indologie*, c'est-à-dire, une science des problèmes pratiques des Indes hollandaises orientales. Les spécialistes de ce domaine étaient des *indologistes* plutôt que d'être des anthropologues. L'anthropologie est plutôt vue comme la science théorique des [85] civilisations. Les Hollandais ont aussi mis en pratique *l'indirect rule* en accordant plus d'importance qu'en Angleterre aux coutumes indigènes et à la participation des coloniaux dans les affaires administratives. Récemment, un programme formel d'anthropologie appliquée est offert à l'*Institut Royal des Tropiques* à Amsterdam. Les travaux du personnel de l'Institut sont en tous points comparables à ceux des anthropologues américains, car ils s'intéressent principalement aux aspects sociaux du changement technique et de la modernisation.

Contrairement à ce qui se passe en France où l'anthropologie appliquée à la manière américaine est dévalorisée et où les ethnologues utilisent leurs connaissances théoriques pour dénoncer soit des situations d'exploitation, d'assimilation et de génocide, ou soit encore des fonctions de renseignement et la recherche contre-insurrectionnelle, les anthropologues hollandais participent à des *projets de changement planifié* dans des organismes nationaux et internationaux.

### ***2.3. Un profil général de l'histoire de l'anthropologie appliquée aux États-Unis***

[Retour à la table des matières](#)

L'histoire de l'anthropologie appliquée aux États-Unis diffère de celle de l'Angleterre et des autres puissances coloniales pour des raisons bien simples : les États-Unis ne possèdent point d'empire colonial et ils ont été lents à reconnaître les besoins administratifs de leurs minorités indiennes. Il faudra attendre le *New Deal de Roosevelt*, durant la crise économique des années trente, et l'ouverture d'esprit et l'action éclairée de John Collier sr., le Commissaire des Affaires indiennes, pour que cette sensibilité soit formalisée dans de nombreuses pratiques administratives.

L'expérience américaine dans l'administration des peuples sous dépendance ne constitue qu'une fraction de son expérience globale d'anthropologie appliquée. Notons, en passant, les trois cas les plus notoires de ce type d'expérience :

- (a) Le Bureau des Affaires indiennes sous l'administration Collier. A l'occasion d'un colloque tenu à la Maison Montmorency, McNickle (1976), [86] directeur du Center for the History of the American Indian, expose justement dans une saisie par le dedans, les difficultés de la mise en pratique des politiques de Collier à l'égard des tribus indiennes américaines à la suite de l'adoption par le Congrès en 1934 de l'Indian Reorganization Act ;
- (b) La relocalisation des Japonais américains à Poston dans l'Arizona durant la Seconde Guerre mondiale ; et
- (c) L'administration de la Micronésie enlevée au Japon durant la Seconde Guerre mondiale.



Un troisième facteur, je le rappelle, se surajoute aux deux premiers (absence d'un empire colonial et reconnaissance tardive des besoins spécifiques des tribus amérindiennes) pour bien saisir le contexte sociopolitique de l'engagement, depuis 1950 à peu près, des anthropologues américains dans le champ de l'anthropologie appliquée. Ce fut l'aide technique américaine aux pays « sous-développés » dans le but d'assurer l'avancement technique, le relèvement des niveaux de vie et la stabilité politique du Tiers-Monde. Voici quelques traits de la participation américaine à ce processus de modernisation :

- (a) L'importance des facteurs humains dans l'effort de modernisation des pays recevant une aide technique ;
- (b) l'application des mêmes stratégies et méthodologies d'intervention dans l'ensemble des contextes transculturels où ils ont oeuvré ;
- (c) Plusieurs techniciens et ethnologues américains travaillent sur des équipes internationales dans le cadre de programmes transculturels en santé, en éducation, en développement communautaire et en agriculture ;
- (d) Les résultats de ces expérimentations sociales sont consignés dans des articles, rapports, monographies, recueils, manuels et ouvrages techniques, lesquels constituent le bassin le plus important de l'expertise mondiale en matière d'anthropologie appliquée ; et

[87]

- (e) D'autres anthropologues américains travaillent dans des écoles professionnelles de santé publique, de médecine, de nursing, d'éducation et de travail social, où leurs recherches, leurs enseignements et leurs avis (en tant que consultants) font évoluer les connaissances sur l'influence des facteurs socioculturels dans l'avancement technologique.

Foster (1969 : 23-34) utilise trois exemples (le programme de santé publique latino-américain ; celui des pêcheurs à Surinam et le Projet

de Cornell à Vicos) pour illustrer les stratégies d'intervention des anthropologues américains au Tiers Monde. Ces études de cas comportent plusieurs enseignements par rapport aux processus d'intervention et aux pratiques professionnelles.

### *2.3.1. Les jalons de l'anthropologie appliquée aux États-Unis (cf. Ed. Spicer)*

Cette section s'inspire d'un certain nombre de travaux qui ont traité de cette question. Je vous réfère, en particulier, à Foster 1969 : 180-218 ; Leighton 1977 : 189-204 ; Mead 1956 : 94-108 et Mead 1977 : 142-161 ; Spicer 1977 : 189-204 et aux Actes du Congrès de la Société canadienne d'ethnologie (1977).

#### *(a) Le fondateur de l'historicisme et de l'école anthropologique américaine*

Franz Boas avait la conviction que les connaissances anthropologiques doivent être utilisées dans les affaires publiques. Les connaissances anthropologiques sur la notion de race, par exemple, doivent influencer, à son avis, les politiques publiques des chefs de file (cadres juridiques et administratifs) ainsi que les croyances populaires sur le sujet (diffusion des connaissances anthropologiques dans le grand public). Dans un de ses ouvrages, il met en relief les champs pratiques où les connaissances anthropologiques peuvent être d'une grande utilité (Boas 1928).

#### *(b) Margaret Mead, étudiante de Boas*

Dans son ouvrage *Coming of Age in Samoa*, Mead (1928), établit clairement que les connaissances acquises sur la socialisation samoane comportent des enseignements pour la vie américaine, principalement en ce qui a trait à la famille (contenus et techniques d'apprentissage de l'enfant) et à l'école (modes de socialisation).

### (c) L'expérience de la General Electric à Hawthorne, en banlieue de Chicago

Fort curieusement, l'intérêt pour l'anthropologie appliquée aux États-Unis fut suscité, non pas par les travaux de Boas et de ses étudiant/e/s, mais par Bronislaw Malinowski et Radcliffe-Brown et l'école fonctionnaliste naissante, d'abord à Harvard en 1930 et à Chicago en 1935, par la création d'unités interdisciplinaires d'enseignement et de recherche qui recoupaient les structures départementales compartimentalisées.

En 1926, *Elton Mayo*, un psychiatre australien, devient le Directeur du Comité sur la Physiologie industrielle. Étant donné qu'il était Professeur en recherches industrielles, il n'est guère étonnant que son comité s'orienta en fonction des conditions sociales de la production industrielle, c'est-à-dire, qu'il s'intéressa aux facteurs physiques, psychologiques et sociaux qui influencent la productivité des travailleurs dans les usines de coton de la Pennsylvanie (Mayo, 1945). C'est ainsi que dans les années trente (c'est le moment de la Grande dépression) les idées de Mayo et de ses associées aboutirent à la classique étude expérimentale de la compagnie Western Electric à son usine de Hawthorne sur la productivité des travailleurs. Cette expérience à Hawthorne a été décrite d'une manière exhaustive par Roethlisberger F.J. et W.J. Dickson (1946) et je vous y réfère.

### (d) Les travaux de William Lloyd Werner

Werner fut professeur d'anthropologie à Harvard durant les années de la Grande Dépression économique. Il s'est rendu célèbre par ses études sur les classes sociales à *Yankee City*, une ville du Nord-est américain. En anthropologie appliquée, et cela est moins bien connu, son influence est double. Ses conceptions théoriques en anthropologie, principalement les orientations qu'il suscita dans l'étude des civilisations complexes représentent une première contribution. En second lieu, il utilisa les techniques de l'observation-participante et de l'entrevue libre (techniques qualitatives) dans l'étude des civilisations complexes (de la même manière que ces techniques d'observation

avaient été utilisées dans les milieux « exotiques »). Il fut fortement influencé par Radcliffe-Brown dans son étude sur les Îles Adamans (1922 et 1956). Les positions théoriques et méthodologiques de Warner amenèrent les [89] chercheurs de l'expérience à Hawthorne à concevoir l'usine de la Western Electric comme un *système social* dont les structures possédaient deux fonctions clairement identifiables : (a) la production de biens commercialisables ; et (b) la production de satisfactions particulières pour les travailleurs. Ces deux fonctions interdépendantes ont permis de comprendre les comportements des travailleurs à l'usine ainsi que les exigences nécessaires au maintien d'un équilibre essentiel à leur productivité.

Warner étudia l'usine de Hawthorne en se fondant sur deux axes : a) une connaissance exhaustive de la vie communautaire à Hawthorne en s'inspirant de l'hypothèse de travail que l'unité sociale que représente la communauté exerce une influence importante sur l'organisation du travail à l'intérieur de l'usine et b) sur les comportements des travailleurs dans leurs unités de production. Le principal résultat de la Bank Wiring observation Room et autres expérimentations sociales poursuivies à Hawthorne fut à l'effet que *la participation des travailleurs industriels à des groupes sociaux (à l'intérieur de l'usine et dans la communauté) est l'élément prédominant dans les comportements de production du travailleur*. Ces résultats amenèrent les propriétaires de l'usine de la Western Electric à favoriser la création de canaux libres de communication entre les travailleurs et les gérants, permettant ainsi à la fois de dépister, d'une manière hâtive, les problèmes de motivation chez les travailleurs et à exercer une fonction thérapeutique chez les employés de l'usine qui éprouvaient certaines difficultés. On peut affirmer que ces résultats et ces pratiques ont exercé une influence considérable sur les études en relations industrielles et en administration des affaires durant plus de trois décennies. Depuis 1960 à peu près, c'est l'idéologie syndicale de la confrontation qui a orienté les études dans ce domaine par rapport aux relations patronales-syndicales et à l'organisation du travail.

Voici quelques collaborateurs de Warner qui ont été marqués par l'expérience de la Western Electric et qui ont influencé le déroulement de plusieurs recherches dans les domaines les plus divers de

l'anthropologie : Chapple 1953 : 819-831 ; Arensburg et Kimball 1940 et 1965 ; Davis et Gardner 1941 ; Gardner et Moore 1964 ; et Warner et Srole 1945 (particulièrement, les études sur les classes sociales).

[90]

*Les travaux de W. F. Whyte (1943).* Warner transporta ses pénates de Cambridge, Mass. (Harvard) à Chicago et entreprit ses études classiques en épidémiologie psychiatrique dans les perspectives de l'écologie culturelle. Whyte lui succéda en tant que Chairman du Comité des Relations industrielles et entreprit en 1947 son étude sur l'Hôtel Tremont (Whyte 1948, Whyte et Hamilton 1964). Cette étude l'amena, lui et ses associés à gérer un hôtel de Chicago. Il analysa les situations de conflit dans le but de les résoudre le plus rapidement possible. Il déménagea par après à Ithaca, N.Y. (Cornell) où il continua ses études en relations humaines appliquées et sur la participation des ouvriers à la cogérance (« participation management »).

En conclusion sur les études à caractère appliqué à Hawthorne, deux constats s'imposent d'emblée. D'abord, une réalisation que la productivité maximale dans l'industrie découle de l'application des connaissances sur les conditions et les facteurs permettant aux travailleurs d'atteindre et de conserver des conditions physiologiques optimales d'éclairage, d'aération, d'espace, d'interaction libre dans l'équipe, de pauses, de périodes de repos, etc. Le système utilisé, c'est le taylorisme, c'est-à-dire, rendre les mouvements du corps dans la réalisation d'une tâche les plus efficaces possibles dans un espace donné afin de réduire au minimum le gaspillage d'énergie. En second lieu, le développement de l'école interactionnelle de Chapple et Coon dépassait la simple psychologie individuelle pour atteindre la psychologie collective d'un groupe, d'une équipe, d'une communauté d'origine (psychologie sociale).

(e) *Le New Deal de Franklin Delano Roosevelt et le Commissaire des Affaires indiennes, John Collier sr. en 1932 : Cheminement chronologique.*

1- La mise en application en 1934 de *l'Indian Reorganization Act*.

- John Collier sr., travailleur social de profession et ayant résidence à Taos au Nouveau-Mexique, fut le Secrétaire exécutif de l'Association américaine pour la Défense des Indiens et devint le principal architecte du nouveau contrat social de Roosevelt pour les Affaires indiennes.
- 2- En dépit de l'opposition de Franz Boas à sa nomination et à son programme de restauration sociale des réserves, Collier entretenait la conviction que les [91] anthropologues pouvaient contribuer d'une manière positive à son programme. Cette conviction l'amena à embaucher un certain nombre d'anthropologues dans *l'Office des Affaires indiennes*. Ces derniers constituèrent de 1935 à 1938 *l'Unité d'anthropologie appliquée*. Leur directeur fut Scudder Meekel. Sous ses ordres, on retrouvait, entre autres, Morris E. Opler, Gordon MacGregor et Olivier Lafarge. Leur fonction consistait à conseiller le Commissaire Collier dans la préparation des constitutions tribales et dans l'établissement de plans pour instituer des gouvernements tribaux, deux mesures fondamentales et essentielles dans le programme de restauration sociale des réserves indiennes des États-Unis. À la suite de difficultés et de frictions internes comme de frictions entre les membres de l'équipe et les administrateurs locaux et les Tribus indiennes elles-mêmes, les membres du *Congrès*, en 1938, abolirent *l'Unité d'anthropologie appliquée*. Ils s'opposaient, entre autres, à l'intégration des anthropologues dans l'administration gouvernementale.
- Cette décision adverse n'empêcha point Collier de garder à son service dans *l'Office Indien* quelques anthropologues. Mais il dû leur accoler une autre étiquette professionnelle (« spécialistes de l'éducation ») afin d'éviter la réprobation gouvernementale (les politiciens).
- 3- Utilisation par Collier, de 1941 à 1946, du Comité interdisciplinaire de Warner à Chicago : il lui commissionna des contrats de recherche de nature à l'aider dans ses tâches administratives.
- En 1938, John Provinse (formé par Redfield à Chicago) travaille à Window Rock à l'agence indienne que Collier nommera le *Service Navaho*, une unité semi-autonome de l'office des Affaires

indiennes. Il est rejoint par Solon Kimball (formé par Warner). Ensemble, ils ambitionnent de créer des unités sociopolitiques des Navahos, sous l'éclairage de la propriété foncière et de l'utilisation des terres (« land use »). À leur point de vue, l'utilisation des terres, serait un important déterminant de la structure sociale. C'est ainsi qu'ils établirent l'« outfit » ou le « district de pâturage » (*grazing unit*), une unité qui servit de fondement à l'élaboration de bon nombre de politiques administratives sur les réserves. Ces unités sociopolitiques sont critiquées [92] par les administrateurs blancs car elles tiennent insuffisamment compte de la structure globale de l'office des Affaires indiennes.

- En 1945, Collier donne sa démission et les données récoltées depuis 1938 sont analysées et publiées (Kluckhohn et D. Leighton 1946) durant les années qui suivirent par les membres du Ramah Project dirigé par Clyde Kluckhohn.
- 4- Laura *Thompson*. Elle est directrice des études sur la personnalité indienne. Cette unité comprenait des anthropologues, des psychiatres, des écologistes et des scientifiques sociaux. Études sur la socialisation et sur les politiques administratives de l'*Office des Affaires indiennes*. Les très nombreuses études académiques entreprises par cette unité ne furent pas mises en application à la suite du départ de Collier et de l'opposition du Congrès visant tout principalement les dispositions auto-déterminantes de l'*Indian Reorganization Act* de 1934. Il faudra attendre l'administration libérale de Kennedy et 1975 pour la rédaction de l'*Indian Self-Determination Act*.
- 5- Le New Deal en Agriculture : United States Department of Agriculture (USDA)

L'influence déterminante de Carle C. Taylor, sociologue, Directeur de la Division de la Population. C'est lui qui dirigea la classique série d'études des communautés rurales américaines. Ces études durent être abandonnées à la suite des soupçons des

Congressmen vis-à-vis les « social scientist » qui se mêlent d'étudier et de critiquer les politiques gouvernementales.

6- Création de la Society for Applied Anthropology en 1941 (Boston et Wash.)

Voici les noms des fondateurs et leurs intérêts disciplinaires : Elliott Chapple, l'approche interactionnelle ; Conrad Arensburg, la monographie de village ; John Provinse, l'Outfit Navaho ; Laura Thompson, études de la personnalité indienne ; Margaret Mead, culture et personnalité, enculturation ; Charles Loomis, cycle de vie de la famille (sociologie rurale) ; Gordon MacGregor, les anthropologues dans le gouvernement ; et F.L.W. Richardson, l'expérimentation sociale à Hawthorne.

[93]

7- La création de la relocation War Authority (Spicer, 1977 : 130-1331

8- L'anthropologie appliquée à Cornell, Henry Dobyns. Voir, Section 6.1.

9- L'aide technique américaine. Voir, Section 3.2.

### *2.3.2. Fondements historiques de l'anthropologie appliquée*

Établissons, dans le prolongement du développement en anthropologie appliquée aux États-Unis, les principaux aspects du développement correspondant au Mexique en relation avec l'Institut national indigène (I.N.I.). Création de l'Institut national indigène en 1954. Rôle-clé du Dr. Gonzale Aquirre Beltram. Quelques caractéristiques de l'I.N.I. :

- (a) Les centres administratifs sont localisés dans les villes de mé-tis, à proximité des villages indigènes ;



- (b) Les promoteurs culturels sont des Indiens lettrés qui connaissent la langue indigène de la communauté dans laquelle ils travaillent ;
- (c) L'aide technique, agricole, médicale, éducationnelle ainsi que celle reliée à la distribution des terres et au développement économique est administrée par une seule agence ;
- (d) L'administration Echeverria lui a donné une importance accrue en rendant le directeur de l'Institut, sous-secrétaire de la culture populaire, au ministère de l'Éducation ;
- (e) Dans ses activités, l'Institut entre en conflit avec d'autres institutions du milieu (programmes scolaires, activités des églises, programmes agricoles et commerciaux pour les habitants de la région - Indiens et non-Indiens) ; et

[94]

- (f) Plus récemment, la communauté anthropologique mexicaine est divisée par rapport aux attitudes à prendre vis-à-vis l'Institut. on se demande (c'est la nature du débat et de la division) si l'Institut est, en dernier ressort, un outil d'exploitation et d'assimilation des communautés indigènes mexicaines. on se demande aussi comment le réorienter pour qu'il serve les seuls intérêts indigènes.

### 3. Certains événements marquants aux États-Unis ou l'accélération de l'histoire

[Retour à la table des matières](#)

Deux événements marquants allaient influencer de façon décisive l'évolution de l'anthropologie appliquée aux États-Unis, en ce sens qu'ils ont suscité une participation majeure des anthropologues dans la solution de problèmes liés à la guerre (sécurité du pays, guerre psychologique et administration de pays vaincus) et au développement économique des pays du Tiers Monde.

#### ***3.1. La relocalisation des Japonais américains dans l'Arizona***

Au printemps de 1942 le gouvernement américain décida de déporter les 110 000 Japonais américains de la Côte du Pacifique dans le but de les *relocaliser* dans l'Arizona. Comme ils étaient des citoyens américains (accompagnés de leurs parents nés au Japon) contre qui ne pesait aucune accusation d'activité subversive, le gouvernement américain développa une politique d'administration de ces populations déplacées qui visait à protéger leur bien-être, à leur permettre *l'autogestion* dans le cadre des Centres de relocalisation et à rétablir leur indépendance économique. À une date ultérieure, plusieurs milliers de ces Japonais évacués se sont ré-établis dans plusieurs régions des États-Unis sans qu'ils deviennent objets de *restrictions militaires*. Toutefois, un plus grand nombre encore refusèrent de quitter les Centres de relocalisation et s'opposèrent, pour ainsi dire, au recouvrement de leur liberté. Cette résistance à leur libération pleine et entière fut très bien documentée par un anthropologue qui a lui-même participé à l'expérience de Poston et a exercé une influence considérable

sur l'évolution de l'anthropologie appliquée sur le continent Nord-américain : il s'agit d'Edward Spicer (1952 : 245-260).

[95]

L'honorable John Collier sr. fut associé dès le départ à cette expérience de relocalisation étant donné qu'il possédait une riche expérience de l'administration de communautés les plus variées de par sa fonction de responsable des affaires indiennes. Il croyait fermement que cette expérience de relocalisation devrait servir d'expérimentation sociale dans le domaine de l'étude des *relations humaines* étant donné que de nouvelles communautés auraient à se reconstituer spontanément dans un *vide social* qui se compare analogiquement à l'in vitro du laboratoire et dans le champ du gouvernement de *groupes désorganisés*. Étant donné le caractère unique de cette expérience de déplacement, les résultats scientifiques, pensait Collier, seraient de grande utilité dans l'administration des pays occupés, dans la réhabilitation et le ré-établissement de millions de personnes déplacées après la guerre. Grâce à son influence (il était d'ailleurs directement responsable de l'administration d'un des dix centres de relocalisation puisqu'il était situé sur une Réserve indienne) fut établi, sous la direction d'Alexander H. Leighton, psychiatre et anthropologue, un *Groupe de Recherche* au Centre de relocalisation de la Rivière Colorado, à Poston, dans l'Arizona, un des dix centres de déplacement établis par *L'Agence de Relocalisation en Temps de Guerre* où avaient été constituées trois unités résidentielles. L'histoire de ce projet de recherche est racontée par Alexander H. Leighton et Edward H. Spicer (Leighton A.H. 1945 : 373-397).

Des anthropologues aussi célèbres que Robert Redfield, Clyde Kluckhohn, Conrad Arensburg, Laura Thompson et Dorothea Leighton ont agi comme consultants sur cette étude. *The Governing of Men* (Leighton A.H. 1945), l'ouvrage qui consigna les résultats de cette expérience unique dans les temps modernes, comporte deux principales composantes :

- (a) *Une ethnographie* de la relocalisation japonaise qui est en quelque sorte une *étude clinique* d'une situation gigantesque créée

artificiellement (l'évacuation, les tous débuts, les évacués, les premiers jours, la planification communautaire et l'auto-gouvernement trois mois après l'arrivée sur les lieux). L'auteur apporte un grand soin dans l'étude des patrons culturels en voie de formation : aussi trouve-t-on des chapitres sur l'organisation sociale, la désintégration sociale, les feux, la grève, [96] l'impasse, la fin de la grève, l'auto-gestion après la grève, et l'évaluation des tendances et des politiques.

- (b) *Des principes généraux* sur la conduite des humains vivant dans des conditions sociales confuses et *stressantes* et des recommandations visant à aider les administrateurs dans la réalisation de leurs objectifs (secours, réhabilitation, resocialisation, gestion des groupes). En bref, à partir de l'analyse d'une expérience limitée dans le temps et l'espace (la partie ethnographique) Leighton en déduit des applications plus générales en élaborant les fondements de la conduite humaine et les processus à établir pour la transformer dans une direction pré-définie. C'est ce que l'on pourrait appeler une expérience de changement planifié sur une vaste échelle.

Il y a d'autres ouvrages qui se rapportent à cette relocalisation des Américains japonais (Myer 1971, Spicer 1971, et United States Department of Interior 1947).

### ***3.2. L'aide technique américaine***

[Retour à la table des matières](#)

Le second événement qui marqua profondément l'évolution de l'anthropologie appliquée aux États-Unis, parce qu'il toucha un très grand nombre d'anthropologues qui ont oeuvré sur tous les continents, fut le Programme d'Aide technique des États-Unis aux pays en voie de développement. Ce programme fut amorcé dès la fin de la Seconde Guerre mondiale et dure encore aujourd'hui. Il faut ajouter immédiatement que ce programme d'aide technique ne fut pas l'œuvre exclusive du

gouvernement américain (ni des gouvernements européens) puisque des Fondations américaines, des Agences para-gouvernementales, des organismes charitables et missionnaires, des organismes internationaux ayant des branches nationales, se sont engagés eux aussi dans des entreprises identiques ou analogues et ont fait appel aux services des anthropologues. Ces programmes d'aide technique sont mis en application soit sans approbation préalable des pays concernés ou soit encore à la suite d'une demande venant d'eux, laquelle conduit à une entente entre le pays qui reçoit l'aide et celui qui la fournit. Ces ententes bilatérales spécifient dans le détail les modalités (les responsabilités) de la participation du pays donateur ainsi que les fonctions et [97] responsabilités du pays-hôte. Il est facile de comprendre que les situations où il y a entente bilatérale ont de meilleures chances de succès que celles où il n'y en a pas, étant donné que le pays-hôte s'engage à participer activement dans l'innovation proposée. De plus cette participation repose sur un *besoin identifié* par le pays-hôte lui-même ou par une communauté (village) de ce pays. D'ailleurs certains pays assument eux-mêmes la responsabilité d'introduire une technique nouvelle à la condition de recevoir d'un pays ami ou donateur l'aide technique nécessaire. Charles Erasmus (1970 : 166-184) a livré son expérience à partir de tentatives gouvernementales de pays du Tiers Monde dans un effort de redressement (en Amérique latine).

L'aide technique proposée est ponctuelle (nouvelles variétés de céréales) ou fait partie d'un programme plus large qui comporte plusieurs éléments : dans ce dernier cas, il existe habituellement une entente bilatérale entre le *pays-hôte* et le pays donateur. Une technique particulière a de meilleures chances d'être acceptée par la communauté si les techniciens du changement sont en mesure de faire rapidement la démonstration de la supériorité de la *technique innovée* sur la technique traditionnelle. À titre d'exemple, il est plus facile d'introduire une variété de céréale qui accroîtra le rendement à l'hectare (les profits directs et indirects qu'en retireront les producteurs eux-mêmes) que d'introduire des méthodes de conservation des matières organiques du sol ou encore de préconiser des modes de contrôle de l'érosion du sol arable qui exigent des démonstrations plus complexes pour justifier leur utilité et productivité.

Prenons un autre exemple, dans le domaine de la santé celui-là. Il a été démontré qu'il était plus facile de faire accepter les méthodes curatives de la médecine occidentale que ses *modes de prévention*. La technique proposée a aussi de meilleures chances d'être acceptée par une communauté si elle n'entre pas en conflit avec des comportements traditionnels ou si elle introduit pas ou peu de changements dans les habitudes de vie. L'amélioration de la productivité d'une culture céréalière exige que le producteur obtienne de meilleures graines de semence : le coût de l'obtention de ces semences est minime par rapport aux gains immédiats qu'il en retire. Le meilleur exemple qui me vient à l'esprit pour mieux apprécier l'importance des habitudes de vie dans l'acceptation d'une [98] innovation technique est l'exemple des *puits artésiens* de la région du Sahel. Trop souvent les ingénieurs-hydrologues ont foré des puits dans des endroits peu accessibles ou qui sortent complètement en dehors des *circuits d'interaction* de la population avec le résultat que les population locales continuent très souvent à utiliser leurs puits traditionnels (avec tous les problèmes d'approvisionnement qu'ils comportent) même si ces puits artésiens ont un meilleur débit d'eau et surtout produisent de l'eau à l'année longue qui n'est pas contaminée. Le changement technique, on le voit, doit s'intégrer dans une organisation sociale et doit s'harmoniser aux systèmes de valeur opérants dans la communauté. Il y aurait beaucoup à dire sur les conditions et exigences nécessaires au changement technique. Qu'il suffise de se rappeler, sur ce point précis, que c'est là une des principales *pierres d'achoppement* dans les programmes d'aide technique des pays industrialisés aux pays défavorisés.

Les anthropologues engagés dans un programme d'aide technique aux pays peu industrialisés travaillent en équipe, une équipe multidisciplinaire, dans laquelle ils représentent *un des éléments scientifiques* parmi d'autres : au surplus, ils sont presque toujours dans une *position de subordination*. Cela nous amène à référer, même brièvement, aux difficultés que les anthropologues rencontrent dans la mise en pratique de leurs idées. L'administrateur de la mission se sent habituellement responsable pour le succès ou l'insuccès de la mission : pour autant, il est d'emblée enclin à se conformer au plan préétabli et aux modifications qu'on lui fait subir aux quartiers généraux et à l'ensemble des directives administratives de la mission. Si ces dernières ne

tiennent pas compte, par exemple, des patrons culturels de la communauté-cliente, comment voulez-vous que l'administrateur, dans un geste purement gratuit, soit attentif aux avis et conseils de l'anthropologue sur la nature préjudiciable d'une politique, d'une décision, d'une action. Ou encore, ce qui est plus fréquent, les politiques administratives tiennent compte de la culture de la communauté, mais dans la pratique, par suite des difficultés d'implantation qu'elles suscitent, l'administrateur n'est guère influencé par elle. L'anthropologue devra offrir sa démission ou s'en tenir, comme tous les autres membres de l'équipe, aux politiques établies. Il est encore une autre situation qui est au désavantage de l'anthropologue : dans des situations où les avis sont partagés entre les ingénieurs et les spécialistes des sciences de l'homme sur [99] les modalités d'action, le poids des premiers fait pencher la balance dans le sens de leurs intérêts techniques. À l'intérieur de l'équipe, l'anthropologue occupe un *statut minoritaire* qui lui est difficile d'abandonner. voilà quelques-unes des limites qu'éprouve l'anthropologue dans l'exercice de ses fonctions sur une équipe gouvernementale. Ce n'est pas le lieu ici d'examiner en détail les *contraintes professionnelles* découlant de ce type d'encadrement : je le ferai dans le sixième chapitre.

Il m'apparaît important, à ce stade-ci, d'énoncer les principales fonctions des anthropologues sur ces équipes (l'une ou l'autre ou plusieurs à la fois) :

- (a) L'évaluation du programme ;
- (b) La planification des opérations d'innovation proprement dites ;
- (c) Conseiller technique dans la mise en place d'un programme d'innovation ; et
- (d) Agent de développement communautaire ou comment convaincre les populations locales à accepter l'innovation proposée.

En bref, l'expérience du changement technique dirigé a fortement influencé l'histoire de l'anthropologie appliquée aux États-Unis. Pour

de plus amples informations sur le sujet, consulter : U.S. Government 1951 ; Mead 1953 ; Paul 1955 ; UNESCO 1959.

## 4. L'influence du passé colonial et ses effets de déstabilisation sur les pays qui ont récemment accédé à l'indépendance et sur les pays techniquement peu avancés

[Retour à la table des matières](#)

Étant donné que l'ouvrage réalisé sous la direction de Jean Copans (1975) traite de cette question sous ses principaux aspects, je n'ai pas l'intention de résumer ici les analyses et les démonstrations.

Notons, toutefois, que les nouveaux types de relations qu'entretiennent les pays développés avec leurs anciennes colonies et les pays du Tiers Monde, en général, comportent une mise en cause de l'ethnologie en tant que science [100] dite objective des Occidentaux (Tremblay 1979 : 243-256) et de nouvelles définitions des principes déontologiques régissant les relations entre les anthropologues et le pouvoir dont ils sont présumément les mandataires et les relations entre les observateurs et les observés. Ce ne sont pas uniquement les fondements théoriques et méthodologiques de la discipline qui doivent être repensés mais aussi les conditions mêmes et les modalités par lesquelles nous accédons à la connaissance d'une situation et les utilisations que l'on fait de cette connaissance. Comment ré-orienter la pratique de l'intervention pour que les anthropologues ne soient plus les instruments des structures de pouvoir et ne contribuent plus à accentuer la dépendance et l'asservissement « des peuples soumis » et exploités ou encore à freiner les mouvements de redressement et d'auto-détermination ? Voilà, très succinctement, la nature de la question qui nous est adressée. La réponse n'est ni simple, ni facile.



Cette question, Sidney Mintz y donne toute son ampleur (1979 : 269-274) en identifiant ses trois niveaux essentiels : (a) les problèmes de la redéfinition de l'objet des études anthropologiques ; (b) les antinomies de la pratique de terrain ; et (c) le questionnement des missions politiques de l'anthropologie. (269-270)

Ces questions sont également traitées dans une autre section du même ouvrage sous le thème de « Anthropologues occidentaux dans le Tiers Monde et anthropologues du Tiers Monde en Occident » (pp. 333-346) par les rapporteurs Raymond Eches, Jacqueline Matras-Troubetzkoy et Antoine Sibomana (1979 : 333-346). Il me semble que R. Eches a bien défini les diverses fonctions de l'anthropologue travaillant sur le terrain :

- (a) Cas où l'observateur ne se propose rien d'autre que de recueillir de l'information pour élaborer des qui seront organisées sous la forme d'un rapport ou d'un livre. C'est le cas où aucune visée pratique pour ceux qui sont observés n'interfère avec la recherche. C'est la situation en apparence neutre de l'anthropologue qui s'installe plus ou moins longtemps, selon des modalités diverses, chez la population qu'il étudiera en vue d'un travail à finalité uniquement ou partiellement universitaire (338-339)
- (b) Cas de l'anthropologue qui se propose d'acquérir une connaissance opératoire au profit d'un pouvoir menant une politique agressive ou « libératrice » selon l'idéologie dominante. Dans cette situation, diamétralement opposée en principe à la précédente, on ne se pose évidemment pas le problème de la neutralité de ce type d'action. Dans le cas le plus extrême, l'anthropologue est membre d'une équipe politico-militaire d'intervention visant à anéantir toute tentative de s'opposer à une action politique globale dans les groupes sociaux réputés peu sûrs ou dont on peut suspecter le [101] loyalisme, pour des raisons laissées à l'appréciation du groupe politique dominant (p. 339)  
(c'est la cas du Vietnam)

- (c) Cas de l'anthropologue qui vise une connaissance opératoire en vue d'un développement dont les séquences et la finalité sont connues, la référence étant, l'état du développement actuel de la société industrielle. Il s'agit pour l'anthropologue de favoriser une action de développement économique et social, sur laquelle il n'a pas de prise réelle. Cette action lui est imposée et il doit trouver les moyens de la favoriser et de la faire admettre dans un milieu dont ce n'est pas la préoccupation majeure. Il nous semble que la quasi-totalité de ce que R. Bastide avait si remarquablement analysé dans son ouvrage sous le titre d'Anthropologie appliquée (Paris : Payot, 1971) entre dans ce cas. (p. 340)

Le rôle de l'anthropologue dans une telle situation est bien défini dans les paragraphes qui suivent (voir p. 340-343).

- (d) Cas où la connaissance importe moins à l'anthropologue que sa participation à l'élaboration d'une action prospective. Dans ce cas, l'anthropologue est intégré dans une équipe pluri-disciplinaire dans le cadre d'une intervention « auto-gérée », donc en collaboration étroite avec les intéressés, avec les « observés ». Il s'agit, bien entendu, d'un cas idéal, et qui, jusqu'à présent, n'a jamais été encore envisagé sérieusement. On pourrait l'imaginer dans le cadre des projets de développement pour les zones déprimées des pays occidentaux, et, éventuellement, dans un avenir plus ou moins proche, pour le pourtour de la Méditerranée, si jamais ce qui a été appelé le « plan bleu » prend corps, et se développe selon un processus de concertation démocratique réelle, non seulement au plan des gouvernements (rapports Nord-Sud), mais à celui des pollutions riveraines intéressées elles-mêmes (p. 343)

Eches appelle ce type d'anthropologie qui débouche sur une action concertée des intéressés appuyés par des techniciens du social (les anthropologues, entre autres) *anthropologie prospective critique*.

R. Jaulin, dans *La paix blanche* (1970) traite du génocide des populations indigènes sous l'action inconsidérée ou planifiée *des Blancs*, des conditions de l'affranchissement et du retour à la vie traditionnelle adaptée de ces populations indigènes qu'on cherche à assimiler à tout prix, et des responsabilités de l'anthropologie et des anthropologues par rapport à ces indigènes (objet d'exploitation par la discipline).

## 5. La commission d'enquête Hawthorn-Tremblay sur les Indiens du Canada

[Retour à la table des matières](#)

L'examen même sommaire du passé colonial et de ses effets de déstabilisation sur les pays du Tiers Monde nous amène à nous interroger sur les politiques canadiennes (du Gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux) vis-à-vis nos propres communautés indigènes du Canada et du Québec. Par ce biais nous serons amenés à comprendre les orientations et les attitudes de nos propres [102] gouvernements vis-à-vis les Amérindiens. Cette étude de cas est d'autant plus intéressante qu'elle nous fait pénétrer au cœur des politiques gouvernementales d'un pays lui-même colonisé (par la France d'abord et par l'Angleterre ensuite) et qui n'a pas, en principe d'intention impérialiste d'une part et, d'autre part, elle nous permet de voir concrètement comment un gouvernement (et d'autres groupes, en particulier les Indiens eux-mêmes) a utilisé les résultats de la Commission d'Enquête qu'il avait lui-même nommée dans le but de définir ses politiques. Cet examen sera effectué à l'aide de trois documents (Hawthorn 1966-1967 et Weaver 1976 et 1981).

L'un définit les objectifs de la Commission d'Enquête et consigne les résultats obtenus et dresse une liste de recommandations, un se-

cond analyse l'impact de cette enquête sur les orientations politiques et les politiques concrètes d'action du ministre des Affaires indiennes, l'organisme responsable de l'administration des Indiens du Canada et qui surveille la mise en application des ententes fédérales-provinciales dans ce domaine. Le troisième reprend les résultats présentés dans le second et les insère dans une perspective plus large (les enjeux sociopolitiques).

### ***5.1. Les objectifs de la Commission d'Enquête***

#### [Retour à la table des matières](#)

Dans l'histoire de l'anthropologie canadienne appliquée, le Rapport Hawthorn-Tremblay, *Étude des Indiens contemporains du Canada* (version française) est, par la force des choses, un classique en ce sens qu'il représente la première et la seule étude à l'échelle du pays tout entier des Indiens du Canada. Théoriquement, du moins, il devait tenir compte de toutes les civilisations et tribus indiennes vivant sur le Territoire canadien. Cette étude devait exclure les Inuit étant donné la tâche à accomplir durant une période limitée (trois années) et le caractère restreint des ressources mises à notre disposition. La population-cible était l'ensemble des tribus indiennes du Canada dans leur état actuel (problèmes contemporains par opposition à problèmes anciens). Le Bureau des Affaires indiennes, en commissionnant l'étude en 1963, s'attendait que l'équipe de recherche examine aussi les structures administratives et les politiques des Affaires indiennes vis-à-vis les réserves dans certains domaines prioritaires :

[103]

(a) *La structure économique des Réserves*. Voilà un champ très vaste qui inclut les ressources naturelles des Réserves et l'utilisation qu'en font les Indiens pour leur consommation familiale (piégeage, chasse, pêche, habitation, instruments, vêtements, transport, etc.) et pour la vente (produits agricoles, produits forestiers, pêches commerciales, vente de la fourrure, produits d'artisanat, etc.) afin d'en reti-

rer des revenus. Cela inclut aussi une étude approfondie de la structure industrielle et commerciale du milieu, de même qu'une analyse détaillée des emplois rémunérés (saisonniers et annuels) des membres sur la réserve et en dehors de la réserve. Ajoutons l'étude du statut économique et du niveau de vie des familles en tenant compte des biens de consommation, du salaire provenant de différents emplois, des paiements de transfert ainsi que toutes les autres sources de revenus. Ajoutons également la préparation générale et la formation technique préalable pour l'entrée sur le marché du travail, la stabilité au travail, le congédiement, le chômage, les postes saisonniers, et le niveau de rémunération des travailleurs pour chacun de ces postes. Parlons encore de la pauvreté chronique et de la misère sur les réserves qui se traduisent par des déficiences alimentaires et nutritives, par des privations de toutes sortes des biens de consommation les plus essentiels. En fin de compte, la question sous-jacente à toutes les autres est l'établissement du degré d'autosuffisance économique des réserves afin de poser un jugement sur leur viabilité économique. Nous postulons aussi, indirectement, que si les réserves avaient une infrastructure suffisante cela se traduirait sur la viabilité (tout court) des réserves. Les réserves étaient-elles capables d'assurer leur développement économique et sociale et devenir auto-suffisantes ? Ou devaient-elles continuer à recevoir artificiellement de l'extérieur l'aide économique et technique devant permettre aux Réserves de survivre ? La question fondamentale qui nous était posée était donc d'évaluer les possibilités d'autosuffisance des réserves, et à quelles conditions ?

(b) *L'examen approfondi de la nature de la juridiction fédérale sur les Indiens*. Une seconde question à l'étude se rapportait à la nature de la juridiction fédérale sur l'ensemble des collectivités indiennes du Canada en tenant compte des Traités que les Indiens avaient signés avec la Couronne britannique, de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, l'Acte des Indiens (*The Indian Act*) de 1951, et les Ententes fédérales-provinciales. Quel est le partage des pouvoirs [104] entre le Fédéral, le Provincial, le Municipal et la Réserve ? Certaines des responsabilités appartenant au Fédéral peuvent-elles être transférées aux Provinces, et à quelles conditions ? Quel est le degré d'autonomie

politique qui pourrait être accordée aux Réserves et comment les fonctions nouvelles pourraient-elles être assumées par les Conseils de bande et l'institution de la chefferie ? Voilà quelques-unes des questions qui étaient soulevées par rapport à ce thème.

Il nous apparaissait évident que le Gouvernement fédéral voulait réviser *l'Indian Act* pour accorder une plus grande responsabilité aux provinces afin de réduire le coût de ses programmes et pour accorder une plus grande autonomie aux réserves indiennes. La rumeur circulait à l'effet que le gouvernement central avait même l'intention d'abandonner certains de ses programmes et, à la limite, escomptait que certaines réserves pourraient se libérer complètement de la tutelle fédérale d'ici une décennie et, par cet affranchissement, acquérir leur totale autonomie politique.

(c) *L'éducation des Indiens*. Le troisième thème à l'étude était l'éducation des Indiens. Il s'agissait d'examiner la scolarisation des Indiens et d'en évaluer les résultats tant par rapport à la persévérance scolaire et au niveau de scolarité atteint que rapport à l'utilité de ce système vis-à-vis l'entrée sur le marché du travail et la tenue des fonctions de leadership par les gens instruits. Les Indiens instruits continuaient-ils à vivre sur les Réserves ou préféraient-ils émigrer vers les centres urbains où existent des emplois disponibles ? Quels rapports existent-ils entre le niveau de scolarité et le niveau de revenu, la stabilité de l'emploi, le degré d'acculturation ?

Quelle est la nature du système scolaire indien : en quoi s'apparente-t-il au système des Blancs et en quoi s'en différencie-t-il ? Quels sont les divers types d'écoles (écoles intégrées, écoles confessionnelles en dehors des Réserves, écoles de Réserve) et quelle est l'influence de ces types d'école sur la performance scolaire des étudiants. Il fallait s'intéresser aux enseignants (leur préparation pour enseigner sur une Réserve, leur niveau de formation, leurs attitudes vis-à-vis les enfants indiens) et aux programmes d'étude ainsi qu'aux méthodes pédagogiques et aux modes d'apprentissage proprement dits.

Enfin un troisième niveau d'étude et d'évaluation se rapportait à la motivation de l'étudiant, à sa capacité de s'adapter ou de ne pas s'adapter à la culture des Blancs par le biais des contenus de programmes, à son assiduité en classe, à son degré de succès dans ses études, à sa persévérance scolaire, à ses échecs, etc. Pour les étudiants vivant dans les pensionnats et ceux fréquentant les écoles intégrées, il nous apparaissait intéressant d'étudier l'impact de la langue d'enseignement (l'anglais ou le français) sur la conservation de la langue autochtone. Dans quelle mesure les parents collaboraient-ils à l'apprentissage scolaire de leurs enfants ? Comment étaient vécus les conflits entre l'univers scolaire des Blancs et l'univers familial autochtone et quelles en étaient les répercussions ?

(d) *Le leadership autochtone sur les Réserves*. Le dernier thème à l'étude était celui du type de leadership que l'on retrouvait sur les Réserves : traditionnel, (chefferie héréditaire) ou moderne (élection des chefs) et la capacité de ce type de leadership d'assumer l'ensemble des fonctions associées à une autonomie politique. Quelle est la structure du leadership sur les Réserves (chef, conseil de bande, participation à des associations autochtones, positions de direction dans divers organismes et projets, etc.) et les types d'activités sur lesquelles ce leadership s'exerce ? Examiner le leadership par rapport aux revendications autochtones et à la participation dans les associations autochtones provinciales et nationales ; le leadership et le factionnalisme sur les Réserves ; le leadership et l'acculturation.

## ***5.2. Résultats et recommandations***

### [Retour à la table des matières](#)

La Commission Hawthorn-Tremblay a énoncé, à la suite de ses études approfondies, par rapport à chacun de ces thèmes tout un ensemble de recommandations précises. Il ne s'agit pas d'en faire l'inventaire ici ni d'en examiner la validité. Il m'apparaît important, toutefois, de dégager certaines constatations empiriques sur lesquelles elles se fondent de même que la philosophie générale qui les inspirent.

Plusieurs de ces constatations étaient déjà bien connues puisqu'elles apparaissent à de multiples reprises dans les nombreuses études sur les différentes [106] tribus du Canada. Nous les avons pour ainsi dire vérifiées à l'échelle du pays tout entier tout en les nuancant par rapport à des variables discriminantes importantes (degré d'éloignement des réserves, degré d'avancement, niveau d'acculturation, taille des réserves, degré de développement économique, etc.). voici ces principales constatations :

(a) *Les politiques gouvernementales vis-à-vis l'ensemble des Indiens du Canada*, les pratiques administratives des fonctionnaires gouvernementaux, de même que les attitudes des Blancs vivant sur les Réserves n'ont guère évolué depuis près d'un siècle et visent à maintenir les Indiens du Canada dans un état d'asservissement et de contrôle. « L'Indien est un enfant qui doit être surveillé constamment car il est susceptible de faire des bêtises à la moindre occasion », est la prémisse qui justifie l'ensemble du système. Une autre présupposition, qui est également sous-jacente, peut s'exprimer de la manière suivante : les coûts financiers de l'administration des Réserves et des programmes pour les Indiens s'accroissent à un rythme effarant ; les Blancs et les institutions des Blancs ne sont pas prêts à accroître leurs contributions financières pour maintenir le système de privilèges dont les Indiens sont les bénéficiaires. Les Blancs seraient prêts à accorder aux Indiens leur entière autonomie à la condition qu'ils assument pleinement, par eux-mêmes, l'ensemble de leurs responsabilités, représente une autre attitude collective sous-jacente. En d'autres termes, le gouvernement fédéral est disposé à réviser *l'Indian Act*, mais pour des motifs bien différents de ceux des Indiens.

(b) *L'intervention des agences blanches sur les communautés autochtones canadiennes* (qu'il s'agisse de l'économie, de la santé et du bien-être, de l'éducation ou de la protection des droits indigènes et le maintien de l'ordre) est **une faillite**. Les Indiens sont cantonnés dans des Réserves qui, la plupart du temps, les étouffent. Ils constituent une des classes d'individus les plus pauvres du pays et les plus démunis par rapport à leurs chances de vie. La très grande majorité des Réser-



ves ne constituent pas des unités économiquement viables : le développement économique est inexistant puisqu'il y a absence de ressources sur les Réserves elles-mêmes et que celles existant dans le milieu environnant sont plus ou moins accessibles. Cette pauvreté des Indiens s'accompagne de privations de toutes sortes qui se reflètent dans leur état de santé et [107] dans les conditions hygiéniques et sanitaires existant sur les Réserves. Les taux de mortalité sont parmi les plus élevés au pays ; la mortalité infantile est élevée également et l'espérance de vie y est plus faible que partout ailleurs. En bref, ils sont, dans l'ensemble, privés des soins médicaux les plus essentiels bien que ce soit une population identifiée comme étant la plus exposée aux maladies et la plus susceptible d'en ressentir la nécessité. La scolarisation des Indiens, prise comme un tout, est aussi un échec. Cet échec est d'autant plus visible que même ceux qui ont une éducation secondaire (la très faible minorité) ne réussissent point à trouver des emplois qui conviennent à leur niveau de scolarité.

(c) *La crise de conscience des collectivités indiennes du Canada.* La crise de conscience des communautés indigènes canadiennes est un phénomène qui s'exprime dans plusieurs indices différents qui convergent dans le même sens : l'identité culturelle des Indiens est ambiguë ; le sens de l'appartenance est partagée entre diverses allégeances plus ou moins conscientes ; non seulement les Réserves sont divisées par rapport aux orientations fondamentales du groupe mais aussi sur la plupart des questions qui les concernent directement dans les affaires courantes. Ces divisions se répercutent au niveau des relations inter-Réserves, au niveau des membres d'une même tribu et des relations inter-tribales. Il n'est pas étonnant que dans ces circonstances l'action concertée soit difficile. Cette crise majeure s'exprime encore dans des conditions de vie défavorisées qui se reflètent dans un éventail d'éléments tels que le sous-emploi et le chômage, la faiblesse des niveaux de vie de la plupart et l'indigence d'un trop grand nombre, une désintégration plus ou moins accentuée des modes traditionnels de vie et des éléments traditionnels de l'organisation sociale indigène et des relations interculturelles avec les Blancs marquées du signe de la discrimination et de l'exploitation.

Cette crise de conscience rend l'établissement d'organisations indiennes fortes difficiles. Elle empêche toute forme de concertation entre les diverses civilisations indiennes du Canada. Les revendications indiennes sont constamment perçues comme étant le lot de minorités mécontentes ou l'arme d'arrivistes. Elles sont donc perçues comme étant à caractère individuel et à ne pas prendre au sérieux par les appareils étatiques. Le « *divide ut imperat* » des autorités [108] gouvernementales a peut-être aussi exercé une influence en ce sens qu'il aurait permis de maintenir le statu quo et de consolider le pouvoir du gouvernement central et la main-mise de l'État sur les richesses indigènes. En bref la plupart des groupes indiens sont complètement démunis face aux dictées et volontés du gouvernement central par le fait qu'ils ne sont pas en mesure de présenter un front uni (à l'occasion de consultations) ou d'opposer une résistance organisée vis-à-vis des politiques qu'ils estiment nocives pour eux. Les conditions qui prévalaient à ce moment-là (les années soixante) diffèrent totalement de celles qui existent aujourd'hui, pour le Québec à tout le moins (Tremblay 1988).

Énumérons, en terminant, les principaux éléments qui constituent la *philosophie des recommandations* de la Commission Hawthorn-Tremblay

- Le respect des libertés individuelles et collectives ;
- L'égalité des chances ;
- La promotion des valeurs indigènes traditionnelles ;
- La dénonciation des principaux éléments de l'acculturation planifiée ;
- La promotion des langues indigènes ;
- La promotion de l'autogestion sous toutes ses formes ;
- La lutte contre la discrimination et l'exploitation ;
- L'outillage des Indiens en vue du développement économique ;
- L'absolu respect des droits et coutumes indigènes ;
- La mise en relief de la richesse des apports indiens ; et

- L'Indien est un citoyen plus qu'ordinaire (Citizen plus).

Peut-être ai-je embelli inconsciemment les principes et les finalités qui nous ont guidés dans la rédaction de nos recommandations à la lumière des résultats obtenus. Il est loisible, toutefois, d'effectuer une analyse de contenu de ces recommandations afin d'en faire ressortir les principes qui s'en dégagent.

### ***5.3. L'évaluation de Sally Weaver***

[Retour à la table des matières](#)

L'article de Sally Weaver que j'ai cité plus tôt cherche à savoir dans quelle mesure le *Rapport Hawthorn-Tremblay* fut utilisé par le Gouvernement central dans l'élaboration du *Livre Blanc de 1969* sur les politiques indigènes. [109] Dans un premier temps, l'auteure présente un historique de l'Enquête à la lumière des dynamismes politiques et du climat social de l'époque. Puis elle y discute des divers éléments et situations qui ont soit favorisé ou empêché la mise en application de ces recommandations.

Le résultats de l'évaluation est que cette étude, pourtant bien documentée et conçue en fonction de son utilisation éventuelle, n'a pratiquement pas exercé d'influence sur la formulation du Livre Blanc. Cela nous amène à nous poser des questions sur l'utilité de l'anthropologie et sur le cheminement à suivre pour que les résultats de ses travaux soient utilisés.

### ***5.4. Autres lectures suggérées***

Dans la foulée des développements et constatations sur les documents Hawthorn-Tremblay et Weaver, il y aurait à notre sens, six documents qui compléteraient les informations de base sur le sujet (Gouvernement du Canada 1969, Indian Chiefs of Alberta 1970, Tremblay

1976, Recherches amérindiennes au Québec 1979, Ryan 1978, Tremblay 1988.

## 6. Le développement de l'anthropologie appliquée dans certaines universités

[Retour à la table des matières](#)

Il n'est pas dans mon intention de faire l'historique du développement de l'anthropologie appliquée dans les universités nord-américaines. Toutefois, j'aimerais, à titre illustratif, identifier une université américaine, *l'Université Cornell*, qui a joué le rôle de chef de file dans ce domaine dès 1948 ainsi que deux universités canadiennes qui, tout en s'inspirant des expériences de Cornell, ont construit une tradition originale dans le domaine de l'anthropologie appliquée, à savoir l'Université McGill ainsi que l'Université Laval. Nous possédons, pour chacune de ces expériences des documents et des publications qui en explicitent les principaux éléments.

### *6.1. Les expériences de Cornell en anthropologie appliquée*

Les expériences de l'Université Cornell dans le champ de l'anthropologie appliquée se sont amorcées vers 1948 au moment où se sont trouvés réunis à Ithaca dans le Département de sociologie et d'anthropologie des anthropologues de la trempe de Lauriston Sharp (Directeur du Département) Alexander H. [110] Leighton, Marris Opler et Allam Holmberg qui étaient tous les quatre intéressés à utiliser les connaissances et les acquis de l'anthropologie dans la promotion du développement et du changement planifié. Cet intérêt s'est traduit concrètement :

- (a) Par la construction d'un programme d'études où il y avait une place de choix pour un cours et séminaire en anthropologie appliquée ;
- (b) Par la tenue d'un programme expérimental de formation sur le terrain dans le Sud-ouest américain dont les résultats préliminaires apparaissent dans le numéro d'hiver de *Human Organization* de 1951 ;
- (c) Par l'amorce de programmes de recherche dans le domaine du changement planifié sur plusieurs continents qui constituaient tout autant des lieux d'expérimentations sociales et économiques que des lieux de formation en anthropologie fondamentale par l'occasion qu'ils offraient d'effectuer des recherches de terrain sur des bases transculturelles ; concrètement, voici, à l'automne 1950, les principaux terrains existant à Cornell :
  - La relocalisation des Indiens Navahos à Fruitland, New-Mexico (Leighton)
  - L'introduction de nouvelles variétés de riz au Thaïlande (Sharp)
  - L'autogestion de l'Hacienda Vicos, au Pérou (Holmberg)
  - Le programme de recherche à Senapur, Inde (Opler)
  - L'épidémiologie des maladies mentales en Nouvelle-Écosse et l'introduction d'une clinique psychiatrique rurale à Bristol (Leighton)
- (d) Par la constitution de groupes interdisciplinaires de discussion sur les problèmes suscités par le changement dirigé.

Tous ces programmes de recherche et ces interventions anthropologiques ont fait l'objet de publications nombreuses. Les plus connues sont, à mon sens, celles sur Vicos et celles sur le comté de Stirling (N.E.).

Récemment, un gradué et chercheur de Cornell, Henry Dobyns a rédigé un article pour donner un aperçu de la contribution de Cornell

au champ de l'anthropologie appliquée en dressant la liste des principales publications de diplômés de Cornell durant la *décennie cinquante* dans les champs de recherche et d'activités professionnelles dans lesquels ils ont oeuvré. La liste est plutôt impressionnante : vous pourrez le constater par vous-mêmes (Dobyns 1980). [111] D'autres lectures sont également suggérées (Collier et Collier 1957, Leighton 1951, 1954, Cornell University 1949).

## ***6.2. L'anthropologie appliquée à l'Université McGill***

### [Retour à la table des matières](#)

L'Université McGill a développé un excellent programme d'anthropologie appliquée dans le cadre de son Programme de recherche en anthropologie du développement. Norman Chance, un des initiateurs de ce programme, en a décrit les principales composantes en présentant les résultats de ses travaux sur les Cris (Chance 1968). Salisbury, son successeur, a conféré à ce programme son plein épanouissement à l'occasion des travaux de l'équipe qu'il a dirigée à la Baie James (Salisbury et al. 1972a, Salisbury et al. 1972b, Salisbury 1976 et 1977). Il a d'ailleurs présenté ses points de vue sur l'anthropologie appliquée au Québec (Salisbury 1983). Étant donné son importance dans l'histoire de l'anthropologie appliquée au Québec et au Canada (Price 1987) et étant donné son décès prématuré en juin 1989, je me sens autorisé d'inclure ici le travail que j'ai présenté à un colloque qui eut lieu à McGill en son honneur le 28 septembre 1989. J'ai intitulé ma communication « Richard Salisbury et l'anthropologie du développement ».

Je suis heureux de prendre la parole à ce colloque consacré à la mémoire de Richard Salisbury que nous appelions familièrement Dick. À l'occasion de ma première intervention, durant le service commémoratif, j'ai mis en relief la qualité de sa participation dans les sociétés savantes et les associations professionnelles où il nous a légué une solide tradition de probité, de rigueur et d'engagement. Je soulignais aussi comment la qualité et la diversité de sa production scientifique le plaçait aux tous premiers rangs de l'anthropologie et des sciences so-

ciales canadiennes. Ses expériences de terrain aux États-Unis, en Nouvelle-Guinée, dans les Guyanes, au Québec rural, à la Baie James, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Labrador procédaient toutes d'une même intentionalité, soit celle de rendre les données ethnographiques utilisables à des fins endogènes. C'est affirmer qu'il fallait que ces expériences permettent à ceux et celles qui participent à l'observation de bénéficier directement des retombées de l'enquête, par le biais d'un relèvement des niveaux de vie (développement économique) et d'une prise en charge des affaires relevant de [112] leur situation géopolitique particulière (développement de la qualité de vie ou développement social).

Vous l'aurez compris, par cette introduction, je n'ai pas l'intention d'évaluer l'ensemble de l'œuvre de Richard Salisbury, ce qui, à mes yeux en tout cas, représente une entreprise considérable. J'entends, plutôt, me limiter à esquisser dans ses grandes lignes sa contribution à une anthropologie du développement, selon trois axes particuliers où son action soutenue fut déterminante. À savoir : (a), le Programme d'anthropologie du développement à McGill ; (b) ses travaux de recherche ainsi que ceux de son équipe lesquels ont exercé un impact bénéfique sur les populations étudiées ; et (c) son rôle de tout premier plan dans l'établissement d'une Société canadienne d'anthropologie appliquée.

Le programme d'anthropologie du développement à McGill, amorcé à la fin des années cinquante par Norman Chance, représente une innovation d'importance dans la mesure où elle visait à incarner ici des expériences transculturelles de développement, amorcées depuis l'Après-guerre principalement par des anthropologues américains dans le but de faire la promotion de l'avancement technique, de la santé publique et de l'alphabétisation. Sous la direction de son promoteur, cette idée eût à peine le temps de s'enraciner et de donner lieu à des observations de nature économique auprès de populations Cries de l'hinterland québécois. Sous le leadership de Salisbury, après le départ de Chance, cette initiative particulière prendra toute son ampleur et équilibrera une grande maturité. En effet, Salisbury amplifiera le modèle théorique de départ, élargira et diversifiera l'aire territoriale d'observation et obtiendra, par la compétence des travaux de l'équipe

qu'il dirigeait, un statut de médiation entre les visées gouvernementales de développement des populations autochtones et celles que ces dernières entretenaient par rapport à leurs conceptions et visions de leur avenir.

Il faut spécifier que des circonstances contextuelles historiques et sociopolitiques particulières se sont conjuguées pour permettre l'acquisition de cette fonction médiatrice tout à fait exceptionnelle dans la « négociation d'un mode de vie » pour reprendre la belle expression de La Rusic. D'autres, [113] mieux qualifiés que moi qui ont été avec Dick parties prenantes à cette expérimentation sociale québécoise extraordinaire et exemplaire à plusieurs égards, pourront l'évaluer dans toute son ampleur. Pour ma part, je n'entreprendrai que les faits saillants. Salisbury a consigné les résultats de ses travaux à la Baie James dans son ouvrage *A Homeland for the Cree* (1986) rédigé grâce à l'obtention de l'une des prestigieuses bourses Killam. Pour ce faire, il fallait que ce territoire scientifique ait été occupé par des activités professionnelles spécifiques et que celles-ci aient été reconnues, par les deux parties concernées, comme ayant une pertinence et une signification propres. C'est ce que réalisa Salisbury et son équipe avec brio, disons-le sans retenue et avec fierté, pour réussir à se voir reconnaître dans une fonction privilégiée et à conserver, au fil des ans, une crédibilité qui ne s'est point démentie. Voilà, il me semble, pour ne référer qu'à cet exploit, une réalisation qui a grandi notre discipline et qui lui a conféré une visibilité plus positive dans notre milieu. Il aura réussi à contrer une représentation populaire, hélas trop souvent exprimée « Il y a trop d'anthropologues, quelle est au juste leur utilité ? ».

Cette expérimentation sociale, unique dans les annales de l'anthropologie québécoise, à une période aussi hâtive de l'enracinement académique de l'anthropologie, a permis la formation de toute une génération d'anthropologues anglophones et francophones - car Dick a réussi à attirer plusieurs de nos étudiants des universités francophones - pour les initier à ses visées sur le développement des populations autochtones. Ces participants de la première heure et ceux qui leur ont succédé ont toujours nourri vis-à-vis de Dick la plus haute estime pour l'homme de science qu'il était. Ils ont essaimé à l'échelle du pays dans



l'enseignement universitaire, dans les Centres de recherche, dans l'administration gouvernementale, dans les Instituts de recherche et d'intervention, dans l'entreprise privée, dans les associations autochtones, à peu près dans tous les milieux préoccupés par le sort des populations minoritaires et défavorisées. Voilà un rayonnement dont peu d'entre nous, s'il en est, peuvent s'enorgueillir. Ils ont tous et elles ont toutes une originalité propre qui fait progresser les idées que Dick n'aura pas eu le temps d'implanter : cela est remarquable et témoigne de la souplesse de l'encadrement reçu par leur « maître à penser ».

[114]

Le Programme en anthropologie du développement, dont Dick a assumé la direction de 1962 à 1985, s'est bâti, comme on le sait, une réputation internationale. La participation de McGill avant, pendant et après la signature par les Inuit et les Cris de l'Entente de la Baie James a reposé sur les épaules de Dick. Elle est le fruit, à n'en pas douter, de la diversité de ses expériences culturelles, de sa détermination à réaliser le transfert des connaissances anthropologiques sur les processus de modernisation en régions périphériques et de sa détermination à poursuivre inlassablement l'objectif de favoriser ce que Roger Bastide a nommé « la culturalisation » du progrès.

Ajoutons quelques commentaires sur les aspects plus proprement scientifiques de sa contribution à l'anthropologie du développement. Ses travaux en Nouvelle-Guinée et la publication de son ouvrage *From Stone to Steel*, sorti des presses en 1962 et consacré à l'impact de la technique sur les structures économiques traditionnelles, l'avait déjà consacré comme spécialiste de l'anthropologie économique. Son livre, comme l'affirme Bruce Trigger, est devenu un classique sur le sujet pour la période de l'Après-guerre. Ses nombreux écrits en anthropologie économique dans les années suivantes dans des collectifs consacrés à cette thématique, dans les encyclopédies, dans les revues spécialisées, dans les ouvrages témoignant de l'avancement des connaissances dans les champs anthropologiques, tels que *Annual Review in Anthropology*, reflètent largement l'expertise et la stature qu'on lui reconnaissait. Ce qui me frappe dans l'éventail des titres coiffant ses travaux sur le sujet et dans la très grande diversité des lieux de publication, c'est à la fois la solidité de ses connaissances anthropologi-

ques et le nouvel humanisme qui s'en dégage. Celui-ci prend sa source d'inspiration dans les classiques de l'anthropologie mais débouche pleinement sur une nouvelle vision de la pratique anthropologique où la sophistication théorique, la rigueur opérationnelle et l'intuition phénoménologique s'arriment et s'intègrent en fonction du service à la communauté faisant l'objet de l'expérimentation sociale.

Le modèle théorique qu'il utilisa en Nouvelle-Guinée, de son propre jugement, était plutôt simple, quoique parfaitement bien documenté et illustré, dans la mesure où il associait l'avancement technologique et l'accroissement de [115] la productivité économique. Celle-ci, tout en réduisant le temps consacré au travail, libérait de ce fait des moments libres pour la participation politique et les activités de consommation. Ces dernières en venaient ensuite à exiger de nouveaux investissements. Ce modèle qu'il avait mis à l'essai sur des populations relativement isolées, il l'enrichira de variables intermédiaires dans son étude sur les Vunanami, un groupe de la Papouasie-Nouvelle-Guinée plus directement intégré à l'économie mondiale. Il y accordera une position centrale aux structures du pouvoir local dans le processus de prise de décision de l'acceptation de l'innovation technologique, spécialement si celle-ci requérait des transformations dans les structures professionnelles de production.

Sans entrer dans tous les détails techniques nécessaires à une démonstration, on peut dire que cette étude, publiée en 1969, contribuera directement à une nouvelle amplification du paradigme utilisé dans ses travaux et ceux de son équipe à la Baie James pour prendre en considération, en plus des structures politiques locales et régionales et une nouvelle prise de conscience identitaire la valeur marchande de travaux non monnayés dans l'économie locale traditionnelle, mais reliés à l'économie moderne, principalement celle des services. Son objectif premier, tel qu'il le résume dans sa demande pour obtenir une bourse Killam, et je le cite « C'est d'isoler les facteurs qui produisent un développement réussi là-bas - le triplement des revenus, l'établissement d'un gouvernement régional efficace et interactif, une administration locale des services, des hausses substantielles dans les standards de logement, de santé et d'éducation, associées à une réapparition des activités traditionnelles, à la renaissance de la fierté ethnique - (de

considérer cette constellation de facteurs) - et de les intégrer dans un modèle général de développement » (Résumé du projet, 1979, p. 13 : traduction libre).

L'originalité du schème théorique proposé découle d'une vaste érudition ethnologique puisque Dick Salisbury maîtrise également bien les courants théoriques et méthodologiques de l'anthropologie sociale anglaise, ceux de l'anthropologie culturelle américaine des années récentes et ceux de l'anthropologie en périphérie. De plus, ne cherche-t-il pas aussi à intégrer dans une vision unifiée sur le développement en régions excentriques, des concepts en provenance de l'économie, de la science politique, de la sociologie et de [116] l'anthropologie ? Cette sensibilité à une perspective transdisciplinaire du développement dans le Nord canadien m'apparaît une des caractéristiques de la contribution spécifique de Salisbury.

Dick et son équipe possèdent un flair politique exceptionnel lorsqu'on prend conscience que la plupart des recommandations issues de leurs travaux ethnographiques ont été adoptées soit directement par les instances gouvernementales blanches ou indirectement par les Cris à la suite de leur mobilisation politique, de leur longue marche en vue d'une Entente négociée sur leurs droits en 1975 et de la mise en pratique des termes mêmes de cette entente. De l'anthropologie conventionnelle, à une anthropologie critique et à une anthropologie de l'engagement social, voilà une trajectoire professionnelle que Dick a empruntée avec un succès évident pour laisser une marque durable dans les domaines d'une anthropologie du développement et des études autochtones. Le message de son testament intellectuel est riche d'enseignements pour notre profession qui n'a pas encore accepté d'embrasser la légitimité de l'intervention anthropologique et qui n'a pas encore su enrayer complètement les barrières qui existent entre les anthropologues universitaires et ceux qui sont, à un titre ou à un autre, engagés dans les services professionnels et l'action dans la communauté.

Dick a estimé, j'imagine, que son témoignage écrit demeurerait insuffisant. Car il a accepté d'accéder à la présidence de la Société d'anthropologie appliquée du Canada en 1986, en dépit d'un agenda assez lourd. Ce geste, peut-être pas inhabituel chez les personnes fort oc-

cupées, revêt une symbolique particulière dans son cas. S'il avait réussi, avec les moyens du bord et avec l'aide de jeunes loups avides de connaissances et d'expériences novatrices, une aventure intellectuelle passionnante, peut-être en était-il autrement pour d'autres collègues plus isolés et moins bien outillés que lui, qui éprouvaient le besoin de s'appuyer sur des cadres institutionnels qui déborderaient leurs milieux d'appartenance ? Il était prêt à répondre à leurs sollicitations et à épauler les efforts entrepris par l'Association depuis 1982 avec l'ardeur du néophyte, lui qui pourtant avait déjà à son crédit des dizaines de réalisations de tout premier ordre. C'était encore pour lui une occasion d'offrir aux plus jeunes de notre profession, aux personnes qui ne fréquentent pas habituellement [117] les réunions de sociétés savantes et les colloques disciplinaires une tribune où elles pourraient s'exprimer.

Il était avec Milt Freeman de ceux qui avaient la notoriété et la compétence nécessaires pour élaborer des règles déontologiques devant constituer les assises d'une éthique de l'action professionnelle. Je me souviens encore de ses propos de 1985 sur l'agrément professionnel qu'il ne voyait pas tellement comme un visa pour obtenir un poste sur le marché du travail mais comme une occasion toute désignée pour relever la qualité de la formation anthropologique et pour rehausser la réputation et la crédibilité de l'anthropologie. Ce leitmotiv de l'excellence qui traverse ses vues ici n'est pas une fleur de style. Il est, au contraire, le reflet d'une pratique et d'un vécu pleinement assumés à son enseigne. Dick est parti beaucoup trop tôt : son carnet était rempli de projets. La dernière fois que je l'ai vu en décembre dernier avec Gilles Bibeau, nous avons défini ensemble le contenu d'un numéro spécial d'*Anthropologica* sur l'anthropologie au Québec. Son souvenir n'a pas fini de nous habiter et de nous inspirer, ceux de sa génération comme ses héritiers intellectuels.

### 6.3. *L'anthropologie appliquée à l'Université Laval*

Deux textes complémentaires (Tremblay 1977 : 11-57 et Tremblay 1989 : 130-138) présentent les travaux d'anthropologie appliquée à l'Université Laval de 1956 à 1989. Les premiers enseignements dans ce domaine remontent à 1961 tandis que les premiers travaux de recherche en anthropologie à caractère d'application à Laval furent entrepris tout d'abord en 1963 dans le cadre de l'étude sur les Indiens contemporains du Canada (Hawthorn 1966-1967) et par après en 1965 sur la Côte-Nord du Saint-Laurent (Tremblay 1989 : 44-45), et au début des années soixante-dix dans le comté de Bellechasse avec Yvan Breton (Idem : 132-134). Ils furent suivis par après d'autres travaux de nature appliquée : Charest auprès du CAM, Bariteau aux Iles-de-la-Madeleine, Santerre auprès des personnes du troisième âge, Dagenais et Labrecque dans les études sur les femmes, Pilon-Lê dans les milieux ruraux, Dorais, Elbaz et Tremblay auprès des minorités culturelles, Maranda en Océanie, Breton chez les pêcheurs au Mexique.

[118]

## 7. *L'anthropologie appliquée et les organismes privés*

[Retour à la table des matières](#)

Dans le dernier numéro de *Anthropology Newsletter* (décembre 1980) paraissait le compte-rendu d'une entrevue avec une agence privée de recherche dont les idéaux de pratique rencontrent ceux qui sont exprimés dans les nouvelles orientations de l'anthropologie appliquée. L'entrevue est publiée sous le titre de : « Institute for Development Anthropology : Social Equity must be part of Development ».

Cet institut de recherches est dirigé par Michael Horowitz, David Brokensha et Thayer Scudder.

## 8. Conclusions

[Retour à la table des matières](#)

Ce bref tour d'horizon à caractère historique comporte plusieurs enseignements d'importance :

- (a) L'anthropologie appliquée possède une très riche tradition de recherches et d'expérimentations dans les milieux les plus divers ;
- (b) Certaines des entreprises de recherche dans le domaine du changement planifié ont contribué à l'évolution des connaissances théoriques et méthodologiques dans les sciences sociales et humaines ;
- (c) Les sciences sociales ont encore exercé très peu d'influence sur les gouvernements et les décideurs publics et cela en dépit de réussites spectaculaires. Par rapport à ces dernières, consulter Holmberg 1960, Mayer 1962 et Selznick 1953 :63-107) ;
- (d) L'histoire de l'anthropologie appliquée est à construire. Celle-ci mettrait en relief le fait que les causes d'échecs répétés dans le domaine de l'intervention sont associées à l'inutilisation comme à la mauvaise utilisation des sciences sociales (naïvetés d'agents !) ;
- (e) L'anthropologie appliquée a développé des principes d'action de même que des stratégies d'intervention qui résultent d'expériences nombreuses généralisables ;
- (f) L'anthropologie appliquée a aussi développé des règles éthiques de conduite chez l'intervenant ;

- (g) L'anthropologie appliquée se bute à deux problèmes fondamentaux dans son évolution ultérieure : un modèle théorique du changement et le développement d'un consensus au sujet des finalités de l'anthropologie d'intervention. Par rapport à cette dernière question, certaines des finalités [119] traditionnelles de ce type d'anthropologie telles que le développement, le progrès, le contrôle des maladies et la promotion de la santé, sont à repenser et à redéfinir. La notion même de changement planifié est à repenser ; et
- (h) L'anthropologie appliquée, en dépit de la forte mise en question dont elle est l'objet dans certains milieux professionnels (d'Europe, entre autres) et en dépit du fait qu'elle n'a pas encore effectué la démonstration hors de tout doute de son utilité dans « la solution de problèmes », est là pour rester en tant que sous-discipline. Les anthropologues d'action sont regroupés dans la puissante *The Society for Applied Anthropology* et sont au nombre d'à peu près mille membres. L'association professionnelle possède une revue *Human Organization* (de bonne qualité) qui fêtera ses cinquante années d'existence en 1991. Certaines universités (comme Florida, par exemple) ont bâti des programmes complets d'études dans ce domaine spécialisé. Les anthropologues d'intervention sont actifs dans à peu près tous les domaines qui intéressent l'anthropologie. Voilà, on peut le nier, des signes de vitalité, non de décrépitude ! Pour paraphraser le poète, « elle est l'avenir de la discipline ! ».

[121]

Les fondements historiques et théoriques  
de la pratique professionnelle en anthropologie

## Chapitre IV

---

### Fondements théoriques de la pratique professionnelle en anthropologie

#### 1. Considérations générales sur le changement culturel

[Retour à la table des matières](#)

Bien que les connaissances ethnologiques sur le changement social / changement culturel soient limitées, n'aient pas encore fait l'objet de synthèse et, à la limite, soient contestées, la notion même de changement ainsi que la dynamique de son évolution sont au cœur de nos réflexions en anthropologie appliquée. Ce domaine d'étude et d'action ne s'intéresse-t-il pas, en effet, au changement qui est dirigé, provoqué, planifié ? Il s'agit de se demander si ce type de changement obéit aux mêmes lois que celui qui est le résultat d'une invention locale ou qui est le produit de processus « naturels ». À ce point de vue, on peut se demander si la diffusion, les contacts de civilisation et la modernisation peuvent vraiment être conçus comme des processus naturels d'évolution ou si, au contraire, on doit les concevoir comme étant des



contraintes d'une telle magnitude qu'elles provoquent automatiquement des transformations plus ou moins intenses, selon les situations. Cette distinction entre dynamismes naturels et dynamismes planifiés dans un contexte « de [122] mondialisation » des contacts symboliques par le biais des communications de masse demeure-t-elle valable ? À mon sens, sa légitimité est de plus en plus contestable étant donné qu'opératoirement il est de plus en plus difficile de repérer des indicateurs des uns et des autres qui soient valides et distinctifs. D'ailleurs même dans les situations où on est en présence d'un changement planifié nous ne pouvons avoir la certitude que ce changement est le seul résultat d'une intervention, d'autres facteurs et conditions ayant pu influencer sur la transformation elle-même. Autant dire que la causalité du changement est toujours multiple, d'où la nécessité de développer des perspectives théoriques, dans l'examen de ce « pluralisme causal », qui puissent rendre compte adéquatement de la situation étudiée. Nous sommes, donc, devant la nécessité aujourd'hui, dans l'étude du changement culturel, de développer des théories compréhensives que celui-ci soit le résultat de processus naturels ou la conséquences d'une intentionnalité.

Quand on regarde, par ailleurs, l'histoire de l'anthropologie on est frappé par la multiplicité des perspectives théoriques qui ont été élaborées, chacune d'entre elles cherchant à proposer un regard différent sur l'objet lequel produirait des explications plus complètes, plus satisfaisantes. Cette recherche de la meilleure explication possible à un moment donné (le but de toute science) s'est compliquée étant donné que toutes les civilisations du monde, si petites et si reculées soient-elles, se transforment à un rythme qui s'accroît d'année en année. C'est l'éclatement de la petite communauté et la rupture de l'isolement des sociétés techniquement peu avancées qui ont été au point de départ des conditions qui ont favorisé d'abord la transformation mineure de quelques patrons de culture et, par après, lorsqu'ils furent associés à tout un ensemble de facteurs précipitants, les modifications en profondeur de l'organisation sociale et des systèmes de valeur, à des rythmes de plus en plus accélérés, se répercutant sur les configurations globales elles-mêmes. Mais avant de nous intéresser aux déterminants technologiques et sociaux du changement et à la dynamique de son évolution, esquissons à grands traits les types de pers-

pectives conceptuelles qui ont été et qui sont en usage dans notre discipline.

[123]

## 2. Une typologie des perspectives théoriques dans l'étude du changement

[Retour à la table des matières](#)

En gros, on peut établir quatre types généraux de perspectives qui intègrent la plupart des problématiques dans l'étude du changement culturel : (a) les perspectives à caractère historique ; (b) le fonctionnalisme ; (c) les perspectives macro-culturelles ; et (d) les perspectives micro-culturelles.

### *2.1. Les modèles historiques*

#### *2.1.1. L'évolutionnisme*

Tout comme Darwin avait été capable d'établir les différentes étapes de l'évolution des espèces, Tylor, Frazer et Morgan, les pères-fondateurs de l'anthropologie, détermineront les trois stades de l'évolution de toute société : la sauvagerie, la barbarie et la civilisation. Ce dernier stade est nécessairement le plus évolué. On en retrouve l'exemplaire le plus parfait à l'époque de la reine Victoria en Angleterre.

#### *2.1.2. Les modèles dichotomiques*

Dans ce type de modèle on essaie d'établir deux pôles qui soient les plus contrastants possibles, dans le but de mieux visualiser d'une part les différences qui existent entre la stabilité culturelle centrée sur l'immutabilité des traditions et la dynamique culturelle résultant de transformations techniques et socio-culturelles et d'autre part de

suivre avec plus d'exactitude la très grande variété et diversité des transformations culturelles dans des contextes spatio-temporels différents. Voici trois exemples proposés par trois auteurs :

- Redfield : folk société - société urbaine
- Tonnies : *gemeinschaft* - *gesellschaft*
- Durkheim : solidarité organique - solidarité mécanique.

Dans chacun de ces modèles, le premier pôle représente l'état de stabilité (le point de départ) tandis que le second représente le terme d'arrivée.

### *2.1.3. L'historicisme*

Au lieu d'étudier les changements et transformations généraux, ce modèle nécessite l'identification des plus petites unités d'observations dans la culture (le trait culturel, l'élément culturel, l'activité culturelle, etc.) [124] dans le but de fractionner les composantes du changement et d'en arriver à une compréhension plus fine du processus lui-même. on s'intéresse, en particulier, à reconstituer et retracer le cheminement des traits et des éléments de culture d'une civilisation à l'autre, par la diffusion, les échanges commerciaux, les migrations de population, les guerres, les contacts de civilisation, etc., dans une perspective spatio-temporelle afin d'identifier les foyers de diffusion et les centres de la civilisation humaine.

### *2.1.4. Les modèles néo-évolutionnistes*

Dans ces types de modèle, on cherche à établir les stages de l'évolution des sociétés humaines en tenant compte de ce qui distingue principalement l'homme de l'animal. L'homme, contrairement à ce dernier, est capable d'inventer des outils qui sont autant d'extensions à sa main qui amplifient considérablement les possibilités de son cerveau : *Homo faber*, *Homo sapiens*. Les stages de l'évolution sont donc fondés sur l'outil et l'utilisation que l'homme en fait, complexifiant

d'autant à chaque perfectionnement de l'outillage, la structure de la société et les systèmes adaptatifs qu'elle nécessite. on identifie généralement quatre grandes étapes, elles-mêmes subdivisées, mais je vous en fait grâce : (a) le néolithique (l'outil) ; (b) la révolution agraire ; (c) la révolution industrielle (la machine) et (d) la révolution électronique (la puce).

### *2.1.5. L'ethnohistoire*

L'étude de l'évolution des sociétés à partir de la compréhension et de l'expérience qu'en ont ceux qui l'ont vécue, soit à partir de sources archivistiques ou en se basant sur la tradition orale et sur les expériences vécues.

## *2.2. Le modèle fonctionnaliste*

### [Retour à la table des matières](#)

D'abord formulée par Radcliffe-Brown et Malinowski, la perspective fonctionnaliste en anthropologie s'enrichira des apports structurels fonctionnels de Talcott Parsons et Robert Merton. À son point d'origine, on conçoit les institutions de la société comme étant créées dans le but d'assurer la satisfaction des besoins biologiques (primaires), des besoins de sociabilité, de solidarité et d'entraide (secondaires) et des besoins symboliques (les croyances, la religion, les mythes, l'art, etc.). Chacune des institutions [125] remplit des fonctions spécifiques : elles sont donc des moyens en vue de la réalisation de certaines fins. On s'assure de ces réalisations en créant un puissant système normatif (lequel définit ce qui est prescrit et proscrit ainsi que les récompenses et les punitions qui les sanctionnent) et en assignant aux individus des rôles qui correspondent à leur statut, c'est-à-dire, à leur position sociale.

## ***2.3. Les perspectives macro-culturelles***

### [Retour à la table des matières](#)

Trois grands courants doivent être retenus sous cette rubrique, tout en étant conscient qu'il en existe d'autres : (a) l'étude de la totalité ; (b) le matérialisme historique ; et (c) l'approche systémique. Brossons par quelques traits leurs principales caractéristiques.

### ***2.3.1. L'étude de la totalité***

Au fur et à mesure que les anthropologues se sont intéressés à l'étude des civilisations complexes, ils se sont appliqués à inventer des concepts qui leur permettraient *l'étude de la totalité*. Ces concepts, d'une manière générale, devaient être observables tout autant au niveau individuel que collectif. Voici des exemples de ces concepts généraux : les configurations culturelles (au niveau collectif seulement : Alfred Kroeber) ; la personnalité de base (Abram Kardiner, Ralph Linton) ; le caractère national (Ruth Benedict, Margaret Mead, Rhona Métraux) ; l'étude des thèmes (Morris Opler) ; l'étude des sentiments (Alexander H. Leighton) ; les orientations de valeur (Florence et Clyde Kluckhohn) ; la vision du monde (Robert Redfield) ; les idéologies, etc.

### ***2.3.2. Le matérialisme historique***

L'influence des infrastructures sur les suprastructures, lesquelles sont déterminantes. L'étude de la pénétration du capital et de son influence dans la décomposition de la paysannerie et sur les formations sociales. Étude des rapports de force entre les groupes constituant la société ; les classes sociales, les classes dirigeantes et les classes ouvrières ; groupes dominants-groupes dominés. Procès de transformation et d'évolution du prolétariat. À l'intérieur de cette perspective globale, il existe plusieurs sous-groupes de perspectives.

[126]

### *2.3.3. L'approche systémique*

Elle résulte des progrès réalisés en biologie, des découvertes des mécanismes structurels et fonctionnels qui régissent les grands mécanismes économiques et de l'identification des processus écologiques dans les rapports entre les êtres vivants dans leur environnement. Mais elle résulte aussi et surtout (a) de l'existence de ces systèmes ; (b) des parallélismes qui existent dans chacun de ces systèmes par rapport aux mécanismes d'auto-régulation ; (c) de la naissance, en cybernétique (conçue ironiquement pour des systèmes mécaniques) de la notion de rétroaction ou d'action en retour ; cette notion permet l'analyse du comportement dynamique des systèmes complexes, de leur évolution dans le temps ainsi que des modifications qu'entraîne une intervention sur le système (l'apprentissage par le bio-feedback, par exemple) ; (d) de l'élaboration de la théorie des systèmes vers la fin des années cinquante ; les systèmes mécaniques sont fermés tandis que les systèmes vivants sont ouverts ; cette caractéristique des systèmes vivants leur confère une grande complexité par les interconnexions dynamiques des éléments interchangeants qui les constituent ; et (e) de l'interrelation entre les sous-systèmes d'ensembles plus vastes qui nécessitent une compréhension d'ensemble.

Étude des cultures en tant que systèmes. Éléments interdépendants et variations concomitantes multiples. Univers pluridimensionnel où existent de très nombreux réseaux en relations d'interdépendance et d'interconnexions.

## *2.4. Des perspectives micro-culturelles*

[Retour à la table des matières](#)

À ce chapitre, quatre modèles particuliers retiendront mon attention : (a) l'anthropologie psychologique et psychiatrique (psychanalytique dans certains courants comme celui de Gregory Bateson) ; (b) l'ap-

proche cognitive ; (c) le modèle phénoménologique ; et (d) l'étude de l'identité culturelle.

#### *2.4.1. Le modèle de l'anthropologie psychologique*

L'étude systématique des rapports entre nature et culture, entre personnalité et société en partant du postulat d'une influence prépondérante de la culture (par opposition au bagage génétique) sur les comportements individuels et collectifs. L'étude de l'héritage social est central. D'où l'insistance sur l'analyse comparative et transculturelle des techniques d'apprentissage, [127] des agences et agents de socialisation ainsi que des contenus de cette socialisation. La transmission culturelle en tant que processus dynamique. Approfondissement, par les histoires de vie, des processus individuels de changement.

#### *2.4.2. Le modèle cognitif*

Basé sur le postulat que ce que les individus perçoivent comme réels est réel dans ses conséquences. Autre postulat : le langage impose des limites à la perception, mais en est aussi le reflet. On cherche, avant tout, à identifier les systèmes de perceptions et de connaissances de la réalité par le biais des philosophies et théologies existantes ainsi que des systèmes de pensée, des systèmes de classification qui sont utilisés pour représenter la réalité bio-sociale, l'univers, le monde inanimé et des catégories et des mots qui sont employés pour désigner des objets, des situations, des relations, des expériences, des espérances. Par la compréhension du langage et du discours, on vise à pénétrer et interpréter l'univers des connaissances d'un groupe et des modalités cognitives par lesquelles ces dernières sont obtenues. Étude des représentations sociales.

#### *2.4.3. La perspective phénoménologique*

Pour comprendre une culture et son évolution, il faut saisir la manière dont cette culture est perçue et vécue par chacun des individus qui la composent, pose-t-on comme affirmation de départ. Ainsi s'ap-

plique-t-on à déceler le perçu, le senti, le vécu. on met en relations, perceptions, motivations, aspirations et conditions d'existence.

#### *2.4.4. Un modèle centré sur le concert d'identité culturelle*

Le postulat de base est que toutes les cultures ont une identité particulière, différente de celle de toutes les autres cultures. Autre postulat : cette identité, ou plutôt les principes qui la fondent, constitue la maquette à partir de laquelle s'établissent les composantes des comportements ethniques, associés à une ethnie particulière. Étude de la spécificité culturelle des ethnies. Examen des composantes de l'identité ethnique. Pour ma part, j'en identifie trois : (a) l'image collective de soi ; (b) les modes de vie ; et (c) les projections dans l'avenir. La dernière dimension rend compte [128] des mutations sociales possibles et l'analyse des situations aidant, des mutations sociales plausibles. On pourrait situer ici la notion de « fait porteur d'avenir » de l'analyse prospective.

Ces diverses perspectives théoriques, utilisées à titre d'exemples de modèles qui ont existé ou qui existent encore, ne couvrent évidemment pas l'ensemble des perspectives conceptuelles utilisées dans les sciences humaines. Ce qui est important de comprendre, toutefois, c'est qu'elles représentent autant de positions épistémologiques pour scruter la réalité sociale, l'examiner en profondeur et l'interpréter. D'une manière ou d'une autre, elles sont toutes concernées par l'étude des transformations, des mutations et des changements individuels et collectifs. Ces perspectives conceptuelles expliquent le changement par des systèmes de « causalité » de plus en plus complexes au fur et à mesure qu'elles s'enrichissent d'apports novateurs. ces systèmes de compréhension de la réalité, historiquement parlant, vont du simple au complexe, de l'évolution linéaire rectiligne aux trajectoires par sauts et bonds discontinus, de la chaîne causale à l'univers pluridimensionnel et multivarié constitué de réseaux interconnectés où les pressions sur *un nœud* suscitent des suites d'enchaînements à trajectoires capricieuses.



Avant d'en arriver à l'étude des modèles historiques de développement, il nous faut discuter brièvement du pluralisme conceptuel, d'un modèle « neutre » d'analyse dynamique et du modèle de l'innovation.

### 3. Le pluralisme conceptuel dans l'étude du changement culturel

[Retour à la table des matières](#)

C'est la propriété essentielle d'un concept de traduire un aspect de la réalité. L'ambiguïté conceptuelle découle soit du fait que le même concept (tel qu'utilisé par différents individus) traduise des réalités ou des portions de réalités différentes, ou encore, que les mêmes réalités soient représentées (par des auteurs différents) par des notions dissemblables. D'où les difficultés des spécialistes des sciences sociales à communiquer entre eux et à se comprendre. Car un concept découle presque toujours d'une perspective théorique particulière. Comme il y a multiplicité de paradigmes et de modèles conceptuels, il en résulte une pluralité de définitions et d'interprétations, ce qui ne facilite pas notre tâche.

[129]

Dans le champ du changement social et culturel, en particulier, il existe une variété quasi-infinie de concepts qui traduisent des réalités apparentées, dont les dimensions se recoupent. Ce fait n'est pas sans créer de l'ambiguïté théorique et des embûches méthodologiques. Faisons un tour d'horizon (très partiel d'ailleurs) de ces concepts utilisés pour traduire le changement, en les énumérant au fur et à mesure qu'ils surgissent dans mon esprit. On est en présence, on le verra, d'un véritable supermarché conceptuel où les marchandises sont au goût de toutes les clientèles ! (acculturation-assimilation, croissance, mutation, développement, révolution, transformation sociale, décolonisation, progrès, le mal-développement, le développement du sous-développement, le changement planifié, la culture de la pauvreté, l'in-

dustrialisation, l'urbanisation, la modernisation, le virage technologique, le transfert technique, la pénétration du capital, domination culturelle, prolétarianisation, aliénation, anomie, déculturation, génocide, bouillon électronique, dépendance, marginalisation, inégalités régionales, centralisation, informatisation de la culture, et combien d'autres encore.)

Ces divers concepts traduisent des regards conceptuels sur la réalité, ils impliquent des démarches opératoires différentes, ils aboutissent à des schémas explicatifs concurrentiels incomplets. D'où notre insatisfaction. Cette insatisfaction chronique au sujet des théories du changement social soulève justement une question d'importance. Suivant en cela les voies tracées par Robert K. Merton, ne serait-il pas préférable d'abandonner les grandes théories concurrentes qui nous enferment présentement dans un impasse épistémologique d'envergure et de nous orienter vers des théories de moyenne portée ? Ma réponse est affirmative. Car celles-ci porteraient sur des objets limités d'observation, tout en ayant le souci de les replacer dans des ensembles plus vastes, et fourniraient des schémas d'explication où il deviendrait possible de désenchevêtrer les divers éléments explicatifs qui s'y retrouvent et de retracer, en suivant un cheminement analytique rigoureux, les dynamismes qui enclenchent les changements dans une partie du système et, au bout du compte, des changements dans le système pris comme un tout. C'est certes une voie à explorer en utilisant le modèle de l'analyse dynamique que nous présenterons un peu plus [130] loin. D'autant plus justifiable, comme approche que, règle générale, la petite communauté est notre unité d'observation.

On pourrait, par exemple, étudier l'impact du changement sur les indices démographiques (natalité, nuptialité, mortalité, espérance de vie, etc.) en tant que telle et en tant que déclenchant des répercussions dans des univers sociaux qui soutiennent ces phénomènes démographiques (famille, univers du travail, système de parenté, structures politiques, etc.). Plutôt que de proposer des hypothèses à démontrer, on utiliserait des hypothèses de travail qui s'enrichiraient et se nuanceraient au fur et à mesure que les données empiriques s'accumuleraient. Les faits idéologiques, politiques, économiques pourraient être

examinés, dans leurs transformations, en suivant une démarche de même nature.

## 4. La concurrence des paradigmes : le modèle de l'analyse dynamique

[Retour à la table des matières](#)

Comme je l'ai illustré, chaque perspective théorique d'ensemble, qu'il s'agisse du modèle écologique, du matérialisme historique, du structuralisme, de l'approche symbolique, de la sémiotique, ou encore de la perspective systémique possède ses présuppositions, ses paramètres, ses frontières, ses hypothèses, bref, son modèle. Ce dernier précise, en définitive, la nature du regard sur l'objet (la lunette d'approche) ainsi que les règles qui précisent la procédure d'ensemble (la méthodologie) et les techniques d'observation. Il existe, comme nous l'annonçons, un modèle théorique, à caractère neutre, que l'on peut utiliser dans l'étude du changement social, peu importe la perspective conceptuelle utilisée. C'est le modèle de *l'analyse dynamique*. Il détermine les différents paliers (ou niveaux) de l'analyse ainsi que la chronologie selon laquelle chacun de ceux-ci doit être étudié. Il ne préjuge pas des concepts qu'on utilise ni des techniques dont on se sert pour observer les faits sociaux.

### *4.1. Le modèle de l'analyse dynamique*

(a) Établissement d'un point d'horizon. Il s'agit de définir l'état de la situation à un moment donné (*Situation A*). Lorsque le point d'horizon est antérieur à la période de l'étude, sa reconstruction (« baseline study ») est habituellement obtenue par une recherche à caractère historique :

[131]

(b) Étude de la même situation, des mêmes phénomènes, ou des mêmes comportements à un moment ultérieur (*Situation B*). Pour que la comparaison soit valable, il doit y avoir équivalence conceptuelle dans la Situation A et dans la Situation B ainsi qu'équivalence méthodologique dans les deux situations. Utilisation des mêmes perspectives, des mêmes instruments d'observation sur les mêmes populations. La choix de la tranche de temps qui sépare la Situation A de la Situation B est d'importance capitale ;

(c) Identification des différences entre les deux situations. Déterminer avec un certain degré de certitude si les changements identifiés sont le résultat de changements dans la situation elle-même plutôt que d'être la conséquence de changements attribuables à des modèles théoriques différents et à des instruments d'observation ou de mesure distincts de ceux utilisés à l'occasion des mesures dans la Situation A. Une fois qu'on a l'assurance que ces changements sont réels, en déterminer le nombre, la nature, l'intensité, le tempo, et leur importance relative dans la configuration d'ensemble telle que celle-ci peut être établie en utilisant le critère des paliers culturels touchés par les changements (technologie, organisation sociale, système de valeur) ;

(d) Interprétation des transformations qui se sont produites dans la Situation B par comparaison à la Situation A. Cette interprétation repose sur l'analyse de la « causalité » (elle sera étudiée séparément en 4.2) ;

(e) À l'aide des divers facteurs et conditions qui ont été identifiés comme ayant été à l'origine des changements observés, reconstituer le processus des transformations et des mutations sociales dans leurs principales étapes. Dessiner la trajectoire du changement dans l'espace social sous observation ;

(f) Mesurer et apprécier, si cela est possible, sur les plans qualitatif et quantitatif l'intensité du changement. L'impact sur certains groupes ou sur la société toute entière. Le changement occupe-t-il une position centrale ou marginale, ou encore périphérique ? Les transformations sont-elles partielles ou complètes ? Y a-t-il des effets d'entraînement ? Quels sont les freins au changement ? Qui en sont les promoteurs ? ;

(g) Le tempo du changement : subit ou sur une période donnée ? Les trajectoires de changement : linéarité, avancements et reculs, bonds discontinus ? ;

(h) Les conséquences du changement. Ils sont multiples et d'une grande complexité. Mentionnons quelques-uns de ces effets qui sont identifiés dans les études sur le changement culturel :

[132]

- la déréglementation sociale pouvant aller jusqu'à l'anomie et à d'autres manifestations de la désintégration sociale ;
- ambiguïté, contradictions et discontinuités dans les principes de conduite et les systèmes normatifs ;
- déplacements de population, chômage, pauvreté, famine, maladies, etc. ; et
- mise en cause des principes de l'identité collective et confusion culturelle généralisée pouvant aller jusqu'à l'aliénation culturelle et l'assimilation ; et combien d'autres !

#### *4.2. L'étude de la causalité »*

[Retour à la table des matières](#)

La dichotomie « cause-conséquence » est utile principalement pour des fins heuristiques. Dans la réalité, une conséquence peut se transformer en cause de changement tout comme ce qui est identifié ici comme « cause » peut en réalité être une conséquence. La notion de « cause » est elle-même sujette à caution dans les sciences humaines. Dans la conception d'une causalité multiple, à l'intérieur d'un univers pluridimensionnel où il existe un faisceau d'interrelations multilatérales entre l'ensemble de variables qui se transforment de façon concomitante, l'antériorité d'une variable sur l'autre, ou même la chaîne causale des variables sont des représentations inadéquates du processus explicatif. Elles ne reflètent plus l'état de nos connaissances ni celui des processus par lesquels on les obtient. Ce sont de véritables

survivances des terminologies calquées sur celles du schéma expérimental des sciences naturelles. Ces restrictions préliminaires ayant été établies, distinguons maintenant entre les dynamismes externes ou exogènes de changement et les dynamismes internes ou endogènes.

#### *4.2.1. Les dynamismes externes de changement*

Je procéderai par énumération :

- (a) Les cataclysmes et désastres naturels de tous ordres ;
- (b) La diffusion. Le voyage d'un élément de culture d'une région à une autre ;
- (c) Les contacts de civilisation (contacts interculturels) : ils produisent habituellement des phénomènes d'acculturation et de dé-culturation ;
- (d) L'avancement technique et les transferts technologiques. Ils produisent ordinairement des phénomènes que l'on associe à l'industrialisation, à savoir : [133] la concentration du capital, la production mécanisée, la division professionnelle des tâches, la maximisation du profit, la productivité, etc. ;
- (e) L'urbanisation : concentration de la population à la ville, apparition des bidonvilles, classes défavorisées, etc. ;
- (f) L'innovation ou le changement dirigé (planifié) : elle est reliée au transfert technologique, aux structures du marché mondial, à l'alphabétisation, à l'amélioration des conditions hygiéniques de vie, à la conversion idéologique (le modèle de l'innovation sera présenté à 4.3) ;
- (g) Les moyens de communication de masse (radio, presse écrite et parlée, magazine à grand tirage, télévision, cinéma, vidéos, etc.) : ils diffusent des images, propagent des mythes iconographiques sur le vrai, le beau, le bon, et l'ensemble des autres normes esthétiques, philosophiques et déontologiques. Bon nombre d'études ont démontré la puissance de la publicité

et des messages publicitaires (subliminaux, transcendants et autres) sur l'inconscient ; et

- (h) La révolution électronique. Dans les domaines de la biotechnologie, de la conquête de l'espace (suprématie politico-militaire des deux grands blocs idéologiques) et du traitement de l'information. Traitement rapide de phénomènes complexes, réponses instantanées à des questions qui nécessiteraient de nombreuses opérations analytiques, création de nouveaux langages, création d'intelligences artificielles. Développements phénoménaux de la robotique, de l'informatique et de la biotique.

#### *4.2.2. Les dynamismes internes de changement*

Comme ce fut le cas pour les facteurs exogènes, mentionnons ceux qui nous apparaissent les plus importants.

- (a) Le hasard : génétique, circonstanciel et autres hasards ;
- (b) L'invention de techniques nouvelles, l'énoncé d'idées et de plans de développement nouveaux, la transformation d'organisations politiques et sociales, l'élaboration de nouvelles idéologies, etc. ;
- (c) De nouvelles législations : même si elles sont décalées par rapport aux idées et pratiques, elles imposent, une fois adoptées, de nouveaux cadres de conduite et des contraintes nouvelles ;
- (d) Le nationalisme et les prises de conscience se rapportant à l'identité nationale. Projets de société et recherche de consensus ;

[134]

- (e) De nouvelles classes sociales, y compris de nouvelles élites s'appropriant le pouvoir. Coups d'état et révolutions nationales (sans négliger les influences externes !) ;
- (f) Un leader charismatique ou fanatique ; et

- (g) Les complexes militaro-industriels qui semblent contrôler, dans les pays industrialisés, de 80% à 85% de la recherche et du développement (le R&D).

### ***4.3. Le modèle de l'innovation***

#### [Retour à la table des matières](#)

Il s'agit d'un schéma à échelle réduite qui conçoit l'innovation en tant que processus. Il s'agit essentiellement de l'aspect processuel. Je me bornerai à identifier les différents niveaux d'appréhension de ce réel qu'est l'innovation.

- (a) Une agence prend à son compte un changement qu'elle veut introduire dans un milieu : elle s'en fait le promoteur en investissant de l'argent, du temps et des énergies pour que l'introduction de changement dans ce milieu soit une réussite.
- (b) Un ou plusieurs agents sont mandatés par cette agence pour introduire un changement dans un milieu donné et deviennent les techniciens du changement.
- (c) Le changement proposé est une technique nouvelle, une pratique sociale nouvelle, une institution, une nouvelle habitude de vie. Ce changement est perçu par les innovateurs (agence et agents) comme étant capable d'améliorer des conditions de vie ou de travail, d'exercer un contrôle sur des agents pathogènes, d'améliorer le système de transport et de communication, d'apporter une certaine régularité dans l'approvisionnement en eau, etc. Il est toujours perçu par les promoteurs comme étant bénéfique au groupe-cible ou à la population visée directement.
- (d) Une communauté-cliente : une population-cible, un village dont les besoins sentis sont plus ou moins bien exprimés. A la limite, la population, en principe, ne voit pas au point de départ le caractère humanitaire de l'innovation projetée, ne perçoit pas la nécessité du changement envisagé.



(e) Une étude de la situation (une ethnographie). Étude des patrons de culture, de la structure du leadership, des réseaux de communication, des pratiques sanitaires, des systèmes de valeur, des modes de vie, des besoins, etc.

[135]

(f) Image « objective » de l'innovation. C'est l'idée que s'en font les promoteurs et les agents de changement. Ce sont les objectifs qu'ils poursuivent à partir d'un plan pré-établi du changement désiré et des étapes à franchir pour en assurer la réalisation.

(g) Image « subjective » de l'innovation. Ce sont les images que les membres de la communauté-cliente ont de l'innovation proposée telle qu'ils la perçoivent et la conçoivent. Étude des perceptions, des émotions et de l'ensemble des résistances et des oppositions au changement.

(h) Scénarios des résultats possibles : une définition des objectifs, des cheminements observés et des programmes alternatifs au fur et à mesure que se déploie le processus d'innovation.

(i) Stratégies d'intervention, techniques de communication, processus d'évaluation des résultats ponctuels et définitifs. Il y a tout au long du cheminement de l'innovation vers son acceptation une évaluation progressive des résultats.

(j) Adéquation entre « image objective » et « image subjective » de l'innovation qui aboutit (dans le cas de réussites bien entendu) à l'acceptation de l'innovation, avec un certain nombre de modifications.

(k) Transformation de l'innovation *en invention*, modification d'un dynamisme externe en facteur *endogène*. Voilà une condition *sine qua non* pour que les membres de la communauté-cliente s'identifient à l'innovation.

On peut énoncer quelques réserves et critiques vis-à-vis ce modèle, bien qu'en apparence il soit attrayant. Tout d'abord, c'est un modèle quelque peu mécaniste qui postule que tout va se dérouler tel que prévu et que l'évolution va nécessairement emprunter les voies tracées dans les étapes identifiées ici. C'est un modèle, au surplus, qui court le risque de propager une conception ethnocentrique du progrès, ce qui trait à l'encontre de sa culturalisation. En dernier lieu, ses présuppositions risquent de porter atteinte aux normes idéologiques du milieu concerné et de sous-estimer (par les initiatives de l'agent dans son milieu d'intervention) la qualité des membres de la communauté-cliente. Si l'innovation est réellement bénéfique, dans le sens où l'entendent les membres de la communauté-cliente, ils doivent eux-mêmes devenir leurs propres agents de changement et prendre en charge complètement la direction de [136] leurs propres affaires. L'agent devient alors un conseiller, un consultant que la communauté utilise selon ses propres priorités et ses besoins sentis.

#### ***4.4. Une application du modèle de l'innovation***

[Retour à la table des matières](#)

Cette étude de cas fut entreprise dans le cadre des études de la Commission Hawthorn-Tremblay sur les communautés autochtones du Canada de 1964-1968. Le modèle de l'innovation fut surtout utilisé pour comprendre le système éducatif introduit par les Blancs sur les « Réserves » et les pratiques scolaires des Indiens à cette innovation blanche. Comme le modèle théorique de l'innovation n'apparaît pas comme tel dans le rapport de la Commission, je me permets de vous référer à l'article que j'ai publié à ce sujet (Tremblay 1978 : 171-193).

## 5. Les modèles historiques de développement

[Retour à la table des matières](#)

Dans cette section qui reprend une partie d'un document sur la philosophie du développement du Coady International Institute, j'identifierai, d'une manière schématique, les orientations théoriques majeures des trente dernières années dans le champ du développement international. Pour chacune des orientations théoriques les objectifs de développement seront identifiés ainsi que les stratégies qui sont utilisées pour les réaliser. on peut grossièrement diviser cette période d'une trentaine d'années en décennies : les années cinquante ; les années soixante et les années soixante-dix. Chacune de celles-ci est identifiée par des modèles particuliers de développement.

### *5.1. Les modèles de développement des années cinquante*

Cette période est habituellement associée à trois modèles de développement : (a) le modèle de l'industrialisation ; (b) le modèle du développement communautaire ; et (c) la dependencia, variante du modèle industriel.

#### *5.1.1. Le modèle de l'industrialisation*

Ce modèle, comme son nom l'indique, définit le développement en termes de production nationale brute, de revenus par personne et de niveaux d'emplois. Les principales stratégies sont associées à l'investissement de capitaux, aux transferts de technologies et à l'établissement d'infrastructures économiques et physiques. Il est entendu généralement que le modèle industriel de [137] l'Occident a contribué à relever le niveau de croissance économique des pays en voie de déve-

veloppement mais au détriment de taux inacceptablement élevés de dysfonctions sociales, d'une inégalité dans la répartition des revenus, d'un accroissement de la dette du pays et d'une détérioration des milieux ruraux.

### *5.1.2. Le modèle du développement communautaire*

Ce modèle s'est établi en parallèle au modèle industriel. En Inde, en particulier, le modèle du développement communautaire avait comme mission de devenir une méthode peu coûteuse de mobilisation des ressources au niveau du village. Son orientation générale a été fortement marquée par la philosophie de Ghandi du développement s'appuyant d'abord sur les ressources locales et visant l'autosuffisance. Ce modèle n'a pas été capable de mobiliser les ressources locales. Un manque d'orientations économiques réalistes ainsi qu'une trop grande emphase placée sur la nécessité d'œuvrer à l'intérieur des cadres institutionnels existants ont été les principaux facteurs responsables de la faillite de ce modèle pourtant si attrayant.

### *5.1.3. Le modèle « dependencia »*

Représente, de son côté, une tentative de la part des latino-américains d'adopter le modèle industriel à leur situation particulière. on chercha à orienter le développement industriel en vue de réduire les importations afin d'augmenter l'indépendance économique et de dépendre de moins en moins de l'économie mondiale. Le modèle *dependencia* définit le développement en fonction de la croissance économique nationale. La stratégie a consisté à débarrasser l'économie des structures coloniales et des multinationales. on a réussi à réaliser une certaine croissance économique, mais au dépens d'un accroissement des inégalités sociales, d'une protection de l'inefficacité, d'une augmentation dans les prix à la consommation pour toutes les denrées, d'un appauvrissement des milieux ruraux et d'une création de nouvelles élites constituées principalement de nouveaux riches qui ont largement bénéficié des nouvelles structures industrielles nationales.

## ***5.2. Les modèles de développement des années soixante***

### [Retour à la table des matières](#)

C'est durant cette période que trois modèles socio-économiques de développement ont connu un grand degré de popularité : (a) le modèle du progrès [138] social ; (b) le modèle de la mobilisation des ressources ; et (c) le modèle du développement rural intégré. Examinons-les tour à tour de la même manière que les premiers.

### ***5.2.1. Le modèle du progrès social***

Ce modèle est essentiellement conçu en vue d'offrir sur une base permanente des services à caractère social tels que l'éducation, la santé, le logement, etc. En Amérique du Nord la guerre contre la pauvreté représentait et intégrait les principaux éléments de ce modèle dont John Galbraith fut le plus ardent protagoniste. Bien que ce modèle ait produit quelques résultats bénéfiques au Tiers Monde, la plupart des pays recevant une aide de l'extérieur ne disposaient pas des ressources qui auraient été nécessaires pour assurer une véritable amélioration de la qualité de la vie, sur une base permanente. Les milieux ruraux furent encore, sous cet angle, les plus défavorisés.

### ***5.2.2. Le modèle de la mobilisation des ressources humaines***

Un des principaux objectifs de développement de ce modèle fut d'améliorer le niveau de qualification des travailleurs salariés et d'accroître leur mobilité. En Europe et en Amérique du Nord ce modèle fut populaire grâce aux efforts théoriques de l'économiste Gunnar Myrdal. L'influence Outre-mer fut particulièrement visible dans l'expansion des universités et la création d'écoles professionnelles.

### *5.2.3. Le modèle du développement rural intégré*

Ce modèle partait du postulat que la stagnation des milieux ruraux était un problème à dimensions multiples lequel nécessitait une approche intégrée. Tandis que les réformes agraires et la réduction de certaines formes d'exploitation sont des objectifs poursuivis durant les années cinquante, ce sont plutôt la structure des prix, la disponibilité d'entrants agricoles à bas coûts et l'introduction de technologies modernes qui seront le lot des années soixante. C'est ce type de modèle qui établit les conditions qui rendirent possible, durant les années soixante-dix, la révolution verte en Inde.

[139]

## *5.3. Les modèles de développement des années soixante-dix*

[Retour à la table des matières](#)

On identifie, pour cette période deux modèles dominants : (a) le modèle de l'auto-confiance ; et (b) celui du nouvel ordre économique international.

### *5.3.1. Le modèle de l'auto-confiance*

C'est un modèle qui se développa durant les années soixante mais eut une orientation plus définitive au milieu des années soixante-dix. L'objectif du développement est d'intensifier la production en vue de la satisfaction des besoins essentiels (plutôt que de développer la croissance économique qui s'effectuait toujours aux dépens des classes laborieuses). Pour produire ces nécessités de base, le pays doit miser sur ses propres ressources. On considère également, comme préalables au développement, l'autonomie dans les prises de décision et la réalisation d'un ordre social juste. Le modèle exige d'abord un changement dans les politiques économiques mais aussi une transformation fondamentale de l'organisation sociale. Ce sont les bénéficiai-

res potentiels des nouvelles politiques publiques qui doivent s'assurer d'une participation active dans les prises de décision. Malheureusement, on a pas pleinement mis à l'essai la théorie des besoins de base dans la promotion de l'activité économique. De plus, ce qui est encore plus regrettable, la démocratie de participation n'a pas franchi les frontières de la bureaucratie gouvernementale et celles des agences de planification.

### *5.3.2. Le nouvel ordre économique international*

Le développement est défini par rapport à l'industrialisation. Celle-ci doit permettre, par le truchement du système de marché international, aux pays du Tiers Monde et des pays industrialisés d'être sur un pied d'égalité quant aux positions de pouvoir et quant aux possibilités de négociation. Le modèle prévoit que cette situation d'égalité peut être réalisée par une stabilisation des prix des biens de consommation, un accroissement substantiel de l'aide monétaire aux pays du Tiers Monde, un changement dans le système monétaire international, des transferts technologiques des pays industrialisés aux pays en voie de développement dans les conditions les plus favorables possibles et l'établissement de cartels chez les producteurs de matières brutes. Ce modèle n'a pas encore été complètement mis à l'essai : déjà on lui reconnaît plusieurs failles.

[140]

Pour des références d'appoint, consulter Belshaw 1970, Bernier et De Koninck 1974, Leighton 1984.

## 6. Conclusion générale

[Retour à la table des matières](#)

Ce chapitre sur les fondements théoriques de la pratique professionnelle en anthropologie dans le champ du développement met en relief trois grandes tendances. La première a trait à la diversité des perspectives théoriques en anthropologie sur le changement social et

culturel qui laisse à la fois deviner l'instabilité dans les perspectives générales et dans les modèles d'application au cas du développement et les limites de ces perspectives conceptuelles dans la compréhension des dynamismes comme des conséquences du changement. Un deuxième constat se rapporte au caractère ethnocentrique de ces modèles théoriques qui postulent trop souvent que les transformations sociales susceptibles de se produire dans les pays en voie de développement sont analogues sinon identiques à celles qui surviennent dans la culture occidentale lorsque celle-ci réagit à des dynamismes de changement. On ne tient pas compte de la diversité structurelle (idéologique, politique, économique, sociale) de ces pays. La troisième observation découle du peu d'importance que l'on accorde dans la situation de changement suscité aux traditions locales, aux habitudes de vie des communautés concernées et aux systèmes de pensée, de sentiments et d'émotions des populations en situation de changement. Les réactions négatives de communautés tiennent tout autant aux divergences de vues (avec l'agence suscitant le changement) par rapport à la conception du progrès et à la conception du changement projeté. Ce triple constat sera examiné plus en détail dans les chapitres qui suivent où je traiterai successivement des lieux d'application des connaissances anthropologiques (Chapitre 5), des professionnels de l'intervention et de leurs pratiques (Chapitre 6) et la dynamique de la participation et de l'intervention (Chapitre 7). Tout en admettant que l'anthropologie joue presque toujours un rôle ancillaire dans les situations de changement suscité, je tenterai de documenter, en conclusion, les mises en question des savoirs anthropologiques et les nouvelles orientations qui en découlent.



[141]

Les fondements historiques et théoriques  
de la pratique professionnelle en anthropologie

## Chapitre V

---

### Les lieux d'application des connaissances anthropologiques

#### 1. Les divers types de communautés-clientes

[Retour à la table des matières](#)

La notion de communauté-cliente représente le groupe-cible ou la population-cible qui fait l'objet d'une intervention de la part d'un agent de changement. C'est un concept qui a été formulé par Ward Goodenough (1963) pour désigner des unités villageoises pour lesquelles des projets d'innovation avaient été conçus. Il s'est par la suite appliqué à l'ensemble de petites unités sociales (village rural, voisinage détérioré dans un milieu urbain, un HLM, une catégorie de travailleurs, une institution, etc.) qui font l'objet d'interventions sociales dans les perspectives micro-culturelles. L'intervention, comme on l'a vu, peut être le résultat d'un besoin exprimé (plutôt rare dans le passé) par la population concernée ou d'un diagnostic posé par quelqu'un de l'exté-

rieur, c'est-à-dire, d'un besoin défini par quelqu'un qui ne fait pas partie de l'unité sociale visée. Tandis que dans le premier cas, la communauté-cliente prend elle-même conscience de ses privations, de sa situation défavorisée par rapport à d'autres unités sociales (bas niveaux de vie, taux élevés de mortalité infantile, fréquence élevée de maladies infectieuses, sécheresses [142] successives qui forcent les migrations, troupeaux décimés, analphabétisme, etc.) et prend elle-même l'initiative d'exprimer ses besoins qui pourraient être relativement satisfaits par l'établissement de services et un appui technique venant de l'extérieur, dans le second, c'est un étranger ou une agence externe qui effectue l'évaluation de la situation et propose les remèdes qui lui semblent appropriés. Alors que dans le premier cas la communauté-cliente, tout en prenant conscience de ses besoins, est rarement en mesure de proposer des solutions concrètes à ses problèmes (la plupart du temps, pour des raisons institutionnelles et instrumentales), dans le second, l'agent de changement vient dans la situation avec une solution toute faite. Il y a là une dialectique qui est très peu propice au changement culturalisé et qui est habituellement à l'origine d'incompréhensions, de conflits, d'oppositions et d'échecs.

*Cette prise de conscience*, lorsqu'elle existe, représente, toutefois, un premier élément positif dans la situation en ce sens que ce sont les membres de la communauté-cliente qui identifient eux-mêmes un besoin et qui jugent de son importance relative dans l'ensemble de leurs besoins. C'est une expérience vécue qu'ils sont en mesure de décrire avec précision et de la relier à d'autres expériences vécues du même genre. Comme le besoin représente une valeur historique et comparative, les membres de la communauté possèdent une ouverture par rapport à des solutions possibles ; ils sont à l'écoute, ils peuvent s'insérer dans un processus de communication, entre eux d'abord et avec l'extérieur par après. En termes plus concrets, la prise de conscience les rend capables d'être réceptifs par rapport à des propositions qui seraient susceptibles d'apporter des améliorations ou, à la limite, des projets qui seraient en mesure de résoudre totalement ou en partie leurs difficultés. Comme je l'affirmais plus tôt, les communautés-clients sont rarement en mesure d'analyser les causes profondes de leurs malaises, car celles-ci sont habituellement reliées à des circonstances écologiques, politiques, économiques et sociales in-

terdépendantes qui débordent largement le territoire qu'elles habitent et sur lesquelles elles exercent à peu près aucun contrôle. D'ailleurs lorsqu'elles les connaissent, elles ne sont pas en mesure de déployer les moyens et les ressources nécessaires pour y remédier. Cette observation n'est pas un jugement global négatif que l'on porte, en tant qu'occidentaux, sur les communautés-clientes face à la modernisation, ou à un changement technique. Ce [143] même jugement peut s'adresser à nos propres sociétés qui sont dans une position défavorisée par rapport à la classe moyenne et aux groupes privilégiés. C'est sur ce point précis que peut s'insérer l'action d'intervention d'un agent de changement qui possède la formation générale et la formation technique nécessaires pour *identifier des « problèmes »* (lorsque cela n'est pas déjà fait), les documenter suffisamment bien pour être en mesure d'identifier avec un certain degré de confiance l'ensemble des conditions et situations qui ont contribué à produire ces Problèmes et de proposer un plan de redressement qui prend en considération l'ensemble des éléments en cause (aspects techniques et socio-culturels).

Mais ce plan de redressement auquel je viens de faire allusion n'aura de chance de réussite que dans la mesure où l'agent peut établir des communications réelles avec les membres de la communauté-cliente et peut susciter leur *participation active* à toutes les phases de la réalisation de ce plan. Il s'agit en somme de créer et de maintenir des liens de coopération. Cette liaison de l'agent à la communauté-cliente repose essentiellement sur *la communication*, sur l'aptitude de l'agent à amorcer et soutenir des communications de qualité. Celles-ci seront nécessaires pour créer un climat de confiance vis-à-vis l'agent de changement, pour faire la démonstration de la pertinence et de la justesse de ses intentions, pour faire valoir qu'il possède la préparation et la formation nécessaires pour réussir son intervention, pour mettre à découvert sa flexibilité à s'adapter aux conditions changeantes de la situation et aux imprévus et pour être en mesure d'apaiser les craintes suscitées par son intervention. Étant donné que le domaine des communications en est un qui évolue très rapidement et que les connaissances nouvelles sont venues préciser le modèle cybernétique de Norbert Wiener (1949), il m'apparaît nécessaire, avant de procé-

der plus avant, d'énoncer et de commenter brièvement les éléments constitutifs du nouveau paradigme de la communication.

## 2. Le paradigme de la communication <sup>6</sup>

[Retour à la table des matières](#)

C'est un paradigme qui s'est enrichi à la suite du développement des nouvelles technologies de la communication et qui vise à refléter les principaux [144] axes d'évolution d'une science générale de la communication. Ce paradigme a été influencé par les travaux de savants de la trempe de Claude Lévi-Strauss et Gregory Bateson (1980). En s'inspirant de la métaphore de l'orchestre, ce schème conceptuel déplace le modèle de la cybernétique de Wiener pour traduire les principaux éléments en cause dans le processus de la communication (émetteur, transmetteur, récepteur, langage, message, code, rétroaction, règles du jeu, brouillages sémantiques et autres, etc.). Le paradigme orchestral est complexe dans la mesure où il n'y a ni chef d'orchestre, ni partition et qu'il participe au vaste courant systémique que j'ai caractérisé brièvement à la leçon précédente : causalité multidimensionnelle, phénomènes de co-régulation, noeuds d'inter-actions et d'inter-réactions, etc. Énonçons les principaux éléments de ce paradigme de la communication et identifions ses propriétés structurelles.

---

<sup>6</sup> Cette section s'inspire largement d'un texte de Vincent Lemieux (1985).

### ***2.1. La primauté des relations entre acteurs sociaux, individuels et collectifs, sur les qualités des acteurs eux-mêmes***

Par rapport à cette propriété, communiquer veut dire alors échanger des informations. L'acteur social peut lui-même inventer une information comme il peut transmettre des informations qu'il a reçues. Comme l'affirme Lemieux :

Le paradigme de la communication nous rappelle que nous sommes des relais plus ou moins autonomes dans de vastes systèmes faits de relations interdépendantes. Il rejoint aussi le parti-pris de la science moderne qui s'intéresse d'abord aux relations entre les éléments plutôt qu'aux éléments eux-mêmes. Cette primauté des relations s'impose quand il s'agit d'expliquer la plus ou moins bonne performance d'une organisation, que ce soit un ministère, un parti politique, une entreprise, un département universitaire, ou une équipe de baseball. Une organisation qui a de « bons éléments » mais de « mauvaises relations » aura généralement une performance inférieure à celle qui a de moins bons éléments mais de meilleures relations. (1985 : 208)

### ***2.2. L'établissement de réseaux***

Grâce aux télécommunications, les acteurs sont (ou pourront être) reliés entre eux. Les ressources, autres qu'informationnelles, qu'ont les acteurs sociaux sont « pénétrées » par le contenu de l'information et l'acteur les utilisera à partir du sens que prendra pour lui l'information reçue. La contextualisation de l'information et son appartenance à un système à l'intérieur duquel les éléments constitutifs sont en constante interaction. L'importance de cet aspect est évident dans les

réactions des communautés-clientes à l'information que fournira l'agent de changement lesquelles découlent de l'interprétation qu'on donne à cette information. Un troisième élément se [145] surajoute aux deux premiers. Les idéologies et les mythes sont des systèmes de relations (donc, une information dans le sens que je lui donnais plus tôt) d'une double manière. D'une part, les symboles qui constituent un mythe sont interreliés pour conférer à ce dernier un sens global, une unité d'intention. En second lieu, les mythes agissent non seulement sur les individus qui y adhèrent mais aussi sur l'ensemble des relations qu'ils entretiennent entre eux.

### ***2.3. L'information en tant que ressource qui se conserve***

[Retour à la table des matières](#)

Comme l'affirme Lemieux :

*l'information a aussi la propriété de ne pas être soumise aux lois de la conservation de l'énergie. Contrairement à ce qui arrive dans l'échange des biens matériels, l'information qui est transmise d'un premier acteur social à un second acteur social n'est pas perdue par autant par le premier (1985 : 209)*

Cette information demeure en lui. Se posent alors les questions de l'accessibilité à l'information et des supports matériels qui la diffusent ainsi que l'utilisation qu'en font ceux qui la détiennent. Sont-ils prêts à la partager entièrement ? Si oui, comment et à quelles conditions ?

*Il faut penser les situations sociales comme étant faites de participants qui sont toujours des « transcepteurs », c'est-à-dire, des transmetteurs et des récepteurs à la fois et qui se communiquent des messages selon des plus ou moins arbitraires,*

quand on les considère, de façon anthropologique, dans l'ensemble des possibles humains (Lemieux 1985 : 210)

Dans une situation sociale donnée, l'absence d'un membre attendu comporte une signification, prend un sens qui influe sur les résultats de la communication. De la même manière, il y a les codes verbaux et l'ensemble des codes non-verbaux du geste, de l'expression corporelle, de la mimique, du maintien auxquels on doit accorder une attention particulière.

#### ***2.4. Le décodage des discours et autres symboles de la communication***

[Retour à la table des matières](#)

Des problématiques nouvelles, celle de la sémiologie, par exemple, nous servent d'outils analytiques nouveaux pour nous permettre le décodage des discours ainsi que celui de l'ensemble des symboles non-verbaux qui sont utilisés dans le processus communicatif. 'Ce décodage ne doit pas et ne peut pas s'effectuer d'une manière isolée : les structures de code doivent être intégrées aux structures de réseau pour acquérir leur signification totale. On se demande [146] alors comment « les acteurs sociaux décodent les messages qu'ils reçoivent pour ensuite les encoder en vue de la transmission de messages à d'autres acteurs sociaux » (Ibidem). Si on est en mesure de reconstituer l'information qui entre chez l'acteur social et celle qu'il transmet, on est alors capable d'identifier les transformations qu'il a fait subir à l'information reçue. on identifie ce processus à une sorte de « boîte noire » de l'information dans la mesure où il reflète les éléments inconnus, ou la partie cachée, dans le processus de la communication.

## ***2.5. La communication à propos de la communication***

[Retour à la table des matières](#)

La communication à propos de la communication est un élément important du paradigme dans la mesure où il est un méta-langage, une méta-communication.

Il est essentiel de prendre cela en compte pour une bonne compréhension du social, dans sa différence avec les phénomènes purement matériels ou énergétiques. La lettre qui est attendue et que je n'envoie pas est une communication à propos de ma communication avec l'autre. C'est souvent ainsi que s'exprime le conflit et la coopération dans les relations sociales ou encore, ce que certains nomment la symétrie et la complémentarité (Danieux 1985 : 211)

## ***2.6. Les indices et les ordres***

Il existe deux sortes d'informations : l'information indicative (les indices) et l'information impérative (les ordres). Ces notions sont nécessaires pour comprendre la régulation des systèmes sociaux.

La régulation, quand elle ne se fait pas de façon rigide, selon des programmes prédéterminés à information impérative, suppose toujours des mesures correctrices par réintroduction dans les opérations de contrôle d'informations indicatives sur les résultats ou les sorties d'un état au d'une activité (c'est le feedback), ou sur ses entrées (c'est le feed-forward) ou la correction par anticipation), ou encore sur le processus de transformation des intrants en extrants (c'est le feed-within, ou la correction par le dedans). Ces indices, une fois comparés aux nor-



mes, peuvent être suivis de transmission d'information impérative, ou de contrôle, dans le but de conformer les activités ou les états à ces normes. (Ibidem)

## ***2.7. La contextualisation***

[Retour à la table des matières](#)

Un message prend sa signification dans un contexte de temps, de lieu, de personne, de circonstances particulières, etc. Il ne peut y avoir de décodage fiable sans que le message décodé soit replacé dans son contexte historique, institutionnel, situationnel et expérientiel.

[147]

# **3. Les instruments de travail élaborés par l'UNESCO sur la population et la communication**

## ***3.1. Les manuels (parus en 1978)***

[Retour à la table des matières](#)

- La communication sociale en matière de population et de développement
- L'évaluation des programmes de communication sociale en matière de population
- La recherche relative à la communication en matière de population
- La formation professionnelle pour la communication en matière de population

L'emploi intégré, en matière de population, des formes de communication populaire et des moyens de grande diffusion

### ***3.2. Filme sur la communication sociale en matière de planification familiale***

[Retour à la table des matières](#)

- Moyens audio-visuels et travail sur le terrain
- Traditions populaires
- Moyens de communication économique
- Recherche et évaluation

### ***3.3. Documentation technique***

- Moyens d'information, planification familiale et développement
- La recherche sur la communication en matière de planification familiale : cadre analytique
- La recherche sur la communication en matière de population
- La recherche aux fins de l'évaluation de la communication en matière de planification familiale

## 4. Le profil unique de toute communauté-cliente

[Retour à la table des matières](#)

Point n'est besoin d'insister sur la spécificité de chacune des communautés, de chacune des situations (globales et particulières) dans lesquelles oeuvre un agent. C'est une constante qui a été largement documentée dans des centaines de monographies ethnographiques (tradition de base en anthropologie culturelle empirique) et qui fut établie à l'état de principe fondamental dans les théories sur les configurations culturelles qui ont largement contribué à [148] la naissance et au développement de l'approche systémique. La psychologie gestaltiste s'inspire d'une tradition semblable au niveau des études sur le tempérament et la personnalité. Le postulat de base est que chaque situation, par certains de ses éléments constitutifs, est différente de toute autre situation, même celles qui lui sont apparentées. Toute unité sociale, même à l'intérieur d'une culture ou d'une sous-culture relativement homogène, est différente de toutes les autres. Elle se distingue des autres par des caractères historiques, écologiques, économiques, politiques, démographiques, sociaux particuliers (aspects structurels) d'abord, mais aussi et surtout par la dynamique des interrelations entre ces éléments d'une part, et d'autre part, à l'intérieur de chacune de ces structures. Ce profil unique de chaque communauté est d'une importance capitale dans une situation d'intervention et d'animation sociale car elle oblige l'agent, même celui qui a une longue expérience d'intervention dans la petite communauté, à étudier avec soin la situation dans laquelle il se trouve, à s'y adapter à la satisfaction des membres, à imaginer des objectifs de développement qui soient appropriés et pertinents, à mettre sur pied des stratégies d'intervention qui soient conformes aux us et traditions du milieu, à concevoir des contenus de communication sociale qui ne soient pas dissonants par rapport aux patrons culturels en usage, bref, à réinventer sa fonction d'intervenant.

Est-ce que ces particularismes rendent impossible toute forme de comparaison et de généralisation ? La documentation ethnographique exhaustive de toutes les situations est un objectif hors de portée. Reconnaissons aussi la nécessité de regrouper diverses situations en types de situations, diverses communautés, en types de communautés pour les fins comparatives. Chaque communauté possède des éléments (à l'intérieur d'une même culture, de très nombreux éléments) qui se retrouvent dans d'autres communautés. Mais c'est l'agencement particulier de ces divers éléments dans la totalité de même que les relations d'interdépendance particulières qui existent entre eux qui confèrent à la communauté sa spécificité et son caractère distinctif. À la limite, on peut même affirmer que chaque communauté dans laquelle une personne pénètre ou vit met en question les généralisations antécédentes, les connaissances générales sur les communautés. C'est sûrement Robert Redfield qui a le mieux exprime les caractéristiques de la petite communauté dans un ouvrage classique (1960). [149] Il y considère dans des chapitres différents les diverses perspectives à partir desquelles on peut examiner la communauté, soit : en tant que totalité, en tant que système écologique, en tant que structure sociale, en tant que biographie typique, en tant que personnalité ou en tant qu'ayant un caractère particulier, en tant qu'ayant un regard ou une vision du monde particulière, en tant qu'entité historique, en tant que communauté qui possède une certaine distance vis-à-vis d'autres unités sociales externes, en tant que constituée d'éléments en opposition, et en tant qu'unité et diversité. Voilà autant de lunettes d'approche différentes pour examiner la même réalité. Si, en tant qu'agent, l'individu tient compte de l'une ou l'autre de ces approches sans référence aux autres, il on court le risque de commettre de sérieux impairs. Par contre si l'agent est soucieux d'en tenir compte, il sera d'autant plus prudent dans ses prises de position et dans ses démarches.

L'ensemble des observations antécédentes cherchent à établir que chaque expérience d'intervention dans une communauté-cliente est en soi une expérience nouvelle même si elle ne peut pas se dissocier complètement des expériences acquises dans des secteurs très précis (production agricole, élevage, santé publique, approvisionnement en eau, éducation, établissement de coopératives autogérées, sanitation

des maisons et des milieux extérieurs, etc.). En ce sens-là une nouvelle expérience d'intervention peut soumettre d'anciennes hypothèses de travail - utilisées dans d'autres contextes spatio-temporels - à de nouvelles expérimentations sociales afin d'en apprécier l'utilité dans une toute autre situation. C'est seulement lorsque certaines approches, certaines démarches, certains supports techniques à la communication sociale auront été vérifiés dans un nombre suffisamment nombreux de cas et de situations qu'elles acquerront une valeur générale. Les outils de formation et les instruments de travail de l'UNESCO auxquels je réfèrais plus tôt sont justement exemplaires à ce point de vue.

Finalement, la nature de la communauté et de ses principales caractéristiques vont influencer sur l'insertion de l'agent ainsi que sur les techniques et stratégies qu'il utilisera dans son intervention. On peut ici énumérer toute une série de traits particuliers qui ont de l'importance dans toute situation, je me limiterai à quelques-uns à titre illustratif : l'ancienneté de la [150] communauté (ancienne versus relativement récente) ; la taille (grande, moyenne, petite) ; le degré de stabilité (relativement stable versus en transition) ; la différenciation sociale (principes reliés à l'âge et au genre, à l'appartenance de classe, aux structures lignagères et claniques, aux croyances religieuses et ainsi du reste représentant autant de critères qui sont associés soit à une grande hétérogénéité, soit à une relative homogénéité) ; l'isolement (s'agit-il d'un isolat, d'un milieu relativement fermé mais subissant un certain nombre d'influences externes, d'un milieu qui est très étroitement relié à plusieurs autres unités économiques, politiques plus larges qui influencent directement et largement les modes de vie dans la communauté) ; le niveau économique (très grande pauvreté et incapacité de satisfaire les besoins primaires de nourriture, de logement et d'habillement ; niveaux économiques intermédiaires ; milieu à l'aise, etc.) ; une communauté à la campagne ou à la ville (petite, moyenne, grande) ; un bidonville ou une banlieue ; la stabilité géographique de la communauté (s'agit-il d'une communauté stable dans le temps, d'une communauté qui doit être ou qui a été relocalisée ; d'un groupe de migrants ou de sédentaires ; et ainsi du reste. Il est juste de penser, toutefois, que la plupart des interventions dans le passé, par des agents de changement, se sont produites dans des milieux ruraux, dans

des communautés à faible densité démographique et ayant un bas niveau économique.

Voici, à ce propos, comment M. Guy Bédard (1982-1983 : 22-24), vice-président de l'Université coopérative internationale, définit le développement rural. Il est « l'épanouissement du monde rural par l'amélioration (qualitative et quantitative) des conditions de travail du paysan et par une meilleure rémunération de son travail, dans la perspective du progrès national et de la satisfaction de ses besoins prioritaires ... La caractérisation des besoins prioritaires des ruraux doit donc servir de plume d'appui à une réflexion sur la gestion du développement rural. Pour y parvenir, on pourrait suggérer la grille de travail suivante qui établit les besoins sur une typologie à trois dimensions :

*Besoins de survivance* (défi F.A.O. : 1 milliard de sous-alimentés en l'an 2000)

- survivance alimentaire : les cultures vivrières et les cultures de rente ; l'alimentation en eau potable

[151]

- survivance sanitaire : soins de santé de base, pharmacies de base
- survivance habitationnelle : habitat urbain, sa mégalopolis et ses bidonvilles ; habitat rural, son auto-construction avec des matériaux du pays.

*Besoins d'emplois* (défi B.I.T. : 1 250 000 000 chômeurs en l'an 2000)

- besoins de postes de travail : hommes, femmes, jeunes adultes
- besoins d'équipement technologique instruments de production, techniques de production
- besoins d'appui à la production amont de la production : crédit, intrants, etc. ; aval de la production : commercialisation, stockage, etc.

Besoins de promotion (défi UNESCO : 1 milliard d'analphabètes en l'an 2000)

- promotion éducative : éducation formelle, éducation non-formelle
- promotion culturelle : culture de la « mémoire collective » des patrimoines : des expériences de développement qui s'appuient sur les structures traditionnelles ; culture de la « conscience collective » ; des expériences de développement qui réactivent les solidarités locales ou régionales ; culture de « l'imagination collective » : des expériences de développement qui puisent dans l'imagination et dans les potentialités du milieu
- promotion sociale : « pouvoir d'attestation » : des projets qui permettent d'attester qu'on est capable de quelque chose ; « pouvoir de contestation » : des projets qui permettent de contester certaines manières de faire ; « pouvoir d'autogestion » : des projets qui permettent d'autogérer tout un secteur d'activités.

## 5. Les interconnexions des patrons culturels

[Retour à la table des matières](#)

Ce principe est central à toute démarche d'intervention. Il réfère à l'interdépendance qui existe entre les différents éléments de la structure et de l'organisation sociale d'une communauté (aspects structurels) et celle qui existe également entre ce que les membres de la communauté-cliente *ressentent* (motivations, aspirations, émotions, sentiments), *expriment* (verbalisations) et *font* (les comportements). Cette conception de la culture et de la conduite, on le remarquera, peut être représentée par la métaphore du tissu culturel. Chaque fibre de ce tissu culturel a ses propriétés propres de structure, de dimension, [152] de tissu, de couleur, de style, etc. Quelqu'un de l'inté-

rieur perçoit ce tissu culturel d'une manière différente de celui qui l'observe et l'analyse de l'extérieur. Les divergences de vues et de descriptions peuvent être particulièrement grandes s'il s'agit d'un observateur externe qui utilise des catégories analytiques que lui dicte sa discipline scientifique plutôt que de se référer à des catégories endogènes. Prenons l'exemple des aliments et des façons dont les conçoivent le biochimiste et un membre de la communauté. L'apprentissage à une discipline scientifique telle que la biochimie va nécessiter des distinctions analytiques importantes dans l'examen des aliments. Le biochimiste, en effet, pourra distinguer les effets mécaniques et chimiques d'une diète sur le système digestif ; il pourra encore distinguer entre les différents éléments nutritifs des aliments : protéines, lipides, glucides, vitamines, minéraux, etc. Il pourra évaluer la valeur calorique de chacun des aliments ingérés par un individu. Ces niveaux d'analyse sont essentiels au biochimiste pour comprendre les propriétés des aliments. Mais il faut se rendre compte que ces façons de voir cette réalité-là sont rarement partagées par les membres de la communauté-cliente. Pour eux, les aliments pourront comporter des qualités rituelles, magiques, morales. Sur le plan surnaturel l'ingestion d'aliments-tabous engendrera des conséquences fâcheuses, des malédictions, des maladies graves et même la mort. Pour eux, les aliments, c'est un élément de culture qui est relié à tous les autres. On verra rarement, de façon exclusive et séparée, les propriétés caloriques, biologiques, chimiques et physiques des aliments. Au surplus, la métaphore du tissu culturel est imparfaite du fait que le tissu naturel ou synthétique est une composition statique et qu'une fois qu'il est modelé, il ne bouge plus et est soumis au processus irrévocable de la décomposition. Le tissu culturel, au contraire, n'est jamais fixé d'une manière définitive : il se transforme habituellement par rapport à l'adaptation continue des membres d'une communauté à son milieu ambiant. Durant ces transformations, il peut y avoir des phénomènes de déculturation et de déperdition culturelle ou d'assimilation progressive, mais ce ne sont pas des conséquences qui surviennent nécessairement. Ce principe fondamental de l'interconnexion des patrons de culture est d'importance pour l'agent dans ses rapports avec la communauté à deux titres : (a) la nécessité d'une connaissance suffisante



de la communauté ; et (b) la capacité de prédire les réactions à chaîne (probables) qu'entraînera son intervention.

[153]

### ***5.1. Une connaissance suffisante de la communauté-cliente***

[Retour à la table des matières](#)

Il est évident qu'aucun agent ne réussira à s'intégrer (par la participation) dans une communauté et encore bien moins à la transformer et à la modifier s'il ne possède pas un bagage de connaissances sur ce qu'elle est, en tant qu'ayant un contexte historique, écologique et situationnel donné, en tant qu'ayant une structure et une organisation sociale particulières et en tant que faisant partie d'unités socio-économiques et sociopolitiques plus larges ayant des caractéristiques spécifiques. Il est à peu près certain que très peu d'agents intégreront toutes ces connaissances sur la communauté-cliente (qui nécessiterait plusieurs années d'études de toutes sortes). Mais il se doit d'être familier avec les principaux patrons de culture, les éléments critiques de la structure sociale, les faits historiques significatifs, les événements et situations qui sont importants pour les individus qui y vivent, les canaux de communication habituellement utilisés (le seul apprentissage linguistique est insuffisant) et ainsi du reste s'il veut que son insertion et son action soient cohérentes et pertinentes et non pas éléments de rupture et de dissociation. L'exemple des missionnaires (de toutes les confessions religieuses) envoyés dans des missions d'évangélisation, sans préparation ethnologique, explique en partie, en tout cas depuis une période récente, les succès relatifs qu'ils obtiennent. L'établissement d'écoles et de cliniques de santé sont, bien sûr, des points d'insertion et d'action qui sont habituellement appréciés par la communauté-cliente. Mais ils n'aboutissent pas nécessairement à des conversions idéologiques !

## ***5.2. L'aptitude à prévoir les réactions à chaîne qu'entraîne le changement***

[Retour à la table des matières](#)

L'agent doit être en mesure de voir comment il est perçu par les membres de la communauté et les sortes de réactions que suscite sa présence dans la communauté. C'est une sensibilité qui est également nécessaire pour saisir comment les membres interagissent avec lui en tant qu'agent (conduites d'évitement, réactions hostiles ou coopératives, informations en profondeur qui sont significatives, etc.) et comment ils sont susceptibles de réagir et d'interréagir à toute initiative visant un changement. On ne peut s'attendre à ce qu'un agent soit capable de prédire avec précision les réactions certaines [154] à un changement projeté, ou encore de mesurer l'impact d'une innovation. Mais il doit chercher à anticiper et à prévoir, dans les grandes lignes, les changements qui accompagneront habituellement un changement, pas seulement sur le plan technique (le progrès technique est encore le changement-type) mais aussi au niveau des conséquences économiques, sociales, politiques, religieuses et autres qui accompagneront ce changement. Prenons un exemple qui est simple en apparence, l'introduction de l'automobile dans un milieu donné. (La firme d'automobile Renault a dépensé des sommes importantes pour promouvoir l'achat de ses voitures en Afrique). L'apparition de l'automobile dans un milieu où il n'y en avait pas auparavant va nécessiter : (a) la construction de routes carrossables ; (b) l'apparition de nouveaux métiers centrés sur la réparation de l'auto ; (c) l'aménagement de postes de service qui s'affaireront à la réparation et à l'entretien des automobiles ; (d) une législation routière régissant la conduite de l'automobile et définissant les droits et obligations associés au statut de conducteur ; (e) l'établissement d'unités administratives ayant la responsabilité de la construction et de l'entretien des routes ; (f) la création de polices d'assurance afin de réduire les conséquences néfastes des accidents et autres risques associés à l'automobile (le vol, le feu, la collision, la perte à la suite de désastres naturels, etc.) ; (g) la naissance d'un statut social nouveau associé au propriétaire d'auto et l'influence de ce sta-

tut dans la direction des affaires de la communauté ; (h) les nouvelles notions de temps et d'espace que l'automobile va introduire ; (i) les nouveaux rapports économiques, rituels, sociaux, etc. entre groupes éloignés mais ayant certaines affinités et solidarités ; (j) de quelle manière va-t-on trouver l'argent pour s'acheter une automobile ? (seul, en groupe) ; (k) quelle sera l'utilisation que l'on fera du temps ainsi épargné pour le transport ? ; et la liste pourrait s'allonger presque indéfiniment en se référant aux différents patrons de culture. L'essentiel de l'argument ici est de développer une certaine sensibilité à prévoir les conséquences bénéfiques comme les conséquences néfastes du changement afin d'en évaluer la pertinence et la nécessité. J'aimerais apporter ici le témoignage d'Allan Holmberg, sûrement reconnu comme un des spécialistes de l'intervention sociale à portée bénéfique, sur sa première expérience d'anthropologie appliquée chez les Sirionos de la Bolivie (Holmberg 1950) un des groupes indiens les plus défavorisés de l'Amérique latine. Il avoue que s'il avait été capable de prédire les répercussions qu'entraîneraient les quelques [155] innovations qu'il a introduites dans ce groupe à l'occasion de ses recherches sur le terrain en vue de sa thèse doctorale, il aurait décidé de ne pas intervenir d'aucune manière. Holmberg a consigné cette première expérience d'intervention dans un ouvrage collectif (1954 : 103-113).

### *5.2.1. La révolution de la hache d'acier chez les Yir Yoront*

J'utiliserai un autre exemple, plutôt simple, mais combien éclairant, pour effectuer la démonstration que je veux faire ici au sujet de l'analyse prévisionnelle. C'est celui de l'introduction de la hache d'acier, en remplacement de la hache de pierre, chez les Yir Yoront d'Australie. Voyons comment ce remplacement a provoqué (le mot n'est pas trop fort) des réactions à chaîne à tous les paliers de la structure sociale. (Sharp 1952 : 69-90).

Les conséquences fonctionnelles du nouvel outil ne furent pas simplement celles qui résultent d'un échange d'un outil désuet et difficile de manipulation par un outil de qualité supérieure et d'une grande ef-

ficacité technique. Il y eût d'autres effets bien plus saisissants dans le domaine des relations sociales. Pour bien les comprendre et les apprécier, il faut rappeler que les Yir Yoront ont une culture qui est fortement structurée : voyons-en les principaux éléments constitutifs.

*Le système de parenté.* Dans la société traditionnelle des Yir Yoront, tous les individus sont intégrés dans un système patriarcal qui, comme tous les systèmes patriarcaux, a sa pyramide au sommet duquel règne le patriarche. Chaque famille a son patriarche auquel tous les autres membres de la famille (hommes, femmes, enfants) obéissent.

*Le réseau d'échange.* Les matériaux utilisés dans la construction de la hache de pierre, principalement la tête, n'existent pas localement (terres d'alluvion) et sont obtenus par l'intermédiaire d'échanges économiques entre tribus indigènes. Or ces échanges sont effectués par les hommes, selon des principes fort élaborés, d'une tribu à l'autre sur tout le continent australien. Pour leur part, les Yir Yoront apportent à ce réseau d'échanges des lances. En retour, ils reçoivent des têtes de hache.

[156]

*Le système de propriété.* Au camp résidentiel, les haches sont la propriété exclusive des hommes. Ils peuvent, à l'occasion, selon leur bon vouloir, les prêter aux femmes et aux enfants. La hache de pierre est certes rudimentaire, mais c'est un outil essentiel (la recherche d'aliments, la construction des abris, la coupe du bois de chauffage, etc.) de la technologie des Yir Yoront. Cette propriété des haches, par les hommes, renforce leur autorité dans la famille et le clan. D'ailleurs la hache a toujours été depuis des temps immémoriaux un symbole de masculinité, de force.

Les missionnaires sont venus et ont fait don (rétribution pour du travail, faveur particulière, etc.) de plusieurs haches d'acier à leurs prosélytes. Les Blancs, en général sans distinction aucune, ont échangé des haches d'acier avec les indigènes pour certains biens et services. Voici quelques-unes des répercussions qui s'ensuivirent, tant au niveau des relations interpersonnelles qu'à celui des échanges intergroupes.

La longue chaîne des échanges est rompue. Les liens d'alliance qu'entretenaient les Yir Yoront avec les tribus voisines sont compro-

mis par l'absence de relations de réciprocité. Les réunions et les célébrations tribales qui accompagnaient ces échanges sont disparues.

Les nouveaux modes d'acquisition de la hache d'acier ne sont pas clairement établis. Les patrons traditionnels de relations sociales sont remplacée par d'autres patrons sociaux, peu prévisibles. Même les femmes peuvent devenir propriétaires d'une hache ! Comme le dit Sharp dans son analyse, l'innovation a embrouillé, d'une façon révolutionnaire, les rôles traditionnels associés à l'âge, au genre et aux divers statuts de parenté. Les uns ont profité de l'innovation (acquisition d'indépendance) tandis que d'autres ont perdu d'anciens privilèges.

On peut se demander, enfin, quelle est l'insertion de ce nouvel outil dans la mythologie traditionnelle ? La constatation est assez brutale : dans la mythologie des Yir Yoront il n'existe pas de justification mythologique pour un outil d'acier. « La mythologie des Yir Yoront avait autrefois réponse à tout : dès qu'un changement intervenait dans la culture, on ajoutait un épisode nouveau [157] à un mythe de façon à intégrer l'innovation dans une structure traditionnelle. Avec la hache de fer, la réadaptation devient impossible ». Comme l'affirme Alfred Métraux en conclusion à son article pré-cité : « Il est une leçon à tirer de l'histoire de la hache : celle de l'intime cohésion de tous les éléments qui, unis entre eux par des liens subtils et souvent imperceptibles, constituent la culture d'une société ». (Métraux 1957 : 32-45)

### *5.2.2. L'avortement chez les Yap des Îles du Pacifique*

Un deuxième exemple, plus complexe celui-là, car il se situe au niveau des comportements, servira à illustrer l'interconnexion des patrons culturels. Cette coutume de l'avortement chez les Yap a été étudiée il y a déjà plusieurs années (Schneider 1955 : 211-235), mais c'est une question qui demeure de grande actualité dans notre propre milieu et qui fait l'objet de débats passionnés.

La pratique de l'avortement est devenu, avec les années, un facteur de dépopulation aux Îles Yap. Cette pratique ne peut pas être compri-

se (donc, ne peut pas être modifiée) sans que l'on se réfère au contexte culturel global de cette société. Il faut savoir que les femmes, en s'avortant ou en se faisant avorter avant l'âge de trente ans, suivent en cela une coutume bien établie. Il est entendu que jusqu'à cet âge elles ne doivent pas avoir d'enfant. Après avoir franchi la trentaine, toutefois, la coutume s'inverse : les femmes désirent la venue de plusieurs enfants. Comment expliquer ce patron de culture ?

Avant la trentaine, si une jeune femme devient enceinte, elle aura recours à l'avortement : c'est la seule méthode de contrôle des naissances qui est connue à cette époque. Avant cet âge, les enfants sont indésirés car leur présence viendrait compliquer singulièrement la poursuite d'aventures amoureuses avec plusieurs amants différents. Ces aventures sentimentales sont hautement valorisées et rendues possibles par le fait que les individus commencent à assumer des responsabilités concrètes vers l'âge de 35 ans ou plus. Jusqu'à l'âge de 30 ans les garçons et les filles sont des adolescents et l'occupation principale des adolescents là-bas, ce sont les affaires sentimentales.

C'est une société fortement hiérarchisée et les fonctions importantes sont réservées aux gens d'âge mûr. Comme les postes de leadership sont peu nombreux [158] et réservés aux aînés, les jeunes adultes, se trouvant ainsi libérés des tâches de gouvernement, disposent de tout le temps nécessaire pour s'engager dans plusieurs aventures amoureuses. Cette même liberté est d'ailleurs accordée aux jeunes femmes dont les principaux intérêts sont le jeu, l'amour et la sociabilité. Par voie de conséquence, étant donné les pratiques coutumières d'avortement, à peu près le tiers des femmes âgées de 36 à 50 ans n'ont jamais mis au monde un enfant. Devant ce constat, l'avortement est de plus en plus condamné parce qu'il menace la survivance même du groupe.

Toute intervention d'un agent de santé dans le milieu en vue d'accroître la population des Îles Yap devra tenir compte de la nécessité de contrôler à la fois l'avortement et les maladies transmises sexuellement ainsi que de la nécessité de prendre en considération des coutumes traditionnelles en matière de sexualité et des relations de ces coutumes au mode de vie tout entier des Yap. L'âge, entre autres, est un facteur déterminant. Toute tentative de la part d'un agent (spécia-

liste de la santé, démographe, planificateur, etc.) pour introduire des méthodes mécaniques ou prophylactiques de contrôle des naissances devra s'appuyer sur une bonne connaissance des habitudes de vie de la population afin de suggérer l'adoption de pratiques susceptibles de rehausser les taux de natalité plutôt que de les réduire encore davantage.

## 6. L'établissement de réseaux fonctionnels de communication

[Retour à la table des matières](#)

Un réseau fonctionnel de communication signifie que l'agent de changement est en mesure de transmettre aux divers membres de la communauté-cliente les informations nécessaires à la compréhension de son intervention sociale et à leur participation active dans ce processus de changement jusqu'à ce qu'ils soient en mesure de la prendre en charge eux-mêmes complètement. Dans certains cas, l'agent devra utiliser les méthodes de transmission des informations en usage dans la communauté. Dans d'autres situations, par contre, il devra inventer sur place les mécanismes par lesquels des échanges continuels de vues deviennent possibles entre l'agent et la communauté, soit directement, soit par le biais de médiateurs locaux. Ces communications bilatérales (informations, réactions et interréactions) sont effectuées dans le but premier (l'objectif fondamental) d'établir la coïncidence la plus parfaite possible entre « l'image objective » et « l'image subjective » de l'innovation.

[159]

### ***6.1. L'image objective et subjective de l'innovation***

[Retour à la table des matières](#)

*L'image objective* de l'innovation, du changement projeté, de l'intervention est à la fois : (a) la nature réelle et factuelle du changement (technique ou non-technique) que l'agent projette d'instaurer dans un milieu donné ; (b) l'idéologie à laquelle souscrit l'agent, les motivations qui constituent des appuis à son statut d'agent de même que l'ensemble des objectifs implicites et explicites qu'il poursuit ; (c) les scénarios que l'agent conçoit comme étant les résultats probables de son intervention ; et (d) les stratégies correspondant à chacun des scénarios que l'agent déploie en vue de la réalisation des objectifs. Autrement dit, c'est la conception que se fait l'agent de l'ensemble des éléments qui constituent son intervention ; c'est la représentation qu'il se donne de l'innovation.

À l'inverse, *l'image subjective* de l'innovation est la conception que se font (l'éventail complet des conceptions courantes dans la communauté) les membres de la communauté du changement proposé qu'ils doivent intégrer aux pratiques quotidiennes : En reprenant chacun des éléments constitutifs de l'image objective, l'image subjective est le résultat de (a) la perception du changement, laquelle est reliée à l'expérience personnelle de chacun des membres de la communauté avec ce type de réalité et à tout un ensemble de facteurs situationnels, économiques, politiques, sociaux, symboliques, etc. ; (b) la conception que se font les membres de la communauté-cliente des motivations et intentions réelles et cachées de l'agent de changement ; (c) les idées qu'ils se font (aspects cognitifs et affectifs) des conséquences probables du changement sur leur vie à partir de normes indigènes d'appréciation ; et (d) la connaissance qu'ils ont des moyens utilisés par l'agent pour réaliser les objectifs poursuivis, l'appréciation qu'ils font de l'usage qui en est fait par l'agent (usage instrumental et contenu



des messages) et les jugements qu'ils portent sur les résultats anticipés.

On le constate, à l'énumération de leurs caractéristiques respectives, les images objectives et subjectives de l'innovation sont les deux versants d'une même réalité, les deux faces d'un même miroir. L'analogie ne rend pas complètement compte de la réalité en ce sens que si l'intention est unique [160] (affirmation qui tient même dans le contexte d'une équipe multidisciplinaire) l'image qu'elle projette est multiple. Il est rare, en effet, que tous les membres d'une même unité sociale partagent la même vision d'un projet de changement. voilà une différence qui mérite que l'on s'y attarde quelque peu étant donné que la finalité de l'intervention est que l'image subjective en vienne à correspondre de mieux en mieux à l'image objective et, idéalement, à la reproduire parfaitement.

Si on postule qu'il existe, au point de départ, une multiplicité de visions et de conceptions dans la communauté du projet de changement, quels sont, alors, d'une manière plus précise au-delà de la simple mention de facteurs généraux évoqués plus haut, les conditions qui sont à l'origine de cette diversité perceptuelle et représentationnelle ? La réponse n'est pas simple. On peut en rendre compte, en partie du moins, par deux séries de facteurs. L'un de ceux-ci est relié à la nature et à la quantité des informations reçues par chacun des membres de la communauté au sujet de la technique, de la pratique, de l'institution nouvelle que l'agent cherche à implanter, que ces informations aient été obtenues de l'agent lui-même, par l'intermédiaire des autres membres de la communauté ou par d'autres mécanismes. L'autre facteur est à la fois phénoménologique et idéologique. Il se rapporte d'une part à l'expérience vécue de chacun par rapport à l'univers entier de l'innovation projetée (cette expérience peut être inexistante comme elle peut être à l'opposé intense) et aux appréciations personnelles qui en découlent. D'autre part, il rejoint le système de valeur et les idéologies qui en découlent : toute innovation représente une norme nouvelle (de connaissance, d'encadrement, de pratique, de jugement) et en tant que telle, elle est jugée par rapport à sa valeur de remplacement et à son aptitude à s'intégrer dans le système social et à

contribuer à des améliorations tangibles pour l'ensemble des membres d'une manière équitable (justice distributive).

Ce support idéologique de l'innovation est si fondamental dans le processus des transformations sociales qu'il nécessite quelques commentaires additionnels. Le système idéologique et l'expérience vécue sont les arrière-plans conceptuels et émotionnels à partir desquels les membres de la communauté approuvent, reçoivent froidement ou avec indifférence, condamnent, combattent [161] (un échantillon de réactions) les réformes qu'on leur propose. C'est ici que la sensibilité et la flexibilité de l'agent influent sur le déroulement et l'aboutissement du procès de changement. L'agent doit être en mesure de percevoir les réactions que suscite son intervention pour être en mesure d'effectuer les ajustements nécessaires dans ses communications et dans ses stratégies de comportements avec les résidents. La structure et les processus d'implantation du changement projeté doivent refléter de mieux en mieux les connaissances acquises en cours de route, y compris l'expression de plus en plus précise des besoins sentis par la communauté. En d'autres termes, il faut que le fossé qui sépare habituellement l'agent et la communauté-cliente se rétrécisse et disparaisse et qu'une équation s'établisse entre les intentions de l'agent (corrigées et adaptées) et les perceptions communautaires résultant de consensus.

Utilisons un exemple pour illustrer ce principe des difficultés inhérentes à l'établissement de cette équation. L'exemple des expropriés de Mirabel, ou encore du Conseil Attikamek-Montagnais qui s'oppose (avec raison) à la construction d'une centrale hydroélectrique sur la Côte-Nord sont instructifs dans la mesure où ils mettent à découvert deux images contradictoires qui ont peu de chance d'aboutir à des correspondances. J'utiliserai un exemple à caractère historique qui est bien connu dans la littérature traitant des expérimentations sociales américaines : c'est celui de la réduction des troupeaux sur la réserve Navaho sous l'administration de John Collier Sr. Cet événement fut à l'origine d'ailleurs de sérieux conflits entre le Gouvernement central américain (Washington) et la tribu Navaho (Window Rock, Arizona). Cette dernière refusa d'accepter les mesures de sécurité so-

ciale offertes aux indigènes sous l'administration de Roosevelt découlant des politiques du Nouveau contrat (New Deal).

Depuis les années 1860 la tribu Navaho prenait une expansion considérable laquelle fut accompagnée d'un accroissement dans le nombre des troupeaux (moutons, chèvres, chevaux). Les pâturages semi-arides du désert du Nouveau-Mexique, étant surpeuplés, ne pouvaient plus assurer l'alimentation adéquate des troupeaux et se détérioreraient à vue d'œil. D'année en année, l'action conjuguée des pluies torrentielles et de vents puissants érodait le sol de [162] surface, élargissait les gorges et les passages des rivières ainsi que les ruisseaux de surface (« arroyos »), creusait des ravins, déracinait les plantes et les ensevelissait. Les déplacements fréquents des troupeaux accentuaient l'érosion du sol. Une politique d'urgence devait être mise en place afin de freiner l'action dévastatrice de l'érosion. On songea immédiatement aux deux moyens de contrôle en usage à cette époque : (a) une réduction substantielle des troupeaux ; et (b) une amélioration de la qualité des troupeaux (bagage génétique) afin d'accroître les rendements.

On nomma des responsables de l'opération et on établit un programme qui prévoyait la réduction proportionnelle des troupeaux, en ayant pris soin d'expliquer auparavant aux chefs de famille propriétaires de troupeaux les raisons qui justifiaient une telle opération, les modalités de sa mise en application, les diverses formes de compensation financière. Si on se fie aux réactions négatives qui s'ensuivirent, on a de bonnes raisons de croire que les responsables de l'opération ont failli dans leurs démarches de communication et d'explication. Admettons qu'il y eût certains abus dans l'application de la politique de la proportionnalité et que certains troupeaux furent presque complètement décimés. Ces pratiques furent à l'origine de sérieux mécontentements. Un élément d'importance capitale fut négligé dans l'analyse et le diagnostic de la situation : la valeur symbolique des troupeaux (qui n'est d'ailleurs pas monnayable). La boucherie (le mot n'est pas trop fort) des moutons et des chevaux détruisait, en bonne partie, le système de sécurité (subsistance) ainsi que le système de la hiérarchie sociale (statuts sociaux correspondant à la grandeur des troupeaux) des Navahos en même temps qu'elle affaiblissait l'estime

de soi en tant que peuple autonome. Ce dernier facteur acquiert une valeur spéciale quand on le replace dans son contexte historique. Les Navahos (comme beaucoup d'autres tribus indigènes) avaient jadis été vaincus par les envahisseurs américains au moment des guerres de l'Ouest (1860). Voilà que trois quarts de siècle plus tard, après s'être fièrement relevés de cette défaite humiliante et avoir atteint une certaine stabilité économique, les Navahos se retrouvent dans une position économique précaire, dans une situation nouvelle d'assujettissement. L'image subjective de cette intervention n'a jamais eu, en aucun temps, de correspondance à l'image des intervenants. C'est l'exemple d'une *intervention descendante* (du haut vers le bas) qui ne peut [163] réussir. Une intervention ascendante, par contre, aurait des chances de réussite si elle s'appuie sur : (a) la poursuite d'objectifs communs à la communauté et à l'agent, entièrement partagés ; (b) l'utilisation par l'agent d'une manière appropriée des divers stimulants de changement (facteurs de motivation) ; et (c) l'utilisation adéquate des divers moyens et canaux de communication. J'analyserai chacun de ces facteurs dans les pages qui suivent.

## 7. L'intervention ascendante

### ***7.1. La poursuite d'objectifs pleinement partagés par la communauté***

[Retour à la table des matières](#)

Comme on l'a vu plus tôt, l'objectif central de tout processus de communication est l'information et la mise en relation d'individus et de groupes d'individus. Dans une situation de changement dirigé, l'agent est l'initiateur de l'information. Celle-ci peut être livrée dans le but d'accroître les connaissances, de partager des expériences, de faire prendre conscience d'une situation défavorisée (pauvreté, déficiences vitaminiques - il a été démontré, par exemple, que la vitamine A exerçait une influence directe sur la croissance du cerveau jusqu'à l'âge de 4 ans - et minérales, prévalence de maladies infectieuses, fai-

ble espérance de vie, logements insalubres, outillages désuets, taux élevé de mortalité infantile, l'érosion du sol, la contamination d'origine animale ou humaine de l'eau, etc.). Mais encore faut-il que les membres de la communauté soient prêts à recevoir ces informations, à les accepter et, surtout, en les appliquant à leur situation particulière, à en déduire les enseignements valables pour eux et à concevoir des modalités d'action et des modalités de prise en charge de ces actions (ponctuelles, à court, à moyen et à long terme). Cela suppose, de la part de l'agent, un travail d'animation considérable, extrêmement difficile en raison des barrières linguistiques qui existent habituellement entre l'agent et la communauté, d'une expérience de dépaysement plus ou moins bien réussie (l'existence permanente des valeurs ethnocentriques) de la part de l'agent et de la motivation à connaître et à échanger les expériences (facteur largement inconnu) de la part des membres de la communauté-cible.

Il ne faut pas oublier de tenir compte que la présence d'un étranger dans un milieu représente un facteur inconnu, difficilement pondérable pour les membres de la communauté. On lui appliquera, comme nous le verrons plus loin, [164] une image stéréotypée. L'agent provient d'un milieu dont les modes de vie sont différents et il possède une trajectoire de vie que les populations-cibles ignorent. Il adhère à un système de valeurs et il exprime des idées qui sont parfois dissonantes dans le milieu-hôte et qui agissent à la manière de brouillages (bugs) dans le processus de communication. L'objectif de l'agent, en fin de compte, sera de produire des informations qui ont de la résonance et engendrent des réponses pertinentes et cohésives, appréciées à l'échelle d'objectifs également valables pour la communauté et pour l'agent.

La barrière linguistique en est une de taille lorsqu'il s'agit d'ame-niser les divergences de vues dans les objectifs à poursuivre en vue du développement. Le langage, comme on le sait, crée les cadres de la perception, de la réflexion et de la communication. Chacun des mots, les façons dont on les aligne les uns derrière les autres selon des règles grammaticales et stylistiques précises, les tonalités qui les qualifient, les gestes et les mimiques qui les accentuent et en précisent la signification, les émotions qui les accompagnent, le rythme d'élocution

ainsi que les pauses et je ne sais quoi encore, tout contribue à créer un univers cognitif et affectif bien particulier. Que se passe-t-il, dans le processus de communication et d'échange, lorsque les protagonistes appartiennent à des traditions culturelles différentes ? La réponse est simple : des incompréhensions de toutes sortes que l'interprète corrige en partie seulement. L'ethnoscience et les progrès qui ont été réalisés dans ce domaine de recherche ont mis en évidence l'importance non seulement de connaître les langues indigènes mais aussi les systèmes indigènes de pensée ainsi que les systèmes philosophiques et théologiques qui leur servent d'appui et de légitimité. on aura beau utiliser les supports matériels les plus sophistiqués comme véhicule du message ou comme medium (contrairement à ce que pensait McLuhan, dans cette situation-là, le medium n'est pas tout le message) - allant de la radio éducative, à l'audio-cassette, à la télévision éducative, aux vidéos-disques et vidéos-textes et à toutes les autres formes hautement technicisées de démonstration - les résultats seront négligeables tant et aussi longtemps qu'on aura pas réglé *la question des contenus*. C'est une question éminemment importante et complexe sur laquelle les spécialistes de la communication et des civilisations se penchent. C'est un des obstacles majeurs au développement.

[165]

Les difficultés de communication auxquelles je viens de faire allusion s'accroissent encore lorsque les membres de la communauté ne sentent pas le besoin de communiquer et de partager leurs expériences avec l'agent ou les membres de l'équipe d'intervention. Cette indifférence et à la limite cette hostilité peuvent être le résultat de plusieurs facteurs : la nationalité de l'agent, sa personnalité, la nature du projet d'intervention, ses attitudes vis-à-vis la population, la dépréciation de certaines coutumes, etc. Dans cette constellation de facteurs, il est permis d'affirmer que ceux qui sont reliés à la nature du projet sont parmi les plus décisifs. Car si l'objectif que poursuit l'agent est partagé (donc, compris et accepté) les blocages dans le processus de la communication auront moins d'acuité. L'agent aura à s'intéresser, d'une façon particulière, aux réactions suscitées par les messages (la rétroaction ou action en retour) afin de nourrir les messages qui s'ensuivront et de mieux référer *les attentes du milieu*.

## ***7.2. L'utilisation par l'agent de stimulante au changement***

### [Retour à la table des matières](#)

Cette section reprend substantiellement les développements de George Foster (1962 : 143-176).

Je postule, au point de départ, que dans une situation de changement où les individus sont libres d'y adhérer, il y a une série de forces qui agissent à la manière de freins et qui maintiennent le *status quo ante* (position conservatrice) et une série de forces correspondantes qui sont des dynamismes de changement (évolution). C'est le postulat de l'équilibre dynamique qui est opérant dans les situations où les changements ne sont pas imposés par une loi, un décret, par une conquête, par la force ou sous la menace. Je m'intéresserai, pour le moment, comme l'a fait Foster, aux dynamismes de changement sous les rubriques de : (a) motivations au changement ; et (b) convergence d'éléments culturels favorables.

### ***7.2.1. Les motivations au changement***

Certaines motivations sont de type universel et se retrouvent sous diverses formes dans plusieurs sociétés de culture différente. Par exemple : le désir d'acquérir du prestige, le désir d'accumuler possessions matérielles ; le désir de se plier aux obligations réciproques imposées par les liens de [166] parenté, etc. D'autres, au contraire, sont liées à des traditions culturelles le désir d'apprendre à lire pour être en mesure de lire la Bible ou le Coran ; le désir dans nos sociétés occidentales d'augmenter les niveaux de scolarité afin d'élever les niveaux de vie ou de permettre une mobilité sociale ascendante. Dans le but de simplifier la situation, je ne retiendrai pas cette distinction afin de traiter successivement : (a) du désir d'acquérir du prestige ; (b) du désir d'améliorer ses conditions de vie ; (c) du désir d'émulation ; (d) des obligations créées par les liens d'amitié ; (e) de l'attrait religieux.

Le désir d'acquérir du prestige. Dans toutes les sociétés, on retrouve des individus qui aspirent à se situer à des échelons sociaux supérieurs. La consommation ostentatoire des nouveaux riches et des parvenue est trop bien connue dans nos sociétés pour en discuter longuement. Afin d'acquérir du prestige, certains individus sont prêts à accepter des idées nouvelles, à changer leur tenue vestimentaire, à s'approprier les symboles associée au statut recherché, à changer leurs manières d'agir en général. Les modes vestimentaires des Blancs ont largement influencé ceux des Indiens sur les réserves. A noter, toutefois, que, la plupart du temps, ce sont les marginaux qui acceptent le plus facilement les changements : ils n'ont rien à perdre et tout à gagner. Mais à cause de ce phénomène, l'agent doit être prudent dans ses évaluations du changement et ne doit pas croire que la réaction marginale est la réaction-type.

Le désir de hausser son bien-être économique. D'une manière générale, cette motivation joue un rôle déterminant dans le procès de changement. A chaque fois qu'un agent introduit une nouvelle variété céréalière, ou fourragère, ou maraîchère dans un village agricole (une nouvelle variété de riz en Thaïlande, de pomme de terre à Vicos, de blé d'Inde chez les fermiers américains mexicains du Nouveau-Mexique, de luzerne chez les Navahos de Fruitland, de blé dans l'Ouest canadien, de canne à sucre aux Antilles, par exemple) et réussit à faire la démonstration que la nouvelle variété est supérieure par son rendement et sa qualité à l'ancienne et apporte des revenus additionnels, l'adoption de cette nouvelle variété s'ensuit presque automatiquement. Le même type de motivation se rencontre lorsqu'un agent introduit dans un village quelque chose qui est perçue comme étant une amélioration sur ce qui se faisait [167] antérieurement et comme étant susceptible de hausser le niveau de bien-être de la population (introduction d'outils, de techniques de production ou de transport, d'une diète équilibrée, de pratiques sanitaires nouvelles, médicaments, éducation et ainsi du reste).

*Les situations d'émulation.* C'est un fait reconnu : il existe une saine rivalité entre les individus, entre les familles, entre les villages, entre les régions, entre les pays. C'est une question de mieux-être et de mieux-paraître. C'est ainsi, par exemple, que de nombreux pays en



voie de développement aspirent à se moderniser et à acquérir la physionomie de la modernisation : ils sont prêts à accepter avec peu de discernement les structures, les institutions et les pratiques habituellement associées à la modernisation dans le but de ne pas se laisser distancer par d'autres pays concurrents chez qui ces divers éléments sont en voie d'être instaurés. Il est certain, par ailleurs, que les nationalismes nouveaux et les nouvelles idéologies nationales d'un très grand nombre de pays du Tiers Monde suscitent de nombreuses critiques de la modernisation (qui suppose toujours une réorganisation en profondeur des structures et de l'organisation sociale) lorsqu'ils ne le rejettent pas en bonne partie. Gandhi fut certes un des premiers leaders, de réputation internationale, à s'opposer à la modernisation de l'Inde et à préconiser un retour aux métiers traditionnels. Bibeau et Corin, dans leur étude sur les cliniques ethnomédicales au Zaïre au moment de la « politique de l'authenticité » du général Mobutu, établit clairement l'influence de l'idéologie nationale et des structures politiques dans la mise sur pied d'un programme sanitaire visant à authentifier la « médecine des guérisseurs » (Bibeau et Corin 1984 : 95-115). On pourrait, par ailleurs, évoquer un certain nombre de situations qui, dans le passé, ont servi de point de mire et de source d'émulation. Erasmus (1954 : 152) a établi qu'en Amérique latine, les Clubs 4-H obtenaient un plus grand succès pour l'ensemble de leurs opérations lorsque les jeunes cultivaient leur propre jardin plutôt que s'adonner, en coopération, à la culture d'un grand jardin. Dubé (1958 : 83) raconte qu'un village qui réussissait à construire une école, à ériger un nouvel édifice public, à asphalté ses ruelles se méritait une réputation de village progressif chez les villages environnants et devenait une sorte de modèle pour les autres. Ici, au Québec, la création du Bureau d'Aménagement de l'Est du Québec (le BAEQ) a été à l'origine de la création de nombreux autres Bureaux [168] régionaux d'aménagement. Une illustration parmi des dizaines d'autres prise dans *Le Soleil* (jeudi, 25 février 1965, p. 37) « Le Conseil d'Aménagement et d'Expansion de la Côte Sud (le CAE) sollicitera du gouvernement provincial des capitaux pour assurer la restauration et l'aménagement d'une série d'endroits, de lieux et d'édifices historiques situés le long de la Route no 2, depuis Beaumont jusqu'à Rivière-du-Loup ». Ce n'est pas une coïncidence que cette région soit celle qui soit adjacente à celle du BAEQ.

La tenue d'expositions régionales permet aux cultivateurs d'une même région (exposition régionale) ou de différentes régions géographiques (exposition interrégionale) de comparer les résultats de leurs efforts par la participation à des concours organisés. Ici, au Québec, les prix sont accordés aux plus méritants. En Inde, on préférerait accorder aux participants des récompenses proportionnelles à leur mérite. Dans d'autres milieux, on bonifie la participation. Au Ghana, en 1980, j'ai participé, en tant qu'observateur, à l'une de ces expositions régionales dans la Northern Region (la plus grande et l'une des plus pauvres du pays) et j'ai constaté l'importance qu'accordait les participants à leur rencontre avec le premier ministre de cette province au moment de la visite des kiosques.

*Les systèmes d'obligation.* Ce principe se rapporte au système d'obligation créé soit par la parenté ou par l'amitié. C'est ainsi, par exemple, qu'en Inde, dans certains villages, lorsqu'on demande aux villageois de mentionner les raisons qui les ont motivé à adopter un projet particulier, on répondra assez souvent : « C'est pour plaire au village level worker ». C'est donc dire que ces villageois considéraient ce travailleur de la base comme étant un de leurs amis et qu'ils se sentaient incapables de lui déplaire.

*L'attrait religieux* (Voir : Foster, Op. cit.)

### *7.2.2. La convergence d'éléments culturels favorables*

Sous cette rubrique, Foster (« Problem of fit », 162-176) discute des aspects suivants : (a) les valeurs culturelles ; (b) les institutions sociales ; (c) les patterns de mouvement et de déplacement du corps ; (d) la réalité économique. Comme ces aspects (à l'exception du troisième qui a quand même une assez grande importance) ont déjà été présenté ailleurs, je ne les reprendrai pas ici et vous renvoie au texte original.

[169]

### ***7.3. La pleine utilisation des canaux de communication***

[Retour à la table des matières](#)

Il vous apparaîtra évident que ce développement pourrait tout aussi bien se trouver dans le prochain chapitre qui traite de l'agent. Par ailleurs, il peut aussi se loger ici étant donné la présentation du paradigme de la communication et de commentaires sur l'image objective et l'image subjective de l'innovation dans des sections précédentes. Ici, l'accent sera placé sur : (a) le choix des canaux de communication ; (b) le mode de présentation des messages d'information ou des techniques de démonstration ; (c) l'apprentissage aux langues indigènes ; et (d) l'utilisation de l'interprète.

#### ***7.3.1. Choix des canaux de communication, mode de présentation des messages***

*La médiation du leader du village.* C'est habituellement la voie d'entrée dans un village, celle qui est la plus respectueuse des structures locales. Par le chef, on pénètre assez facilement la structure des élites locales et on prend contact avec les aînés. La structure du leadership, en tant que structure médiatrice, peut être inappropriée dans certaines circonstances. Éviter, toutefois, de s'identifier trop exclusivement avec l'un ou l'autre des divers groupes en présence, lorsqu'ils existent, afin de ne pas être pris dans les luttes entre factions. L'agent ne doit pas seulement choisir les moyens les plus efficaces de communiquer, il doit aussi informer les individus qui occupent des postes d'autorité et qui exercent une influence véritable sur le groupe. Tout village possède ses élites : il s'agit de connaître la structure sociale, d'identifier les fonctions prestigieuses, d'évaluer la nature de l'influence des divers leaders. Par ailleurs, comme nous l'avons vu plus tôt, tout projet de changement constitue une menace à l'autorité. Ce constat peut aider à comprendre les réactions de certains leaders.

*La médiation des chefs de famille.*

*L'utilisation des organisations locales.*

*Lieux et heures de rencontre. (selon les coutumes locales)*

[170]

Méthodes de présentation. Utiliser des méthodes de présentation et de discussion qui sont courantes dans le milieu et qui favorisent la participation la plus large possible : cercle d'étude, création de comités de travail et d'échanges, forum, conférences, exposés suivis de discussions, colloques, etc.

*Appuis techniques à la communication.*

### *7.3.2. La connaissance des langues indigènes*

Même s'il ne favorise pas nécessairement une meilleure compréhension des messages et réactions de la communauté, même s'il ne réussira pas à éviter les tensions, les oppositions et les conflits dans le processus de la communication, l'apprentissage aux langues indigènes saura au moins créer un climat de sympathie et des liens d'amitié qui seront utiles à l'agent dans toute circonstance. Il ne communiquera pas nécessairement mieux, mais il sera accepté plus facilement et on sera plus attentif aux points de vue qu'il exprime. Certains agents réussiront à maîtriser complètement la langue de la localité dans laquelle ils travaillent : cela représentera un atout majeur. Toutefois, on le sait, la communication c'est plus que la simple maîtrise d'une langue. C'est l'aptitude à s'exprimer clairement, succinctement ; c'est l'art de convaincre et de susciter des adhésions.

### *7.3.3. L'utilisation de l'interprète*

Même si l'agent est assez familier avec la langue vernaculaire de la localité, il aura avantage à utiliser l'interprète dans ses relations professionnelles et dans ses activités au niveau du groupe. L'interprète permet une meilleure communication, mais réduit le contrôle de l'agent

sur son action : il est lié aux messages de l'interprète et à la qualité de son interprétation.

Puisque l'interprète est un médiateur, il doit connaître très bien la nature et le sens de la démarche de l'agent en plus d'être un membre pleinement accepté dans la communauté. C'est à la fois le miroir de la communauté et de l'agent : ce qui nécessite des qualités exceptionnelles de perspicacité, de sensibilité, de rigueur et d'exactitude. Mais, avouons-le, l'interprète ne connaît pas habituellement d'une manière parfaite la langue d'usage de l'agent : il en résulte des distorsions dans les interrelations entre l'agent et la [171] communauté dans la mesure où il saisit et comprend imparfaitement les messages de l'agent et qu'il reproduit d'une manière incomplète ceux de la communauté. Parfois aussi, l'interprète a ses propres idées sur les intentions de l'agent ou sur ce qu'il a voulu dire et traduit en conséquence. Ce sont les biais idéologiques de l'interprète, sur lesquels l'agent exerce peu de contrôle. Dans certains cas, l'interprète voudra lui-même répondre aux questions qui sont adressées aux membres de la communauté.

L'interprète, enfin, peut être d'un précieux secours dans nombre de circonstances en fournissant des explications sur les opinions d'informateurs, en commentant les situations des rencontres, en suggérant des façons de réduire des résistances quasi-inexplicables, en facilitant l'utilisation des canaux les plus appropriés de communication et en suggérant les stratégies nécessaires pour éviter d'envenimer des conflits intergroupes. C'est un informateur-clé, un guide, un protecteur.

Quelques lectures sont suggérées pour une meilleure compréhension de ce chapitre (Berrigan 1978, Meister 1969).

[173]

Les fondements historiques et théoriques  
de la pratique professionnelle en anthropologie

## Chapitre VI

---

### Les professionnels de l'intervention et leur pratiques

#### 1. Les agents d'intervention et leurs mandats

[Retour à la table des matières](#)

Comme je l'ai évoqué au chapitre précédent, il est difficile de dissocier les agents d'intervention de la communauté-cliente ou des institutions qui les mandatent. Cela se percevra à la lecture du matériel présenté ici. Par ailleurs, l'importance de la question nécessite un traitement spécial qui incorporerait des considérations générales sur l'agence qui mandate, la mission de l'agent, l'entrée dans la communauté-cliente et la structure de l'opération. Les difficultés de la mission ainsi que la résistance au changement seront présentées au chapitre suivant.

## ***1.1. L'agent se définit une mission***

[Retour à la table des matières](#)

L'agent d'intervention définit une mission urgente pour laquelle il s'estime bien qualifié et vend ses services sous forme contractuelle à une agence intéressée. Il s'agit d'une véritable vente de services sur le marché des agents libres à l'occasion de laquelle un agent identifie des besoins [174] particuliers (à l'aide d'indicateurs pertinents) dans une communauté et les fait connaître à une institution susceptible d'être intéressée par la satisfaction de ces besoins. Le spécialiste agit à la fois comme agent d'information et comme médiateur ayant l'expertise et le savoir-faire nécessaires à l'intervention requise par la situation. Ce genre de démarche en anthropologie appliquée eût été impensable il y a une couple de décennies. À ce moment-là c'était presque invariablement une institution qui définissait un mandat et qui recrutait un expert capable de le réaliser. C'était une situation à caractère monopoliste qui n'était pas toujours à l'avantage de la communauté. L'agence imposait à l'agent les conditions de la réalisation de son mandat, y compris les contraintes structurelles et idéologiques.

La situation qui prévaut actuellement (le marché libre de l'expertise) est habituellement à l'avantage de la communauté-cliente car elle permet l'innovation dans la définition des objectifs, la flexibilité dans la mise en application des stratégies d'intervention, une meilleure sensibilité et ouverture d'esprit vis-à-vis les besoins et les exigences de la communauté-cliente. Pour l'agent, le marché libre comporte une valeur double. Si d'un côté il peut prendre l'initiative d'énoncer des projets qu'il considère urgents et pour lesquels il se sent bien préparé, de l'autre, il est dans l'obligation de « vendre » son expertise et d'« accepter » les compromis proposés par le bailleur de fonds, bien sûr à l'intérieur de limites qu'il se donne lui-même. Si l'agent possède une plus grande autonomie dans la conception de son mandat, en pratique, cependant, il est quand même à la merci des contingences liées à la commercialisation de ses idées (concurrence,, surenchère, produit dévalué, coûts de production ne devant pas dépasser le montant du

contrat, etc.). Avant d'être en mesure de se proposer comme expert d'une question donnée, l'agent doit posséder une formation et une expérience qui exigent plusieurs années de travail pratique dans plusieurs contextes différents. Cette formation et cette expérience s'acquerraient autrefois à l'occasion d'emplois auprès d'agences et d'institutions spécialisées qui misaient sur la valeur prospective d'un candidat et ne ménageaient aucun effort pour lui fournir les occasions nécessaires à « une formation sur le tas ». Mais aujourd'hui ces postes qui offraient un apprentissage gratuit n'existent pratiquement plus. L'agent est comme renvoyé à lui-même pour acquérir cette expertise absolument essentielle à l'obtention [175] de contrats. De ce point de vue, l'université doit repenser son profil d'apprentissage pour tenir compte de cette situation nouvelle, de ces besoins en émergence. La création à Laval de stages est un pas dans la bonne direction.

## ***1.2. L'agence responsable définit le mandat de l'agent***

### [Retour à la table des matières](#)

La situation la plus courante qui existe, par rapport à différentes sortes d'interventions sociales, est celle d'un mandat préalablement défini par une institution étrangère à la communauté. Dans les circonstances, on comprendra l'importance de contextualiser ce mandat en tenant compte de la nature de l'institution qui mandate et des motifs qui supportent son intervention, de l'image qu'elle projette, de son intention par rapport à la communauté visée, du genre d'appuis administratifs et financiers et de la nature des réactions de la communauté-cible vis-à-vis le projet d'intervention.

L'institution qui mandate un agent peut être un organisme international tel que l'UNESCO, l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la FAO (agriculture), le Bureau international du travail (BIT) ; une agence gouvernementale nationale tel que l'Agence canadienne de développement international (ACDI), le Centre de recherche en développement international (CRDI) ; une organisation charitable telle que la Croix Rouge internationale, une fondation telle que la Carnegie Founda-



tion, la Ford Foundation ; une confession religieuse telle que l'Église catholique ; une université ; une association volontaire et toute la kyrielle d'organismes non-gouvernementaux (les ONG). On le constate à cette liste, la variété des agences pouvant définir des mandats est très grande. Certaines de ces agences possèdent déjà une longue tradition d'intervention dans les milieux les plus divers : elles se sont faites une idée très précise de ce que devrait être l'intervention proposée. Les mandats de ces agences sont habituellement très précis et ne peuvent souffrir de variantes trop prononcées, ce qui réduit d'autant la liberté de mouvement de l'agent. Par ailleurs, ces agences spécialisées pour ainsi dire dans le domaine de l'intervention ont mis en place des structures adéquates de soutien administratif dans les milieux d'intervention ce qui est à l'avantage d'un agent. D'autres agences, au contraire, se sont définies une vocation d'intervention (internationale ou nationale) plus récemment. Elles ne possèdent pas encore de tradition particulière dans ce domaine, ce qui est de nature à favoriser la créativité [176] chez les intervenants. Ce que l'agent gagne en autonomie, il le perd en encadrement. Le soutien administratif, principalement dans un milieu international, est d'une importance capitale au succès de la mission, comme nous le verrons plus loin. Par ailleurs, plus le mandat est important, plus il s'adresse à des populations nombreuses, plus il nécessite la présence de plusieurs spécialistes travaillant en équipe avec les travailleurs de la région concernée. Ce n'est pas tout, par exemple, d'envoyer des milliers de tonnes de médicaments et des millions de tonnes de farine enrichie en Éthiopie pour soulager la faim et atténuer les effets néfastes de la maladie en Érythrée. Encore faut-il qu'il y ait sur les lieux des organismes et du personnel capables de distribuer et d'utiliser avec équité ces remèdes et cette nourriture à ceux pour qui ils sont destinés. Ces opérations de sauvetage de grande envergure ont mis en relief les difficultés de l'aide internationale et, en dépit de toutes les bonnes volontés, son caractère aléatoire.

### ***1.3. La crédibilité de l'agence qui délègue un intervenant***

#### [Retour à la table des matières](#)

En faisant exception, bien entendu, de la situation où la communauté-cible est elle-même à l'origine d'une demande d'aide et, partant, d'un mandat qu'elle confère à un intervenant, l'agent se doit, avant d'accepter un mandat, d'examiner à la loupe la crédibilité de l'institution qui le délègue. Les expériences passées dans ce domaine sont claires et concluantes. L'agent ne peut pas, par exemple, accepter un mandat qui irait à l'encontre des intérêts des membres de la communauté, le concept d'intérêt étant défini d'une manière très extensive. Voici quelques exemples de projets désavouables. Une mission qui aurait pour but implicite l'assimilation et le génocide, un meilleur contrôle et assujettissement des populations locales, une meilleure exploitation des richesses naturelles du milieu ambiant en faveur d'institutions ou de gouvernements étrangers, le lessivage de cerveau et la conversion idéologique des membres de la communauté, la promotion de valeurs nettement inacceptables pour l'ensemble de la communauté, l'introduction de technologies nouvelles visant à accentuer la dépendance sur l'extérieur et l'aliénation, enfin, tout projet visant à éliminer la liberté de choix et à circonvenir aux droits individuels et collectifs de la communauté par les abus et artifices de toutes sortes. Même les agences qui ont une bonne réputation et une grande crédibilité peuvent parfois entreprendre des projets qui sont à la limite de l'acceptable [177] en utilisant les normes déontologiques de l'anthropologie appliquée. Il fut un temps où tout projet venant d'une institution ayant une « bonne image » était accepté presque automatiquement. Tout projet, peu importe l'agence qui en fait la promotion, mérite d'être évalué : quelle est sa qualité pour les membres de la communauté ? l'agent est-il en accord avec les stratégies d'intervention ? le promoteur dispose-t-il des ressources et des structures administratives nécessaires à sa réalisation ? l'agent a-t-il l'expérience et l'expertise nécessaires pour accepter une telle mission et quelles sont ses chances de succès ? etc.

Tenant compte de la diversité des agences qui font de la promotion sociale à l'échelle mondiale, il est difficile d'énoncer des critères généraux qui seraient valables pour toutes les organisations dans toutes les situations. L'évaluation de ces diverses entreprises est ainsi rendue plus ardue et moins sécuritaire. Les grandes agences internationales possèdent un statut privilégié de ce point de vue dans la mesure où elles sont en principe désintéressées (neutres), qu'elles poursuivent explicitement et implicitement des objectifs humanitaires et que leurs réalisations passées dans un certain nombre de secteurs sont un gage de leur sérieux si non de leur réussite. Les grands organismes privés à fondement humanitaire appartiennent à la même tradition et possèdent un statut comparable. Quant aux organismes nationaux, il faut faire la distinction, comme le fait Roger Bastide (1971), entre les pays capitalistes et les pays socialistes. Les objectifs de ces organismes doivent être évalués à la lumière d'abord des idéologies qui les encadrent et ensuite des spécificités qui les justifient (leurs vocations propres) et des projets particuliers qui sont mis de l'avant. Les corporations multinationales sont certes, dans le monde capitaliste en tout cas, celles dont les projets sont l'objet des plus vifs soupçons. Quant aux projets d'organismes nationaux, leur qualité est fonction justement du pays qui les patronne, de la crédibilité de l'organisme en question dans son pays d'origine, des réalisations passées, etc.

En somme, la qualité d'une agence est constamment appréciée à partir de critères internes et externes. Ceux-là font référence à la nature de l'agence, ses positions idéologiques (déclarées comme non-déclarées), les objectifs explicites et implicites qu'elle poursuit, le type de financement du projet et [178] la provenance des sources de financement, ses pratiques institutionnelles d'intervention (y compris stratégies et techniques d'intervention), ses traditions telles qu'elles peuvent être reconstituées à partir de documents et de pratiques concrètes, ses réalisations passées et projets en cours de réalisation, le type de personnel qu'elle engage et leur compétence professionnelle, ses publications ou celles qui ont été réalisées sous ses auspices, l'utilisation habituelle qu'elle fait des informations dont elle dispose, ses attitudes vis-à-vis les membres de la communauté-cliente. Les critères externes représentent d'autres barèmes utilisables dans l'évaluation d'une agence intéressée par l'intervention. Ces critères sont

tout aussi nombreux et importants que les premiers. En voici quelques exemples. Quelle est l'image que cette institution ou cette agence projette dans divers milieux, quelle est la perception qu'en ont les membres de la communauté dans laquelle l'agent s'apprête à travailler ? Quelle est la qualité de ses publications sur ses réalisations ? Cherche-t-elle à surévaluer la qualité de sa contribution ou à attribuer ses échecs à d'autres instances ? Ses réussites sont-elles plus nombreuses que ses échecs ? Quelle est la nature du mandat qu'elle attribue à ses représentants sur le terrain ? Comment a-t-elle conçu et mis en place les structures administratives nécessaires à toute intervention ? Quelle est la qualité de ce soutien administratif ? Quelles sont les ressources financières et humaines mises à la disposition des différents projets entrepris dans le passé ?

Ces deux séries de critères servent, bien sûr, à déterminer la crédibilité d'une agence et le sérieux des projets qu'elle met de l'avant étant donné ses traditions, ses ressources et son savoir-faire. Ils doivent aider un agent à déterminer si les objectifs d'une mission particulière sont réalisables ou ne le sont pas. De ce point de vue, il y a une distinction importante à établir entre ce qui est idéalement souhaitable, ce qui est techniquement plausible et possible et ce qui est concrètement réalisable et réalisé effectivement. L'absence de soutien administratif et de ressources financières et matérielles adéquates sont habituellement à l'origine de succès mitigés, voire même de faillites. La mission est-elle une entreprise en solo ou sera-t-elle effectuée en équipe ? Les missions d'équipe offrent de meilleures chances de succès. Quel est le rôle des spécialistes des sciences humaines sur ces équipes, en [179] particulier, celui des anthropologues culturels ? Autre question que l'agent doit se poser avant d'accepter une mission et son mandat : en quoi la mission va susciter le progrès de la communauté-cliente, la réalisation de projets que la communauté estime comme étant prioritaires ?

Ces premières considérations sur les institutions qui patronnent les intervenants ainsi que sur les mandats qui leur sont assignés mettent en lumière la complexité de la situation dans laquelle se trouve un agent. Il ne peut pas accepter n'importe quel mandat venant de n'importe quelle institution pour aller travailler dans n'importe quel milieu.

Il doit exercer un discernement par rapport à l'agence, par rapport au mandat et Par rapport au milieu où on veut l'envoyer. Ce jugement qu'il doit porter à ces trois niveaux requiert une formation technique préalable ainsi qu'une familiarisation à différentes missions et à différents styles d'intervention. Examinons ces éléments tour à tour.

## 2. La formation technique de l'agent et l'apprentissage à sa mission

### *2.1. La formation de l'agent*

[Retour à la table des matières](#)

Il est indéniable que la participation à une mission d'équipe en pays étranger, tout comme d'ailleurs l'intervention en solo dans son propre milieu nécessite une préparation spéciale. On ne s'improvise pas du jour au lendemain à assumer des tâches aussi complexes et des responsabilités aussi lourdes que celles qui sont associées à l'intervention : c'est l'évidence même. on postule aussi que l'agent est intéressé par ce genre de fonction et qu'il possède certains talents naturels pour la communication tout en étant capable d'être à l'écoute des autres. Il est encore capable de relativiser ses valeurs, surtout en situation transculturelle, dans l'appréciation des faits de réalité et dans la conception de ses démarches. En dernier lieu la formation de l'agent peut être envisagée sous l'angle de la formation disciplinaire et de la formation technique.

#### *2.1.1. La formation disciplinaire*

Il est irréaliste de penser que le champ de l'application et de l'intervention appartienne à une discipline particulière plus qu'à une autre. En principe, à tout le moins, des spécialistes d'à peu près toutes les disciplines, [180] ceux des sciences naturelles, expérimentales, médicales, des sciences de l'ingénierie comme des sciences humaines, peu-

vent être invités au cours de leur carrière à participer à une expérience d'intervention dans un milieu étranger. De fait ce sont les scientifiques qui ont été les premiers à investir ce champ et si on fait exception de l'anthropologie qui s'est comme naturellement imposée dans les contextes transculturels, les sciences humaines font partie du contingent des derniers arrivants. Règle générale, elles ont encore aujourd'hui à faire la démonstration de leur pertinence.

La formation disciplinaire d'un agent est une condition nécessaire mais insuffisante pour justifier sa participation à une mission d'intervention. Dans le cas des spécialistes des sciences expérimentales et naturelles, une formation en sciences humaines nous apparaît comme essentielle. Cette formation équivaut habituellement à une compréhension de l'importance des facteurs socioculturels dans l'évolution technique : une prise de conscience que ces facteurs peuvent être des dynamismes comme des freine au changement technique et une sensibilité particulière à l'impact socioculturel des changements techniques. Un certain nombre de ces spécialistes ont tendance à croire que leur expérience vécue de la réalité sociale les autorise à devenir, s'ils ne le sont pas déjà, des spécialistes à leur manière des sciences sociales et que, par voie de conséquence, ils ne perçoivent pas la nécessité de recevoir une formation spéciale dans ce domaine. Cette attitude est le résultat d'une fausse compréhension de la nature des sciences sociales qui sont des sciences au même titre que les sciences naturelles et qu'elles obéissent aux mêmes canons scientifiques et aux mêmes règles de procédure. La finalité des unes comme des autres est la même, à savoir l'explication en vue d'une meilleure compréhension. De ce point de vue les spécialistes des sciences humaines ont leur part de responsabilité dans la mesure où ils ont longtemps entretenu un complexe d'infériorité vis-à-vis les « scientifiques » (expression que l'on utilise encore couramment aujourd'hui pour désigner les spécialistes des sciences naturelles et expérimentales) et qu'ils ont été incapables d'expliquer, en termes rigoureux, la nature de leurs activités disciplinaires.

Les spécialistes des sciences sociales ont eux aussi leurs faiblesses. Certains d'entre eux possèdent des connaissances rudimentaires en biologie, en [181] chimie, en physique, dans le vaste domaine de la

technologie ce qui constitue, à n'en pas douter, une faiblesse technique importante. Si pour la majorité d'entre nous, une formation poussée dans tous ces domaines est hors de portée, il nous est par ailleurs nécessaire d'étudier, le cas échéant, tous les aspects techniques d'une intervention. Le travail interdisciplinaire (en équipe) dans le domaine de l'intervention devient impossible si les spécialistes de l'ingénierie, par exemple, ne sont pas sensibilisés aux facteurs culturels, qu'ils soient à l'origine des transformations ou qu'ils apparaissent comme conséquences. De la même manière les mêmes blocages et difficultés surviendront si les spécialistes des sciences sociales ne se familiarisent pas complètement avec les aspects techniques et « scientifiques » de l'intervention. À l'intérieur d'une équipe qui fonctionne bien, il existe un respect mutuel des membres car ces derniers sont non seulement compétents dans leurs domaines de spécialisation mais ils ont aussi une bonne compréhension des fonctions spécifiques de chacune des spécialités. Chaque spécialiste perçoit l'importance des contributions de chacun des membres de l'équipe et se sert des connaissances ainsi acquises pour accomplir sa tâche propre avec une plus grande compétence.

Toutes les considérations antécédentes convergent dans le même sens. La formation disciplinaire traditionnelle est insuffisante pour préparer convenablement un agent à l'intervention. Il doit y avoir en plus une formation spécialisée dans le domaine de l'intervention qui permette à la fois aux spécialistes des sciences naturelles et à ceux des sciences sociales de se familiariser avec leurs activités respectives et de recevoir un apprentissage approprié en vue de l'intervention proprement dite. Comme nous l'avons vu en traitant des fondements historiques de l'anthropologie appliquée, les puissances coloniales avaient bien compris cette nécessité en établissant des instituts de formation pour ceux qui entrevoyaient entreprendre des carrières Outre-mer. Il existe encore aujourd'hui un certain nombre de ces instituts mais la formation qu'on y donne est loin d'être complètement satisfaisante. on y forme beaucoup plus, il me semble, à une carrière diplomatique qu'à une carrière professionnelle d'intervenant.

[182]

### *2.1.2. La formation technique, en fonction de la mission*

Une des principales préoccupations de ceux qui sont responsables de programmes de formation d'agents d'intervention pour des missions particulières est de mettre en valeur les facteurs humains en tant qu'appuis ou freins au changement. on s'intéresse aussi aux impacts écologiques et culturels de mégaprojets technologiques du genre de ceux associés à la construction de barrages hydroélectriques d'envergure de même qu'aux conséquences sociales de l'évolution technique, surtout au Tiers Monde et au Quart Monde. La formation technique est une question d'une telle complexité qu'il nous est impossible de la traiter ici. Dans les circonstances, nous préférons renvoyer l'intéressé à deux séries d'ouvrages portant sur la formation technique et l'apprentissage à l'intervention. Les uns sont des manuels techniques qui ont eu leur importance dans les années qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale (Nida 1950, American Anthropological Association 1951, Spicer 1952, Mead 1953, Selznick 1953, Nida 1954, Read 1955, Paul 1955, Batten 1957, Cleveland et Mangone 1957, Hall 1959, Erasmus 1961, Batten 1962, Foster 1962, Mayer 1962, Barnett 1963, Spindler 1963, Arensburg 1964). Les autres sont des ouvrages plus récents dressant les acquis de diverses formes et formules d'apprentissage. Dans les deux cas ce sont des travaux américains (Ecklein et Lauffer 1972, Leif et Clark 1974, Berrigan 1977, Goldschmidt 1979, Lieberman et Borman 1979, Van Willigen 1979, Bartlett 1980, Van Willigen 1980, Dobyms 1980, Bochner 1981, Bowles 1981, Firth 1981, Messerschmidt 1981, Foster 1982, Ready et Cohen 1982, Van Willigen 1982, Kelly 1983, Mattelart 1983, UNESCO 1984, Washburn 1984).

En conclusion à cette section sur la préparation technique de l'agent à sa mission on se rend compte, par la diversité de la documentation disponible aux États-Unis principalement, des difficultés de cet apprentissage. Il existe tout un ensemble de principes directeurs (« guidelines ») de même qu'un ensemble de règles précises (« the



do's and the Don't do's ») qui existent et qui fondent les programmes d'apprentissage et alimentent les cours. Mais ce sont là des principes généraux et des règles générales qui ne sont pas universellement applicables à toutes les situations. Il faut être conscient aussi que ces principes et règles découlent d'expériences ponctuelles et ne sont pas encore systématiquement articulés dans une théorie compréhensive du changement social.

[183]

La préparation à une mission nécessite des connaissances théoriques (sur le changement social et l'intervention) et des connaissances pratiques reliées au lieu de l'intervention (l'histoire, structures d'autorité, infrastructures économiques et ressources environnementales, les diverses formes d'organisation sociale, la langue d'usage, les systèmes de valeur, etc.). La préparation technique proprement dite variera en fonction de nombreux facteurs. Qu'il me suffise d'en mentionner quelques-uns à titre illustratif : (a) la nature du problème sur lequel on veut intervenir : technologie, scolarisation, contrôle des maladies infectieuses, rehaussement des niveaux de vie, etc. ; (b) la nature du cadre d'accueil dans la communauté-hôte : s'agit-il d'une entente multilatérale, bilatérale, unilatérale ou si, au contraire, il n'existe pas d'entente formelle entre les gouvernements (promoteurs et clients) ? Existe-t-il dans le milieu-hôte des structures administratives capables d'encadrer l'action concertée des divers groupes et partenaires ? ; (c) la nature de ce type d'expérience de coopération dans le pays-hôte : s'agit-il d'une première expérience ou si au contraire, il s'agit d'une expérience parmi plusieurs autres de même nature ou encore d'une expérience déjà en cours depuis plusieurs années (un plan quinquennal de coopération bilatérale par exemple) ? (d) la nature des expériences antécédentes de l'intervenant : s'agit-il d'un chercheur chevronné ou inexpérimenté ? d'un animateur sans expérience ou d'un animateur dont les expériences dans ce domaine sont fort nombreuses ? (e) la formation disciplinaire de l'intervenant ; (f) les relations entre le pays de provenance de l'intervenant et celui qui l'accueille ; (g) la nature de l'organisme qui patronne l'intervention. La liste pourrait s'allonger.

## *2.2. L'identification de l'agent à sa mission*

[Retour à la table des matières](#)

Si la préparation technique de l'agent à sa mission est importante pour qu'il en fasse un succès du point de vue de l'agence qui le mandate, la confrontation aux besoins réels de la communauté ainsi que les difficultés d'adaptation et d'intégration qu'il rencontre tant dans sa vie quotidienne que dans ses démarches techniques pourront l'amener à réviser à la fois ses objectifs et ses stratégies. Même si, au point de départ, son identification à sa mission est forte celle-ci pourra se transformer dans l'accomplissement de ses tâches, à la lumière de circonstances et de situations qui ont été négligées [184] ou sous-évaluées. Lorsque l'agent appartient à une équipe et que celle-ci s'insère dans des structures administratives locales autonomes et qu'il s'aperçoit que le modèle d'intervention original ne peut pas être mis en application sans subir d'importantes retouches, il devra d'abord discuter de ces questions avec les membres de son équipe. C'est seulement lorsque ceux-ci auront accordé leur acquiescement aux changements projetés, soit dans les objectifs ou dans la démarche, que les projets de changement seront acheminés à la maison-mère pour approbation. On voit d'ici les difficultés inhérentes à ce genre d'échanges visant à amenuiser les divergences de vue. L'agent qui s'identifie trop à l'institution qui le patronne, court le risque de manquer de sensibilité par rapport aux besoins de la communauté-hôte. Par ailleurs, s'il s'identifie trop à la communauté-hôte et est plutôt enclin à ne pas suivre les directives de l'organisme qui le mandate, il court le risque de se voir couper les vivres et, à la limite, d'être congédié. C'est ainsi que dans l'accomplissement de sa mission l'agent peut être tiraillé entre deux principes d'identité. Les mêmes situations peuvent se produire par rapport à son identité disciplinaire. Nous reviendrons sur ces difficultés associées à la mission au chapitre suivant.

### 3. L'entrée dans la communauté

[Retour à la table des matières](#)

S'il est une question qui a une grande importance dans le succès d'une mission, c'est la manière de s'introduire dans une communauté où on est personnellement un inconnu. Il est entendu que cette entrée sera d'autant facilitée si l'agent est attendu et qu'il existe dans la communauté-hôte une structure d'accueil. Cette insertion pourra être avantagée de la même manière lorsque cette structure d'accueil existe soit dans une communauté voisine ou dans un centre urbain à proximité : dans l'un et l'autre de ces cas, le responsable de cette structure ou un de ses délégués se chargera de vous introduire dans la communauté selon le code en usage dans le milieu. Cette introduction vous confèrera vos lettres de créance et vous donnera le droit de communiquer avec les gens du milieu et d'entreprendre votre mission. Mais celle-ci ne sera pas assurée pour autant de succès.

Tous les planificateurs, intervenants et animateurs s'accordent pour dire qu'il n'existe pas de règle générale qui assurerait à coup sûr le succès de [185] l'entrée dans une communauté. Ici aussi toute une série de facteurs différents exercent une influence : (a) la nature du projet ; (b) les structures d'encadrement des pays-hôtes ; (c) le soutien administratif de la mission ; (d) la présence ou l'absence d'une « station community », c'est-à-dire d'une enclave culturelle constituée d'administrateurs blancs (police, personnel médical, enseignants, agronomes, etc.) dans la communauté-cible ; (e) la possibilité d'établir ou non une communication directe avec la population ; (f) la durée de la mission ; (g) la présence ou l'absence d'une équipe dans la communauté ; etc.

### ***3.1. Le rôle des élites locales***

#### [Retour à la table des matières](#)

Le rôle des élites locales est presque toujours un facteur décisif dans le succès d'une entrée dans la communauté. Le chef du village, le maire d'une localité, le conseil des anciens sont les gardiens d'un territoire (les « doorkeepers ») et à peu près rien d'important ne peut se passer ou être entrepris sans obtenir au préalable leur autorisation expresse. Plus la communauté est de dimension restreinte, plus ce principe acquiert de la force. Ces leaders formels ne seront pas habituellement ceux avec lesquels vous allez travailler, mais en sanctionnant votre présence d'une manière positive ils légitiment en quelque sorte vos activités. Aussi sera-t-il nécessaire qu'ils soient tenus au courant des progrès de la mission afin de conserver leur appui et de maintenir la mobilisation de la population locale. Le statut de leader, il ne faut pas l'oublier, peut constituer une force d'opposition dans la mesure où le développement ou « le progrès » constitue une menace aux privilèges acquis du leader principal et des élites. D'où les difficultés réelles de mobiliser les groupes investis de pouvoir.

### ***3.2. Le rôle des marginaux***

Une autre constatation assez générale se dégage par rapport à l'entrée dans la communauté : il s'agit du rôle des marginaux, c'est-à-dire de ceux qui sont défavorisés par le système ou qui sont laissés pour compte, ou qui sont déviants par rapport aux normes conventionnelles du milieu. Dans le système hiérarchique de la localité, ils sont au bas de l'échelle sociale. Ce sont des gens qui ont peu de prestige et qui sont mal vus. Ce sont aussi ceux qui sont les plus empressés à obtenir les faveurs de l'agent de changement et de s'allier à toutes ses entreprises. Bien que leur collaboration ne soit pas nécessairement [186] à rejeter dans toutes les circonstances, l'agent devra exercer beau-

coup de circonspection dans la conduite de ses alliances avec cette fraction de la population.

### *3.3. Le rôle des émissaires locaux*

#### [Retour à la table des matières](#)

Une fois le consentement du chef local obtenu, l'agent est en mesure d'amorcer l'innovation et de chercher à convaincre les membres de la communauté-hôte du bien-fondé de son entreprise. C'est ici que s'insère le rôle des émissaires locaux. Ce sont des résidents de la localité qui perçoivent non seulement le bien-fondé de l'intervention de l'agent mais aussi sa nécessité. Étant eux-mêmes convaincus du caractère nécessaire de la mission, ils deviennent pour l'agent des intermédiaires et des médiateurs dans la communauté. Ce sont eux qui, par leurs attitudes et leurs comportements de même que par leurs discours, cherchent à convaincre leurs concitoyens de la valeur de la mission. Ils tentent, par les moyens dont ils disposent à gagner la confiance des résidents et à susciter leur participation.

Étant donné l'importance du rôle que ces émissaires sont appelés à exercer, comment les choisir ? Il faut, autant que cela est possible, s'assurer que ces individus soient bien vus socialement (un statut social qui commande le respect) et acceptés par l'ensemble de la population. Éviter de choisir quelqu'un qui est identifié à une faction particulière dans la communauté ou encore quelqu'un qui cherche à retirer des avantages directs et indirects par le biais de son association à l'agent de changement. En dernier lieu, il faut éviter que les émissaires locaux, pour se faire accepter par leurs concitoyens et pour susciter leur participation, fassent des promesses qui soient irréalistes et créent des attentes excessives.

## 4. L'organisation sociale de la mission

[Retour à la table des matières](#)

Dans cette section je traiterai brièvement de la structure administrative de l'équipe et de sa composition, des objectifs précis dans le temps et l'espace (le programme et les échéances), des ressources institutionnelles et financières, des techniques et stratégies en vue de la cueillette des données ainsi que de l'utilisation des canaux de communication.

[187]

### *4.1. La structure administrative du projet*

Afin de faciliter la compréhension de cette section, je prendrai comme cadre de référence une équipe constituée en vertu d'une entente bilatérale entre deux pays oeuvrant dans le domaine du développement rural intégré. Cette équipe est composée de personnels venant du pays-hôte et du pays-donateur. Elle sera habituellement dirigée par un administrateur occidental qui aura immédiatement sous ses ordres un directeur autochtone et un directeur provenant de l'agence externe. Chacune de ces directions regroupera, en principe, en nombre égal, des spécialistes et du personnel technique autochtones et étrangers. Cette structure bicéphale, tout en ayant le désavantage de maintenir sous le contrôle exclusif du pays-donateur l'opération d'intervention, permet une égalité dans l'exécution des tâches entre pays-hôte et pays industrialisé, une responsabilité partagée dans l'atteinte des objectifs et un certain degré d'autonomie visant à satisfaire d'une part la structure administrative locale plus large (un ministère du développement) et la structure administrative étrangère de laquelle dépend l'administrateur responsable. Ces unités externes de rattachement des sections autochtones et étrangères de l'équipe imposent assez

souvent des exigences et des contrôles qui rendent encore plus difficile l'atteinte des objectifs de l'équipe. En principe en tout cas, chacune des équipes aura un ingénieur-agronome, un économiste, un spécialiste de la santé, un comptable ou spécialiste de la gestion et directement sous les ordres de ces spécialistes, un certain nombre de techniciens, quelques manœuvres et des employés à tout faire. Des occasionnels (spécialistes et autres) seront embauchés pour des tâches ponctuelles associées au développement rural intégré. L'équipe administrera son budget propre. Les argents à administrer proviendront, selon les termes de l'entente bilatérale, à la fois du pays-hôte et du pays industriel. Les contrats pour l'achat d'équipement devront obligatoirement être passés avec le pays industriel lequel s'engage à fournir les matériaux et à les faire transporter sur les lieux. Rien d'étonnant si les problèmes de transport sont habituellement un casse-tête pour l'administrateur. (Les délais dans l'arrivée des matériaux)

Parlons maintenant de la structure d'autorité dans une telle équipe. Comme je l'affirmais plus tôt, l'autorité suprême sur les lieux du projet est un représentant du pays industriel. À l'intérieur des politiques générales qui [188] sont spécifiées dans l'entente bilatérale, il possède la latitude nécessaire pour prendre l'ensemble des décisions nécessaires à la bonne marche du projet. Ces décisions seront prises habituellement après consultation auprès des directeurs de chacune des sous-équipes qui eux-mêmes ont l'obligation de consulter les personnels sous leurs ordres. La terminologie utilisée dans les organigrammes pour désigner les divers postes d'autorité est d'ordinaire complexe et reproduit les traditions administratives de chacun des pays-hôtes. Les lignes d'autorité sont clairement indiquées de même que les canaux habituels pour la communication et la transmission des messages.

## ***4.2. L'équipe des intervenants***

### [Retour à la table des matières](#)

Le modèle d'équipe utilisé plus haut nous servira d'arrière-plan pour mes commentaires. La taille et la complexité de ces équipes varieront en fonction de la complexité du projet (un barrage hydroélectrique versus le creusage de puits artésiens, la révolution verte versus l'introduction d'une espèce végétale nouvelle, un projet d'alphabétisation d'un pays tout entier versus la construction d'une école dans un village, un programme de contrôle des maladies infectieuses dans une région versus la construction d'une clinique de santé dans une communauté, l'électrification d'une région versus la construction d'un entrepôt pour la conservation des récoltes locales) et de sa durée (plan décennal, quinquennal, triennal, annuel ou d'une durée de quelques mois seulement). Plus le projet d'intervention est complexe, par son envergure et par sa durée, plus la structure administrative de l'équipe sera diversifiée. La même complexité se reflétera dans les rapports que l'équipe entretiendra avec les structures administratives du pays-hôte (rapports d'information sur la marche des opérations, demandes d'aide documentaire et technique, rapports budgétaires et de contrôle, visites d'officiers supérieurs et de ministres sur les lieux, etc.) et avec les structures administratives de soutien du pays étranger dans le pays-hôte (par exemple, l'Agence canadienne de développement international possède dans plusieurs pays de l'Afrique et de l'Asie des offices régionaux habituellement localisés dans la capitale de ces pays ou dans une grande ville) ainsi qu'avec l'agence ou le ministère responsable du pays d'origine.

[189]

Le problème central d'une équipe de ce genre (double structure) constituée de résidents et d'experts étrangers en est un d'unité tant dans la coordination des activités que dans le maintien des divers mécanismes de communication entre les membres de l'équipe d'une part et entre l'équipe et les organismes extérieurs. Une autre difficulté réside, assez souvent, dans le fait que le niveau d'expertise technique



et d'expérience de l'équipe des résidents n'est pas le même que celui de l'équipe externe. Qui plus est, les conceptions du travail et des tâches ne sont pas les mêmes dans ces pays-hôtes que celles qui existent dans les pays industriels où la productivité et la rationalité sont des idées directrices de toute première importance. Quant aux membres de l'équipe externe, ils éprouvent de plus ou moins grandes difficultés d'adaptation et d'intégration, ce qui influe nécessairement sur la qualité de leur travail. L'isolement et la nostalgie du pays d'origine représentent aussi d'autres facteurs de tension.

Si officiellement le statut des membres résidents et des membres venant de l'extérieur est le même, si en principe ils assument des fonctions analogues, sinon équivalentes, il n'en est pas de même de la rémunération : les experts étrangers étant deux ou trois fois mieux payés que les experts locaux. L'équipe de Gilles Bibeau et d'Ellen Corin au Zaïre (1984) est une exception à la règle et prend une valeur d'exemple. Ces différences importantes dans la rémunération entraînent, des différences dans les styles de vie, les étrangers cherchant à maintenir les habitudes de consommation de leur pays d'origine tandis que les experts locaux jouissent d'un niveau de vie qui se compare à celui des professionnels et techniciens de leur propre pays ayant la même formation qu'eux. Les experts étrangers peuvent se permettre des dépenses et des loisirs ainsi que des voyages qui sont hors de portée pour les membres résidents. Cette situation n'est pas sans créer certaines frictions dans les relations professionnelles et interpersonnelles. Bien sûr, pour que ces relations soient complètement chaleureuses et fraternelles (entre les membres résidents et les membres de l'extérieur), elles doivent être de type égalitaire. Les membres étrangers doivent se considérer comme des invités dans le pays-hôte et cela entraîne toute une série d'obligations liées au respect des coutumes locales et à l'observation des règles d'éthique opérantes dans ce genre de situation.

[190]

Les difficultés de l'intériorisation des normes indigènes de comportement ainsi que celles suscitées par l'intégration de l'agent dans les activités routinières de la communauté sont telles qu'elles méritent quelques commentaires. En tant qu'innovateur et étranger,

l'agent de changement éprouvera de la difficulté à gagner la confiance et l'admiration des membres de la communauté-cliente s'il est incapable d'apprécier les institutions locales en fonction de leur authenticité et de leur fonctionnalité dans le système culturel dans lequel elles s'insèrent (c'est la proposition fondamentale du relativisme culturel qui est si bien connue en anthropologie). L'agent doit s'efforcer de comprendre la culture à laquelle il participe de l'intérieur : cette empathie, pour ainsi dire, facilitera la participation dans les activités coutumières de la communauté et facilitera l'intégration sociale, pas seulement à l'intérieur de l'équipe mais aussi dans la communauté toute entière. Cette exigence de la saisie par l'intérieur des coutumes locales a représenté une pierre d'achoppement pour un bon nombre de techniciens du changement qui n'avaient aucune formation ou préparation dans les sciences humaines. Ce piège était d'autant plus grand pour eux que les techniques habituellement importées par eux sont supérieures aux techniques traditionnelles. De la dévalorisation de la technique à la dépréciation de la culture il n'y avait qu'un pas à franchir pour établir l'équation. Malheureusement ce pas fut souvent franchi. Comme je l'affirmais plus haut, l'efficacité de l'agent n'est pas seulement tributaire de sa sensibilisation à la culture ambiante, elle dépend dans une très large mesure de son aptitude à participer dans les activités familiales et les activités de groupe. Cette participation de l'agent dans les activités qui ne sont pas nécessairement liées à l'entreprise de changement suscitera la participation de la communauté dans les activités du projet, c'est-à-dire, dans les activités de l'agent. Lorsque cette réciprocité existe, les chances que l'innovation devienne une invention sont d'autant plus grandes et la communauté aura alors l'impression d'avoir contribué d'une, façon majeure à son propre redressement.

### ***4.3. Le plan de l'opération***

[Retour à la table des matières](#)

Peu importe la complexité de l'intervention ou sa durée, elle découle comme nous l'avons vu d'un plan qui a été préalablement établi. Ce plan n'a pas toujours été établi en pleine connaissance de cause (l'étude exhaustive de la [191] situation) ni avec la pleine participation soit du pays-hôte ou des membres de la communauté, ce qui aurait assuré un plus grand réalisme dans la conception des échéances d'ensemble et des échéances d'étape. Le plan original dans ces circonstances, on le comprendra, nécessitera des révisions importantes tant dans les objectifs généraux et dans les objectifs d'étape que dans les ressources à mettre en place et dans les stratégies à utiliser. D'ailleurs même dans les circonstances où ce plan de développement est le résultat d'un effort conjoint et qu'il est préparé avec grand soin, il y a toujours des retouches et des aménagements à effectuer en cours d'implantation. Le plan ainsi développé représente un idéal à atteindre. Rares sont les projets de développement qui ont respecté à la lettre leurs objectifs et leurs stratégies d'implantation. Encore plus rares sont ceux qui ont été en mesure de prévoir sur papier avec exactitude le nombre et l'étendue des ressources à utiliser ou qui ont été capables de respecter les échéances de départ. Toute situation est unique, on ne le répétera jamais assez et il est difficile de prévoir rigoureusement comment vont réagir les membres d'une communauté-cliente à un projet de développement, même si ce sont eux qui, au départ, en avaient formulé la nécessité. Les exigences techniques du développement n'ont pas non plus une correspondance parfaite aux exigences humaines de l'interaction dans un contexte de changement.

***4.4. Les ressources institutionnelles  
et financières***

***4.5. Techniques et stratégies  
pour la cueillette des données***

***4.6. L'utilisation des canaux de communication  
(déjà développés)***

[Retour à la table des matières](#)

[192]

[193]

Les fondements historiques et théoriques  
de la pratique professionnelle en anthropologie

## Chapitre VII

---

### La dynamique de la participation et de l'intervention

#### 1. Les difficultés de la mission

[Retour à la table des matières](#)

Toute mission, quelles que soient son ampleur et sa durée ainsi que la nature du cadre institutionnel dans laquelle elle se déroule, comporte un certain nombre de difficultés qui surgissent durant son accomplissement. Tout agent de changement est conscient des principales embûches qu'il aura à surmonter. L'une d'entre elles est si importante qu'elle sera analysée à la section suivante : il s'agit des résistances de la communauté-cliente durant le processus de changement. Ces difficultés sont fort nombreuses et variables selon les circonstances. Celles que je traiterai sommairement ici m'apparaissent comme étant celles qui surviennent avec la plus grande fréquence, à savoir : (a) les difficultés associées à l'image de l'agent ; (b) la dissociation qui existe entre les besoins sentis de la communauté-cliente et les objectifs techniques de l'agent ; (c) les visées ethnocentriques de l'agent et leurs [194] conséquences ; (d) les conflits qui surviennent entre les

agents et les planificateurs entre l'agent et l'agence qui le mandate.

### *1.1. L'image de l'agent*

#### [Retour à la table des matières](#)

En examinant l'image de l'agent il est nécessaire de considérer la définition que l'agent donne de lui-même et la perception qu'en ont les membres de la communauté-cliente. Nous accorderons une attention spéciale à l'image subjective de l'agent dans les développements qui vont suivre. Mais auparavant, rappelons qu'en entrant dans une communauté l'agent est dans l'obligation de dire qui il est, d'où il vient et par qui il est mandaté ; il est encore tenu de mentionner les raisons qui l'amènent ici, les motifs qui l'ont poussé à accepter ce genre de mission, le genre de travail qu'il entend effectuer sur les lieux, le type de collaboration qu'il s'attend de recevoir ; finalement, s'il y a lieu, il peut faire référence à des travaux du même genre qui sont poursuivis ailleurs par des équipes d'experts et des résultats auxquels ils donnent lieu habituellement. Voilà les questions-standard qui lui seront adressées par les membres de toutes sortes de manières et dans toutes sortes de circonstances les plus inattendues. Même si l'agent a l'impression de bien avoir répondu à ces genres de préoccupations conventionnelles des membres de la communauté et d'avoir présenté de lui-même une image qui correspond à sa réalité, les perceptions ne seront jamais parfaites, c'est-à-dire qu'elles n'auront pas de correspondance totale à l'image présentée. Cela dépend des perceptions individuelles qui, comme on le sait maintenant, sont sélectives en fonction d'expériences personnelles passées. D'ailleurs la personnalité même de l'agent de même que sa tenue vestimentaire, son style de vie ou l'interprétation qu'on en fait, ses attitudes face à certains événements, sont autant de facteurs qui influenceront sur la perception que l'on développera de lui dans le milieu de travail. Je ne peux pas ici scruter les diverses facettes de ces perceptions individuelles. Je porterai mon attention plutôt sur les perceptions collectives, c'est-à-dire celles qui sont partagées par l'ensemble (au à tout le moins la ma-

ajorité) des membres de la communauté. Ces dernières découlent, pour une large part, de deux facteurs : (a) le fait que l'agent est un étranger ; et (b) le fait que dans chaque communauté il existe des catégories sociales à l'intérieur desquelles tous les membres de la localité sont classés.

[195]

### *1.1.1. Les stéréotypes nationaux*

Qu'est-ce qu'un stéréotype national ? Voici comment le définit Armand Cuvillier (1961 :239). C'est une

représentation collective, généralement prise sous son expression verbale et constituée par l'image simplifiée d'individus, d'institutions ou de groupes. Les stéréotypes font partie de la civilisation où ils ont pris naissance, et les liens émotionnels qui existent entre leurs éléments et les membres du groupe, incluent aussi des stéréotypes. Leur évocation peut, par suite, produire des décharges émotionnelles plus ou moins intenses. Les jugements que forment les peuples les uns sur les autres sont le plus souvent des stéréotypes (nationaux). Plus grande est la différence de civilisation, plus accentuée est aussi la tendance à la généralisation, à la simplification et, par conséquent, à la déformation des caractères de la société étrangère

Les stéréotypes nationaux sont universels dans toutes les sociétés qui ont eu des expériences avec des cultures étrangères. Il est, par conséquent, à peu près inévitable que l'agent de changement soit placé dans l'une ou l'autre des catégories habituellement réservées aux étrangers telles que administrateur, commerçant, missionnaire, touriste, soldat, employeur et que l'on développe vis-à-vis de lui les attitudes que l'on tient à l'endroit de l'administrateur colonial britannique, le commerçant libanais, le missionnaire canadien, le touriste américain, le soldat français, l'employeur d'une multinationale contrôlée par les

Américains, etc. Si l'agent est britannique, français, américain ou canadien, on aura vis-à-vis de lui les images et les attitudes que l'on réserve d'habitude aux membres de ces diverses nationalités. Si ces images stéréotypées sont quasi-automatiques au moment où l'agent pénètre dans un milieu, ce dernier doit être en mesure de rétablir les faits et d'apporter les nuances nécessaires. Car, autrement il traînera durant tout son séjour le poids de ces stéréotypes qui le freineront dans son action.

### *1.1.2. Les stéréotypes locaux*

Comme je l'affirmais plus haut, il existe dans la plupart des milieux des catégories sociales servant à classifier les individus et, pour chacune de ces classes, correspond un statut particulier. Ces catégories sociales sont si importantes que les membres de la communauté chercheront à placer l'agent dans l'une ou l'autre d'entre elles. Encore ici il est important pour ce dernier de connaître le plus tôt possible après son arrivée dans quelle catégorie sociale il a été placé et la valeur statutaire qui lui correspond. Le succès de ses démarches en dépend. En voici un exemple plutôt spectaculaire. Les membres d'une équipe de spécialistes en nutrition travaillant au Guatemala (Paul [196] 1955 : 435-458) furent considérés comme appartenant à un groupe de cannibales intéressés à bien nourrir les jeunes bébés et les enfants afin de bien les engraisser en vue d'avoir des repas plantureux plus tard. Ces rumeurs furent évidemment déclenchées par des individus qui étaient en désaccord avec leur projet en nutrition et qui étaient hostiles aux étrangers voulant changer les coutumes alimentaires du milieu. Mais il faut bien comprendre, par ailleurs, que par ce geste on ne faisait que classifier des étrangers dans une catégorie locale particulière. Afin d'inciter les enfants à l'obéissance et à la docilité, par exemple, les parents les avertissent que les étrangers sont des cannibales ! On comprendra pourquoi le groupe hostile au projet nutritif se servira de cette catégorie sociale existante (extrêmement péjorative et dangereuse) pour dénoncer les efforts du groupe en vue d'améliorer l'alimentation des jeunes bébés et pour établir une relation directe entre l'intérêt dans la nutrition des bébés - qui était selon lui une activité de



couverture et de diversion pour cacher leurs véritables motifs - et les activités cannibales.

Utilisons un autre exemple intéressant, à mon avis. Ward Goodenough rapporte une expérience qu'il a lui-même vécue à Onotoa, aux Îles Gilbert à l'occasion d'une étude ethnographique. Il fut classé à son arrivée dans une catégorie locale sans qu'il lui fut possible plus tard de clarifier complètement la situation. Voici comment cela se produisit. À Onotoa, tous les habitants sont virtuellement soit catholiques ou protestants. À l'intérieur de chacune des confessions religieuses, il y a un certain nombre de fidèles qui sont pieux et respectueux des lois et commandements et un certain nombre d'autres qui en le sont pas. À la suite des activités prosélytiques des missionnaires catholiques et protestants (le contenu de leurs prédications) les résidents de cette île en sont venus à imaginer une nouvelle dichotomie qui faisait abstraction de celle qui avait été en usage jusqu'à ce moment-là. On en est venu à classer les résidents, peu importe leur affiliation religieuse, soit comme « missionnaire » ou comme « païen ». Le « missionnaire » est celui qui ne fume pas, qui ne consomme pas de boissons alcoolisées et qui ne sort pas librement avec les femmes et les filles : c'est pour ainsi dire un fidèle qui se conforme aux dictées et prescriptions de son église. Le « païen », au contraire, est celui qui, pour autant, n'entretient pas de relations harmonieuses avec son pasteur. Goodenough eût beau insister sur le fait qu'il n'était [197] ni missionnaire et ni païen, cela ne changea rien à la situation prévalente. Les résidents de l'île le classèrent dans la première catégorie.

La seule manière pour l'agent d'éviter d'être classé dans une catégorie locale qui pourrait nuire à son travail est d'établir des contacts directs et continus avec les résidents de la communauté dans le but de leur permettre d'avoir une expérience personnelle avec lui. Même cet effort n'est pas une garantie de succès. Si la catégorisation d'un agent dans un casier local est nuisible dans la plupart des circonstances, elle est utile par ailleurs à l'agent dans la mesure où cette classification traduit une fausse compréhension des intentions de l'agent et *met le doigt sur un problème*. L'agent pourra se servir de cette information et cherchera à la corriger par la tenue de réunions d'informa-

tion et d'évaluation avec les résidents de la communauté et par l'utilisation de canaux reconnus de communication.

## ***1.2. Objectifs techniques de l'agent et besoins sentis de la localité***

[Retour à la table des matières](#)

On l'a mentionné à plusieurs reprises : la coopération entre un agent de changement et une communauté-cliente pose au départ un problème de perspective dans la mesure où les objectifs techniques de l'agent peuvent ne pas correspondre aux besoins sentis les plus importants de la communauté. ou si il y a correspondance dans les objectifs, il peut y avoir des divergences de vues par rapport aux moyens à utiliser pour les atteindre. Il y a aussi la situation où la communauté-cliente n'exprime aucun besoin particulier et n'entretient aucun projet. Mais une fois mise en présence d'un projet d'intervention, elle exprime des vues qui sont discordantes si on les compare à celles de l'agent. Ces divergences trahissent une situation qui est au cœur d'un grand nombre d'interventions en pays étranger. Cette dialectique révèle un profond conflit d'intérêt. Dans l'élaboration de son plan de travail, l'agent a tenu compte des besoins qu'il a perçus, de l'organisme pour lequel il travaille et des résultats bénéfiques qu'il escompte atteindre. Quant à la communauté ses intérêts sont différents car les besoins qu'elle se définit divergent de ceux qui ont été perçus par l'agent. Nous sommes ici en présence des deux agendas opposés à l'intérieur desquels se situeront les actions de l'agent et de son équipe. Si l'agent persiste dans son projet initial et qu'il échoue dans ses tentatives de convaincre la population locale de son bien-fondé, les résultats seront [198] négatifs. Si, au contraire, l'agent introduit dans son plan de travail et d'intervention, les modifications que lui suggèrent les pressions exercées sur lui par les résidents de la communauté, les chances d'ajustements mutuels sont meilleures et les chances de succès de la mission sont accrues. Mais justement, la plus ou moins grande aptitude qu'a l'agent de changement à percevoir et à comprendre les points de vue et les besoins exprimée (ou non-exprimée) de la commu-

nauté dépend de sa sensibilisation aux patrons culturels de celle-ci et aux significations qu'ils comportent pour son action.

### ***1.3. Les visées ethnocentriques de l'agent et leurs conséquences***

[Retour à la table des matières](#)

On l'a constaté à maintes reprises dans de nombreux pays différents, une des principales pierres d'achoppement au succès des entreprises d'intervention a été la visée ethnocentrique des agents et leur incapacité de se débarrasser des préjugés qu'eux-mêmes entretiennent (ou qui sont entretenus par les membres de leur communauté d'origine et qu'ils partagent dans une certaine mesure) vis-à-vis les communautés dans lesquelles ils travaillent. Ils jugent à partir de leurs propres systèmes de valeur et ils sont incapables de se débarrasser de leurs propres préjugés ethniques et raciaux. Ces difficultés se rencontrent surtout chez ceux qui n'ont pas de formation préalable dans les sciences humaines mais elles se retrouvent également chez ces derniers à l'état latent quand ce n'est pas carrément à l'état manifeste. Ces préjugés de l'agent seront vite perçus par les résidents de la localité (peu importe leur subtilité) et ils entraîneront des conséquences plus ou moins graves allant du conflit sérieux à l'exclusion manu militari. Si l'agent, par exemple, se perçoit dans une position de pouvoir (que lui confère parfois son statut juridique dans la communauté) et partant se croit autorisé d'imposer ses idées, des surprises l'attendent ! Si l'ingénieur qui creuse des puits artésiens s'imagine que la population n'a rien à voir avec l'opération parce qu'il la juge ignorante des aspects techniques, ces puits, comme on l'a vu, pourront avoir été creusés à des endroits que la population ne fréquente pas ou pourront être rapidement abandonnés par suite de bris mécaniques répétés résultant d'une mauvaise utilisation. Bien au contraire, l'agent doit lui-même prendre l'initiative de s'identifier à la communauté sachant que c'est une condition essentielle à son acceptation, à la compréhension des valeurs indigènes et à la découverte des [199] moyens à utiliser

pour susciter la participation des résidents dans son projet d'intervention.

### ***1.4. Conflits entre les planificateurs et les agents***

[Retour à la table des matières](#)

Comme on l'a vu plus tôt, les agents communautaires (les animateurs sociaux) font partie d'une structure administrative double : celle du pays dans lequel ils travaillent et celle du pays d'origine où sont habituellement localisés ceux qui ont conçu le projet (les planificateurs). De par leurs fonctions, particulièrement si elles sont bien remplies, les agents au fur et à mesure que se déroulent leurs travaux se rapprochent de plus en plus des vues et des attentes de la communauté-cliente. Celles-ci viennent souvent en contradiction avec les vues et les attentes contenues dans le plan original. C'est ainsi que les agents, en s'identifiant complètement à leur mission en viennent à développer des vues qui s'opposent à celles de leurs patrons immédiats (dans le pays d'accueil) et à celles des planificateurs. Si les divergences de vues portent sur des aspects qui sont de nature administrative et financière, les contradictions et frictions pourront s'amenuiser plus facilement que si elles portent sur des aspects fondamentaux de l'intervention elle-même. C'est une situation à laquelle doivent se préparer les agents travaillant en pays étranger. Si l'agent est assez habile dans ses confrontations avec ses supérieurs il pourra apporter des modifications dans le plan original par rapport aux objectifs à poursuivre, aux diverses phases d'implantation (y compris les échéances) et même par rapport aux résultats anticipés. Si au contraire il est dans l'impossibilité d'effectuer ces transformations qu'il juge essentielles, étant donné que ses supérieurs refusent de lui en donner l'autorisation, il devra mettre de l'eau dans son vin et ronger son frein ou remettre sa démission ! Rappelons, toutefois, que dans le cas d'ententes bilatérales ces transformations dans le plan préalablement approuvé par les deux parties prenantes, nécessitent de nombreuses consultations et discussions à divers niveaux gouvernementaux.

[200]

## 2. La résistance au changement

### 2.1. Introduction

[Retour à la table des matières](#)

Dans son article sur « Les aspects non technologiques du développement technique », Henri Janne (1968 : 79-80) énumère ce qu'il considère comme étant les principales résistances socioculturelles au progrès technique. Voici la liste qu'il présente :

- (a) Structures sociales rigides où les rôles et les statuts sont « hérités », où la mobilité sociale est faible et le jeu de la sélection presque nul ;
- (b) Estime pour l'exploitation domaniale et mésestime pour le commerce et le travail manuel, mésestime qui enveloppe bientôt les fonctions techniques : être avocat ou littérateur est mieux qu'être ingénieur ou physicien ;
- (c) Esprit communautaire l'emportant sur l'esprit sociétaire ;
- (d) Analphabétisme généralisé ; force de la tradition dans tous les domaines, mentalité ci passéiste » ; type irrationnel magico-religieux ;
- (e) Intégration globale de la société incomplètement réalisée ; les hommes ne se sentent pas liés à la société globale ; leur société est de caractère régional ou local : elle seule est « présente » et engage l'individu ; et
- (f) Inégalité des revenus qui favorise la thésaurisation, les dépenses ostentatoires ou l'investissement agraire chez les riches et ne laisse aucune possibilité d'épargne chez les pauvres

qui consacrent toute aubaine à la spéculation des jeux de hasard.

Même si je ne souscris pas nécessairement à toutes les généralisations avancées par Janne sur les résistances au changement, plusieurs de celles évoquées recevront une attention spéciale ici. Encore une fois le traitement qui sera accordé à ces diverses résistances au changement sera sommaire et accompagné d'exemples puisés dans des cas classiques sur l'innovation technologique. J'examinerai, tour à tour, les éléments suivants : (a) la tradition en tant que frein au changement ; (b) la crainte de perdre des privilèges ; (c) les expressions de la résistance au changement ; (d) les oppositions culturelles au changement ; et (e) les oppositions sociales.

[201]

## ***2.2. La tradition, frein au changement***

### [Retour à la table des matières](#)

Dans les sociétés archaïques et pré-industrielles, les patrons culturels sont plutôt stables et les coutumes traditionnelles agissent à la manière de lois. Les traditions, on le sait, sont des réponses fonctionnelles (donc, qui ont été expérimentées à plusieurs reprises) aux problèmes de l'existence et de la survie de tout groupe dans des conditions environnementales particulières. Elles sont si fortement enracinées qu'elles apportent aussi, en principe et en pratique, des réponses toutes faites aux situations nouvelles inattendues. Le maintien rigide des traditions héritées rend donc difficile, dans ces milieux, l'invention, l'innovation et la mise en question d'une solution particulière (une manière de faire dans une situation donnée) à un fait d'existence, ancien ou nouveau.

Dans ce contexte de très grande stabilité culturelle, l'individu est fermé au changement puisque d'expérience il sait que toute conduite novatrice aura tendance à être désavouée et pourra entraîner de sérieuses réprimandes. Toute tentative pour définir des normes nouvel-

les de comportement ou pour introduire de nouvelles attitudes se heurtera à ce que l'on pourrait appeler « l'inertie culturelle ». L'agent de changement ne peut donc pas s'attendre à susciter des changements rapides et spectaculaires dans le domaine des institutions et des coutumes. Quant aux changements dans le milieu physique et aux changements techniques, les résistances, en général, auront tendance à ne pas être aussi fortes et aussi nombreuses.

La culture du blé d'Inde chez les Américains espagnols du Sud-Ouest des États-Unis me permettra d'illustrer la force de la tradition dans le maintien de la culture (Spicer 1952 : 35-39). Dans le Sud-ouest américain, un agronome a convaincu un groupe de fermiers espagnols d'adopter une nouvelle variété de blé d'Inde (variété hybride) qui est de meilleure qualité et dont les rendements triplaient ceux du blé d'Inde traditionnel, d'ailleurs très peu résistant aux maladies. Cet horticulteur avait pris soin au préalable de consulter les principaux leaders du village dans le but de leur expliquer les nombreux avantages de la nouvelle variété. Après quelques hésitations, mais prenant conscience des bénéfices nouveaux qu'ils en retireraient, la plupart des fermiers adoptèrent la variété nouvelle. Quatre années plus tard à peu près [202] tous les fermiers avaient rejeté la nouvelle variété et cultivaient la variété traditionnelle. Comment expliquer ce retournement ? Au moins deux raisons majeures l'expliquent : le goût et la texture de la *ci tortilla* ». Le goût de la nouvelle variété de blé d'Inde se distinguait nettement de celui auquel on était habitué depuis très longtemps puisque la variété cultivée avait été empruntée des Indiens du Sud-ouest. Comme les Espagnols américains consommaient eux-mêmes leur production, le goût peu apprécié de la nouvelle variété constitua un obstacle majeur à son adoption. Le second facteur est lié aux traditions diététiques et alimentaires des Espagnols américains, à savoir la crêpe de blé d'Inde ou la *tortilla*. Les ménagères se plaignaient qu'après avoir moulu les grains de l'épi, la texture de la farine était trop grosse et qu'il était difficile, dans les circonstances, de bien lier les éléments pour constituer une pâte qui tienne bien ensemble pour cuire la *tortilla*. Elles se sont plaintes aussi que la couleur de la nouvelle *tortilla* était différente de la couleur de l'ancienne. L'objection qui se rapporte à la texture de la farine est technique et de ce point de vue toute innovation doit faire la démonstration de sa supé-

riorité sur l'ancienne pratique. Quant à la seconde objection, celle qui se rapporte aux traditions culinaires, au goût et à la couleur de la tortilla, nous sommes en présence d'une résistance qui découle d'une habitude alimentaire fortement enracinée.

Une stratégie d'intervention qui aurait eu des chances de réussir aurait nécessité les étapes suivantes : (a) l'essai expérimental de plusieurs variétés hybrides de blé-d'Inde pour déterminer la production de chacune d'entre elles à l'hectare ; (b) l'examen des réactions de la population à diverses variétés tenant particulièrement compte des patrons traditionnels de goût, de couleur, de cuisson de la tortilla ; (c) la sélection de la variété qui aurait démontré sa supériorité sur les autres par rapport aux critères techniques et culturels ; (d) la démonstration expérimentale des avantages techniques de la nouvelle variété (résistance aux maladies, plus grande productivité, maturité plus hâtive, etc.) ; et (e) des relations étroites et suivies entre l'agronome, les producteurs et la population pour enregistrer les réactions et le cas échéant pour apporter les modifications nécessaires à la totale réussite du programme. Ce cas est présenté par Anacleto Apodaca (« Corn and Custom ») dans Edward Spicer, pp. 35-39.

[203]

### *2.3. La crainte de perdre des privilèges*

[Retour à la table des matières](#)

Il s'agit de traiter ici des oppositions qui naissent de la crainte, pas seulement chez ceux qui ont peur de perdre des privilèges en acceptant le changement mais aussi chez ceux qui sont marginaux et dans une position défavorisée. Cette affirmation apparaît, à première vue, invraisemblable. Pourtant, d'après les échecs éprouvés par les techniciens du changement jusqu'à maintenant, il semble que ce soit une généralisation valable. En effet, même si un groupe d'individus est insatisfait de ses conditions de vie il aura tendance à s'opposer à tout projet d'aide conçu pour améliorer son niveau de vie et accroître son bien-être. Cette résistance au changement peut s'expliquer, en partie, par le fait que durant un programme de changement un certain nombre



d'individus perdront des privilèges et verront leur statut diminuer en valeur. La résistance peut s'expliquer encore partiellement par le ressentiment que le changement proposé vient de l'extérieur et par la croyance que la sécurité collective est menacée. Ce principe oblige l'agent à examiner minutieusement les conséquences possibles du changement proposé et à identifier les individus qui sont susceptibles d'être lésés dans leurs droits. Quels groupes seront avantagés par le projet, quels individus subiront une perte de prestige ?

On sait que les *medicine men* Navahos ont désapprouvé systématiquement toute tentative de la part des Blancs pour introduire la biomédecine occidentale sur la réserve. Deux motifs justifient leurs oppositions. Le premier est tout à fait fondamental : l'introduction de la biomédecine remettait en question les fondements théologiques et philosophiques de l'ethnomédecine navaho, de même que les facteurs étiologiques des diverses maladies et les thérapeutiques rituelles qui accompagnaient chacun des diagnostics et pronostics de la maladie. L'autre motif, bien que tout naturel, était égoïste en ce sens que la médecine des Blancs viendrait rendre désuètes leurs fonctions thérapeutiques traditionnelles.

L'opposition au changement fondée sur la crainte peut être généralisée ou spécifique. L'opposition généralisée en est une qui s'applique à tout changement, de quelque nature qu'il soit et quel que soit son promoteur. L'opposition spécifique, au contraire, s'adresse à certains types de changements [204] ou encore à certains types de promoteurs. Par rapport à ce dernier point, il est certain que les autochtones et émissaires locaux (en présence d'agents externes) ont de bien meilleures chances de faire accepter les changements qu'ils proposent que les promoteurs venant de l'extérieur. L'opposition vis-à-vis un agent étranger sera plus grande si ce dernier vient d'un pays vis-à-vis duquel la population locale entretient des attitudes antagonistes. (Les Américains en Asie et en Amérique latine, les Français en Afrique du Nord, les Britanniques en Afrique du Sud, les Espagnols dans leurs anciennes colonies, etc.)

## ***2.4. Les expressions de la résistance au changement***

### [Retour à la table des matières](#)

La résistance au changement dans la communauté-cliente s'exprime de plusieurs manières qui représentent divers niveaux d'intensité : (a) refus de participation ; (b) diverses formules de dénigrement ; (c) la passivité et l'immobilisme ; (d) le sabotage systématique du programme de changement ; (e) la collaboration en surface dans le but d'en retirer des gains personnels, mais hostilité sous-jacente ; (f) la coopération conditionnelle.

Ces expressions de résistance plus ou moins prononcées ne sont pas uniquement des réactions rationnelles : elles ont de fortes composantes psychologiques. Une comparaison de cette situation (collective) à la situation clinique en psychothérapie peut nous aider à comprendre le sens de l'une ou de l'autre de ces réactions. C'est à des craintes plus ou moins formellement exprimées par le patient durant le processus thérapeutique que le psychiatre est en mesure d'identifier des zones critiques qui ont un rapport étroit à la nature du problème psychopathologique. Toute la dynamique de la transaction psychiatrique sera transformée (réorientée) par ces signes de danger. De la même manière l'agent de changement devra considérer ces résistances comme étant des signes évidents de malaise par rapport à la transaction communautaire et au projet de transformation. La communauté a peut-être l'impression de s'aliéner de privilèges acquis. L'action de l'agent porte peut-être atteinte au sentiment collectif d'autonomie et d'indépendance. Les résidents se sentent brimés dans leur image et dans leur estime d'eux-mêmes. On pourrait continuer la liste. Ces diverses réactions collectives dans les communautés-clientes peuvent être [205] regroupées, nous semble-t-il, sous deux chefs : (a) un sentiment d'impuissance et de honte ; et (b) un sentiment de privation.

### *2.4.1. Un sentiment d'impuissance*

C'est lorsqu'ils sont en présence d'un agent externe venu pour les aider que les résidents de la communauté-cliente se rendent compte qu'ils sont démunis, qu'ils éprouvent des difficultés à prendre en charge leurs propres problèmes et qu'ils doivent compter sur les autres pour le faire. Les chefs de file, en particulier, développent la conviction qu'ils ont mal assumé leurs responsabilités (en postulant qu'ils comprennent et acceptent l'utilité du changement). Quant aux membres de la communauté, ils ont l'impression d'aliéner leur liberté, d'être l'objet de manipulations. Si les promoteurs d'un changement sous-estiment ce sentiment d'impuissance et de faillite chez les membres de la communauté, ils éprouveront de multiples difficultés, par la suite, à faire accepter leur projet comme étant un effort de cette dernière pour se redresser elle-même. Très peu de communautés acceptent de se faire définir de l'extérieur comme étant « économiquement faible », « socialement déficiente » et « culturellement inadaptée ». Cette constatation oblige l'agent de changement à bien définir son rôle dans la communauté et à expliciter le sens de son intervention. Il devra faire comprendre, entre autres, qu'aucune unité sociale, de quelque dimension qu'elle soit, a trouvé les mécanismes parfaits d'adaptation à un contexte environnemental et socioculturel particuliers en phase d'évolution. Il devra expliquer que son rôle en tant qu'agent est d'être un catalyseur de forces latentes mises à découvert durant le processus de restauration sociale ou de redressement économique. En bref, il est à la fois un miroir de la réalité sociale et un coordonnateur d'efforts, parfois dispersés et discontinus. Il aiguillonne, il guide tout en sachant que l'agent et la communauté sont deux partenaires à part entière et tout en étant conscient de la psychodynamique de son comportement dans la communauté.

### 2.4.2. *Un sentiment de privation*

On pourrait définir ce sentiment de la manière suivante : lorsqu'une communauté traverse une période difficile, elle craint de perdre durant la période de changement les derniers éléments de force qu'elle possède. Autrement dit, la crainte de subir de nouvelles privations entraîne chez les clients une [206] réaction d'opposition au changement. Ces résistances se manifesteront même dans les situations où les résidents d'une communauté sont eux-mêmes conscients qu'il y aurait de nombreux avantages à modifier certaines institutions ou pratiques devenues désuètes. Trois exemples très simples peuvent illustrer ce principe. L'indien navaho qui garde un moribond dans son hogan sait très bien qu'il en subira de sérieuses conséquences économiques car il devra détruire sa maison après la mort de ce dernier pour obéir aux prescriptions traditionnelles concernant les relations aux esprits. Du point de vue de l'agent (visée ethnocentrique) il serait facile pour ce Navajo d'éviter cette perte en consentant à hospitaliser le mourant. Même les Navahos acculturés ne sont pas prêts à consentir à cette hospitalisation. Les pratiques hygiéniques et sanitaires traditionnelles sont, comme on le sait, profondément enracinées. Vouloir les remplacer du jour au lendemain par des pratiques sanitaires occidentales n'est pas facile même si les gens sont en général conscients de la supériorité de ces dernières sur les premières. Le combat du paludisme par le DDT est techniquement efficace si les équipes d'hygiénistes vaporisent non seulement les régions marécageuses mais aussi l'intérieur des maisons. La mouche tsé tsé est un vecteur d'importance dans le cycle du microbe. Les villageois, en général, sont opposés à la vaporisation de leur maison en affirmant qu'elle est un endroit privé et que pour autant des pratiques du genre de celles proposées viendraient briser l'intimité du foyer. On est fort probablement conscient que c'est nécessaire pour combattre le paludisme, mais on est pas prêt à subir l'envahissement du foyer pour ce faire.

Reprenons l'exemple des *medicine men* Navahos que j'ai utilisé plus tôt. Si on se base sur les critères et standards de la médecine occidentale, les tisanes multicolores, les herbes médicinales, les potions

minérales et terreuses de même que tout l'attirail (« paraphernalia ») du shamane non seulement ne possèdent pas les propriétés curatives définies par le rituel, mais ils sont fort souvent dommageables à la santé du patient lorsqu'ils ne mettent pas carrément la vie du patient en danger. Pourtant, ces prêtres indigènes apportent joie, réconfort et sécurité. Si les Sing n'ont pas de propriétés psychosomatiques, ses effets psychosomatiques sont fort impressionnants. Ces cérémonies rituelles possèdent donc des fonctions curatives. Aussi tout médecin occidental qui voudrait introduire un programme de santé publique chez les Navahos devrait [207] normalement tenir compte de tout un ensemble de pratiques ethnomédicinales du milieu : (a) comment utiliser les qualités professionnelles du *medicine man* (particulièrement dans le domaine psychothérapeutique) et les fonctions de cohésion sociale du rituel Navaho (Sing, Yeibechai, ou autre) ; (b) comment concilier traitement à l'hôpital et traitement à domicile lorsque les conditions hygiéniques de vie sur la réserve le permettent ? ; (c) si l'hospitalisation est nécessaire, comment adoucir les politiques hospitalières vis-à-vis les visites pour tenir compte des traditions Navahos (l'isolement, le repos, les heures de lever et de coucher, les repas, etc.). Il ne faut pas oublier que les patients Navahos sont habitués à recevoir un appui affectif important de la part de la communauté durant l'expérience de la maladie.

## ***2.5. Les oppositions culturelles (Foster 1962 :64-89)***

[Retour à la table des matières](#)

Certaines découlent du système des valeurs et des attitudes (le fatalisme devant l'infériorité, l'ethnocentrisme de toute société, la fierté nationale, les normes de modestie, la relativité des changements) tandis que d'autres sont le résultat de la structure de la culture (l'incompatibilité de certains traits de culture entre eux, les conséquences négatives, mais imprévisibles, d'une intervention sociale, le maintien et les habitudes corporelles).

### *2.5.1. Le fatalisme devant une position d'infériorité*

Le fatalisme d'un groupe vivant une situation d'infériorité s'explique par le fait que les membres de ce groupe (ou de cette communauté) se sentent impuissants à transformer cette situation en s'inspirant uniquement des éléments de la tradition. Dans les sociétés industrielles les membres ont vécu à de multiples reprises des expériences concrètes de réussite. Ces dernières prouvent hors de tout doute que les individus peuvent maîtriser les forces de la nature et sont capables de contrôler des situations sociales fort complexes. Même les situations qui sont définies comme extrêmement difficiles ne sont pas conçues comme insurmontables. Bien au contraire, l'idéologie industrielle en est une d'expansion, de progrès et d'invincibilité. Tout cela s'appuie sur l'invention et la créativité ainsi que sur l'entrepreneurs-hip. Les sociétés archaïques, de leur côté, ont réussi à s'adapter à leur milieu naturel sans exercer sur lui de sentiment de pouvoir total. Bien au contraire, les individus, dans ce type de société, sont dominés par les forces de la nature et [208] ils inventent des justifications pour expliquer la nature des forces que la nature déploie. Les inondations, la sécheresse, le feu ne sont pas perçus comme des éléments naturels dévastateurs contre lesquels les individus peuvent se protéger mais plutôt comme des signes de la présence et de la volonté des forces supérieures, ou encore comme des manifestations des esprits du mal. Les individus peuvent supplier ces êtres de les épargner en tant qu'individus et en tant que groupe mais ils ne peuvent pas les contrôler. Dans ce type de contexte culturel (les fermiers sont des serfs, le sol est improductif, les heures de travail sont longues, pénibles et de faible rémunération) les individus se sentent condamnés à des formules d'existence qu'ils ont héritées et qu'ils acceptent docilement comme des faits immuables qui pèsent sur eux, comme faisant partie de la condition humaine.

### *2.5.2. L'ethnocentrisme de toute société*

Chaque société estime que ses traditions et ses coutumes sont supérieures à celles des autres sociétés. La plupart des membres des sociétés techniquement peu développées admettront volontiers que telle technique, tel instrument venant de l'Occident sont supérieures aux leurs. Mais en revanche, ils ont l'assurance que ces aspects matériels de la civilisation ne représentent que des aspects secondaires. Pour autant la supériorité de leur culture n'est point menacée par la présence d'une technique industrielle. Ce qui est vrai pour les traditions et les coutumes autochtones l'est également pour les valeurs, la vision du monde et tout ce qui se rapporte aux conceptions du vrai, du bon et du beau, autant d'éléments qui solidifient le sentiment de supériorité.

### *2.5.3. La fierté nationale*

### *2.5.4. Les normes de modestie*

Toutes les cultures obéissent à des normes de modestie qui s'appliquent à la fois aux coutumes et aux bonnes manières en général (les règles de la bienséance et du civisme). Ce qui est concevable de faire dans une société ne l'est pas nécessairement dans une autre. Dans certaines sociétés les femmes portent des robes qui couvrent entièrement leur corps et un voile sur la tête pour cacher leur visage. Dans d'autres sociétés, le haut du corps est gardé nu mais un vêtement couvre le bas. Dans d'autres sociétés encore seulement les [209] parties génitales seront cachées. La nudité complète est la règle dans un certain nombre d'autres. Ces variations dans le port du vêtement soulignent une variété de systèmes de valeurs et de conceptions du corps et du vêtement. Ces normes endogènes de modestie constituent bien souvent un frein à l'acceptation de nouvelles habitudes et pratiques sanitaires. Pensons, par exemple, à l'examen gynécologique (aspects curatifs et préventifs) qui, en Occident tend à avoir un caractère im-

personnel. Ce n'est pas du tout le cas en Amérique latine et dans plusieurs autres pays où seulement le mari est autorisé à franchir un tel seuil d'intimité.

### *2.5.5. La relativité des changements*

Règle générale, les spécialistes et techniciens du changement expliquent les difficultés qu'ils rencontrent dans leurs efforts pour faire accepter les changements et transformations qu'ils proposent par les facteurs suivants : le manque d'instruction, l'incapacité des résidents à bien apprécier la valeur de l'innovation et leurs erreurs dans les stratégies d'intervention et négligent complètement de prendre en considération les barèmes indigènes d'évaluation qui sont la plupart du temps très différents des leurs. Tout projet de changement, dans l'esprit de ceux qui en sont l'objet, a une valeur relative. Celle-ci est jugée à partir de standards indigènes et non pas en utilisant les critères des sociétés techniques.

### *2.5.6. L'incompatibilité de certains traits de culture entre eux*

À partir d'une conception systémique de la culture, on peut postuler que certains éléments et patrons culturels proposés par l'agent de changement peuvent ne pas s'insérer harmonieusement dans des configurations culturelles autres que celles de leurs milieux de provenance. on a observé jusqu'ici, rapporte Foster, que les sociétés polythéistes sont plus attentives que les sociétés monothéistes aux messages des missionnaires chrétiens. Les membres de ces sociétés polythéistes estiment que ce nouveau Dieu des missionnaires chrétiens doit être extrêmement puissant puisque ceux qui le représentent ne craignent pas de laisser leur pays, de quitter leurs parents et leurs amis et de vivre au loin dans des conditions matérielles différentes de celles auxquelles ils sont habitués. Aussi sont-ils enclins à accepter ce nouveau Dieu [210] et à l'accepter d'autant plus aisément que la



croissance dans sa puissance ne les oblige pas à rejeter leurs croyances traditionnelles et à s'aliéner. C'est un autre Dieu dans le panthéon polythéiste. Ce patron culturel nouveau est compatible aux autres patrons culturels d'origine de même niveau. Par contre, dans les sociétés monothéistes, les réactions sont tout autres. L'acceptation du nouveau Dieu, en effet, nécessite le rejet de l'ancien et l'intériorisation de rites nouveaux présuppose l'abandon des rituels traditionnels. Dans ce cas-ci le trait culturel nouveau entre en contradiction avec un trait culturel ancien de même nature : il y a incompatibilité et impossibilité de coexistence de ces deux traits antagonistes, en principe à tout le moins.

Foster rapporte aussi la profonde résistance des Indiens Navahos à la christianisation et aux mouvements nativistes qui ont balayé plusieurs réserves de l'ouest américain à la fin du siècle dernier. Ils n'ont pas accepté, par exemple, la « *Ghost Dance* » étant donné que ce rituel célébrait la croyance dans la résurrection de tous les Indiens décédés, la déportation des Blancs, la reconquête des territoires perdus ainsi que le rétablissement de l'ordre ancien. Certains de ces éléments étaient acceptables mais celui de la résurrection des morts ne l'était pas. Voici pourquoi. Les Navahos ont une peur « malade » des morts et ils envisagent eux-mêmes la mort avec beaucoup d'appréhension. Comme on le sait, ils font disparaître leurs morts très vite et doivent détruire tous les objets qu'ils ont touchés, tous les lieux qu'ils ont souillés. Ce retour éventuel des morts représentait une très grande menace pour les Navahos. De la même manière, ils éprouvent beaucoup de difficulté à accepter le christianisme puisque celui-ci est centré sur la mort du Christ et sur sa résurrection.

### *2.5.7. Les conséquences négatives d'une intervention sociale*

On l'a vu à plusieurs reprises : l'agent doit être en mesure de prévoir les conséquences du changement qu'il introduit. Les membres de la communauté feront des évaluations semblables et s'ils estiment que le changement projeté aura des impacts négatifs, ils s'y opposeront

plus ou moins de véhémence. C'est ce principe d'un impact négatif sur leur environnement et leurs modes de vie qui explique, dans une très large mesure, l'opposition des Montagnais au projet hydroélectrique d'Hydro-Québec au Lac Robertson.

[211]

*2.5.8. Le maintien et les habitudes corporelles  
(Foster 1962 : 88-891)*

## ***2.6. Les oppositions sociales***

[Retour à la table des matières](#)

Sous cette rubrique, j'envisage l'ensemble des caractéristiques de la structure sociale et des relations interpersonnelles qui peuvent exercer une influence sur la plus ou moins grande acceptation du projet de changement. Les principaux éléments envisagés par Foster (1962 : 90-119) sont : les liens de solidarité qui existent entre tous les membres d'un même sous-groupe ; les genres d'événements et de circonstances qui entraînent des conflits dans les relations interpersonnelles ; les divers niveaux de la structure du pouvoir et le factionnalisme ; et, enfin, l'ouverture du système par rapport au monde extérieur et aux systèmes de valeurs étrangers.

En terminant ce chapitre sur les facteurs qui influencent la dynamique des relations entre l'agent d'intervention et la communauté-hôte, je vous propose deux références de base, en plus de celle qui a largement inspiré les développements contenus ici (Foster 1962), soit : Alinsky 1976 et Goodenough 1963 : 377-411).

[212]

[213]

Les fondements historiques et théoriques  
de la pratique professionnelle en anthropologie

## Conclusion

---

Le questionnement des savoirs  
et pratiques anthropologiques <sup>7</sup>

### 1. Introduction

[Retour à la table des matières](#)

Je voudrais par ces commentaires récapitulatifs souligner que l'anthropologie doit absolument se garder des entreprises théoriques et disciplinaires surdéterministes et surspécialisées à un stade de son

---

<sup>7</sup> Cet article constitue la version écrite (et légèrement modifiée) de la première « Harry Hawthorn Distinguished lecture » que j'ai présentée dans le cadre de la réunion annuelle de la Société canadienne d'ethnologie tenue à Vancouver, Colombie-Britannique, en mai 1982. Les remarques préliminaires rendaient hommage à l'apport exceptionnel de Audrey et Harry Hawthorn à l'anthropologie canadienne et à l'anthropologie des peuples du Canada. Elles ne figurent pas dans le présent article. La teneur de mon message a été dictée bien sûr par la nature de l'événement et l'état de la discipline au Canada et dans le monde. Il s'agissait à l'origine d'une communication verbale qui s'inspirait de l'envergure et de la gamme des problèmes débattus. Ces mêmes thèmes ont été évoqués pendant la Conférence « Conscience et enquête ». J'ai donc jugé que mon intervention de 1982 pourrait fort bien clore cette monographie sur l'ethnologie canadienne. Dans sa version originale comme sous sa forme modifiée, cet article est un hommage à Audrey et Harry Hawthorn. De plus, je pense qu'il constitue une conclusion pertinente à cette monographie sur la pratique professionnelle en anthropologie.

histoire où elle doit affronter un certain nombre de défis essentiels surgis de ses rangs mêmes comme de l'extérieur de ses frontières. Parmi les attaques externes, la crise des sciences naturelles et expérimentales et les ambiguïtés entourant le concept-clé de « progrès scientifique » constituent des préoccupations fondamentales. [214] Les idées exprimées ici convergent sur le thème suivant : en tant que science et en tant que pratique, l'anthropologie risque d'être l'objet d'une remise en question qui débouchera, je l'espère, sur une redéfinition de ses objectifs, sur la mise en place de nouveaux rôles jusqu'alors considérés comme étrangers à nos préoccupations traditionnelles, sur une planification plus poussée des interventions sociales et sur l'élaboration d'une image de marque plus flatteuse. Nous sommes assaillis sur bien des fronts à la fois. Les pressions, tant extérieures qu'intérieures, nous obligent, en tant que membres d'une jeune communauté scientifique, à inventer des solutions et des pratiques inédites. Il nous faut certes formuler de nouvelles procédures méthodologiques afin d'étoffer nos schémas conceptuels de données expérimentales, de représentations sociales et d'expériences phénoménologiques ; nous devons revoir notre rôle d'agents de changement afin de mieux répondre aux attentes sociales des communautés que nous servons, afin d'élargir le champ de contribution du savoir anthropologique, d'ouvrir de nouveaux horizons aux générations à venir et de travailler au mieux-être de l'humanité.

Nous sommes bien équipés pour atteindre nos objectifs si toutefois nous prenons conscience de ces nouveaux champs d'application et si nous pouvons leur apporter l'énorme savoir accumulé au cours des cinquante dernières années. Ainsi que je l'ai annoncé, je me propose de tracer un parallèle entre la crise des sciences naturelles et celle de l'anthropologie. Cette démarche me permettra d'examiner les derniers progrès des sciences expérimentales et de l'anthropologie et de comparer leurs mérites respectifs.

## 2. La crise épistémologique des sciences

[Retour à la table des matières](#)

Notre discipline traverse une crise sérieuse qui menace son assise même en remettant en question ses objectifs traditionnels. Ce malaise touche d'ailleurs la science toute entière ; il se produit à une époque où l'anthropologie a atteint un certain niveau de finesse dans sa compréhension de la réalité sociale et a élargi son objet d'étude. Je suis persuadé que la crise actuelle doit être examinée dans le contexte global de la culture occidentale.

En dépit de ses progrès vertigineux au cours des quatre ou cinq dernières décennies, la science occidentale est en pleine tourmente. Elle a démontré [215] qu'elle ne pouvait satisfaire certaines des attentes que son discours avait diffusées dans presque toutes les sphères de l'activité sociale. Il faudrait disséquer plus souvent la représentation sociale de la science, symbole s'il en fut de réussite spectaculaire, ainsi que son discours, lequel est trop souvent sanctionné à la hâte par une kyrielle de soi-disant « percées scientifiques ». Ces progrès techniques nous sont devenus si familiers que nous prenons rarement la peine de nous pencher sur leurs prolongements sociaux. Nous perdons tout sens de proportions scientifiques - les bébés-éprouvettes, ou les « puces » qui vont mettre au chômage les travailleurs que nous avons étudiés. Ces innovations techniques, tout comme des centaines d'autres de même envergure, ne nous ont guère apporté le bonheur ; elles n'ont ni aplani les disparités sociales et économiques sur la planète, ni émoussé les tensions entre les États, ni diminué les conflits armés ; elles n'ont pas non plus débouché sur la formulation d'idéaux humains susceptibles d'apporter la paix. on a bien mal servi l'entreprise scientifique en la présentant comme une source inépuisable de possibilités bénéfiques.

Je voudrais m'arrêter brièvement sur la révolution informatique, la troisième vague comme on l'appelle, puisque paraît-il, elle est aussi

importante que la révolution industrielle. A son actif on peut inscrire l'accélération et la dissémination du savoir ; en d'autres termes nous pouvons paraître d'une simple touche voir défiler sous nos yeux tout le savoir accumulé par l'humanité et, aux dires de certains, dans tous les domaines de l'existence. Les banques de données prolifèrent et l'on est en train d'inventer des langages machines simples qui devraient permettre à tout un chacun de pianoter devant son terminal d'ici cinq ans et d'avoir accès à une très-grande variété de données. Allons-nous nous défaire un peu plus encore de notre liberté d'action lorsque cette information s'installera dans nos foyers avec le Télidon ? En accaparant du temps qui pourrait être dévolu à la pensée créatrice, ce nouvel hôte va-t-il estomper nos spécificités ou approfondir nos défaillances ? La quantité d'information va-t-elle déloger la qualité, et les gens vont-ils se laisser prendre à l'idée fallacieuse que l'information peut remplacer le savoir ? Certains anthropologues se tournent d'ores et déjà vers les conséquences de cette mutation radicale.

[216]

La crise de la science et celle de l'anthropologie sont étonnamment similaires, puisqu'une grande partie des « problèmes » que j'ai mis sur le compte de la révolution scientifique sont d'ordre social. De plus, certains aspects de nos crises respectives ont les mêmes racines : pouvons-nous affirmer que l'anthropologie a atteint les objectifs de ses fondateurs ? Elle a été incapable de démontrer son utilité aux communautés clientes comme aux sphères du pouvoir, qu'il s'agisse du gouvernement, des grandes sociétés d'État ou des entreprises privées. La crise de l'anthropologie a de multiples facettes et des conséquences d'une portée considérable. Elle se produit à une époque de fragmentation théorique sans précédent, à un moment où surgit une pléthore bouillonnante de nouvelles méthodologies dont chacune revendique l'honneur d'être la percée de la nouvelle science. Pendant ce temps, l'anthropologie d'intervention marque un sérieux coup d'arrêt sous les attaques conjuguées d'une remise en question de ses objectifs ultimes et d'une quête de la connaissance qui s'appuie non seulement sur des prémisses scientifiques mais aussi sur des paradigmes idéologiques.

Cette situation n'est pas un simple effet du hasard. C'est un produit de l'histoire de notre discipline, le résultat de l'expérimentation sociale à laquelle se sont livrés les anthropologues sur plusieurs continents, le fruit d'essais qui ont généré différentes normes d'acquisition du savoir. Peut-être faut-il y voir aussi le produit des codes déontologiques qui régissent le comportement de l'observateur, du planificateur et de l'agent du changement dans ses rapports avec les communautés-clientes et les groupes observés. L'anthropologie traverse une phase critique ; les contraintes qui freinent son adaptation sont à la fois externes et internes. Nous devons réexaminer les prémisses qui forment l'assise de notre discipline et nous pencher plus attentivement sur certaines de nos conclusions ethnocentristes corrigées. Nous devons également redéfinir notre rôle de tenants de la science et de réalisateurs de ses nouvelles représentations sociales. Les anthropologues doivent en particulier inventer de nouveaux mécanismes susceptibles de les renseigner sur des situations qu'ils ne peuvent soumettre à leur observation. La « nouvelle anthropologie » laisse beaucoup de questions en suspens, d'autant plus qu'elle n'a pas atteint la profondeur qui seule permet à l'analyse critique d'être validée. Nous avons été trop nombreux, quand l'occasion s'est présentée, à [217] boudier les débats publics soulevés par notre discipline et à rester enfermés dans nos douillettes niches écologiques afin d'éviter les conflits et les épreuves personnelles. De nombreuses questions sont en jeu. Pouvons-nous les esquiver ? Avant de les examiner, je voudrais cerner, au fur et à mesure qu'ils me viennent à l'esprit, quelques-uns des facteurs et contextes qui ont amené ces changements de notre discipline.

### 3. Les changements structurels de l'anthropologie

[Retour à la table des matières](#)

À mon avis, ces changements structurels de l'anthropologie sont extrêmement bénéfiques dans la mesure où ils ont enrichi notre discipline de nouveaux éléments et stimulé nos capacités de progrès. L'explosion démographique de notre profession l'a rendue plus manifeste aux yeux des universités, des gouvernements et du public. Elle a de plus eu d'autres conséquences : recherche accrue, consolidation des organisations professionnelles existantes et naissance de nouveaux groupes, utilisation plus efficace des réseaux pour diffuser les résultats des idées et des recherches anthropologiques. Bref, la croissance de notre discipline a ouvert ses rangs et fait connaître ses contributions concrètes. Je laisserai de côté pour le moment les questions de pertinence ou de qualité, pour m'intéresser à la nature plus polymorphe de la discipline. Nous avons atteint un stade où nos recherches professionnelles sont gouvernées par un large éventail de modèles théoriques ; ainsi examinée à travers toutes sortes de lunettes, la réalité sociale nous a livré un kaléidoscope d'interprétations. Notre explosion démographique de son côté a enfanté différentes familles anthropologiques. Elle a également généré des segments sociaux au sein de la discipline ainsi que des points d'interrogation auxquels nous n'avons pas encore répondu.

L'accroissement de nos effectifs s'est traduit par la présence plus marquée des femmes sous notre bannière disciplinaire. Il s'en est suivi un combat passionnant pour conquérir l'égalité de rang et de statut, et faire reconnaître la pertinence toute particulière que peuvent apporter la vision du monde et la sensibilité féminines à l'interprétation des données. Un certain nombre de nos collègues se sont penchés sur le vécu féminin pour démontrer la domination masculine, le phallocratisme et les pratiques discriminatoires ; elles ont dans la même veine analysé diverses expressions ouvertes ou larvées de [218] violence physique ou



symbolique et démasqué les coutumes qui servent à légitimer socialement le contrôle exercé sur la liberté d'action et de pensée des femmes. Je crois fermement qu'il y a une vision féminine du réel et que certains problèmes intéressent plus les femmes que les hommes. Je sais aussi que des modèles psychothérapeutiques féministes sont mis à l'épreuve en ce moment même dans certains hôpitaux psychiatriques et cliniques privés. Toutes ces réalités posent de nouvelles questions sur la nature et le devenir de l'anthropologie.

La formation dans les universités occidentales d'étudiants venus d'Afrique, d'Amérique latine et d'Asie a produit une génération d'anthropologues indigènes dont les premiers outils professionnels ont été des modèles théoriques et des concepts occidentaux. Nos émules ont cependant rapidement découvert que ces modèles ne rendaient pas compte de « leur » réalité sociale et qu'ils ne pouvaient pas être transposés efficacement dans l'action sociale. Après avoir conquis le respect de leurs concitoyens et de leurs collègues étrangers, les anthropologues du Tiers Monde entreprirent de remettre en question les bases mêmes de l'anthropologie en tant que science. Un peu plus tard, ils militèrent en faveur d'une « désoccidentalisation » de l'anthropologie qui devait la débarrasser de ses prémisses erronées, de son appareil rhétorique et de ses synthèses ethnocentriques. Cette crise interne a été particulièrement ressentie en Europe. En Amérique de Nord, et particulièrement au Canada, elle n'a pas encore eu l'impact attendu.

La révolte de nos communautés-clientes a produit une onde de choc encore plus violente pour laquelle l'anthropologie était mal préparée à « revoir ses objectifs ». Les peuples sans écriture et les groupes autochtones, laboratoires traditionnels de l'expérience anthropologique, ne sont plus prêts à nous accueillir et à nous aider sans réserve. Aujourd'hui, ils posent des conditions pour nous laisser pénétrer dans leurs sociétés et, lorsqu'ils nous permettent d'y travailler, ce sont eux qui déterminent notre cadre d'observation ; il n'est d'ailleurs pas rare qu'ils nous refusent carrément l'accès à tel ou tel domaine de recherche. Ces attitudes « négatives » sont le fruit d'une mutation radicale de la structure politique de communautés indigènes insérées dans des systèmes nationaux qui viennent de se libérer de leurs chaînes colonia-

les. Dans ce nouveau contexte, nos sujets d'observation ont souvent tendance à se méfier de [219] nous et à nous considérer comme des créatures des nations impérialistes. Ajoutons que, même là où les anthropologues ont laissé une marque durable, on ne considère pas chez les peuples que nous étudions que nous faisons grand chose pour améliorer les conditions de vie locale. On pense au contraire que nous sommes sur le terrain par intérêt personnel et non par altruisme. Nos communautés-clientes souhaitent souvent s'occuper elles-mêmes de leurs affaires et résoudre seules les problèmes qui les intéressent. Ce réveil du Quart Monde a forcé l'anthropologie à délaisser son terrain de prédilection, les « tribus primitives », pour se tourner vers les unités sociales des sociétés postindustrielles. Mais cet univers social ne peut pas être la chasse-gardée des anthropologues, puisqu'il est déjà l'objet des attentions de tous les autres spécialistes en sciences humaines.

Amorcé lentement dans les années 1940, ce virage de la « petite communauté » aux « sociétés complexes » a pris un tour plus abrupt ces dernières années. Il a bien fallu que nous revoyions encore une fois nos schémas théoriques et nos procédures méthodologiques. Les modèles nouveaux cognitifs, structurels, ethnohistoriques, écologiques-et néo-marxistes - qui ont surgi sur la scène au cours des deux dernières décennies nous ont fourni de nouveaux outils analytiques. Mais ont-ils véritablement produit des interprétations inédites et exceptionnelles, des compréhensions susceptibles de déboucher sur la résolution des problèmes qui se posent à nous ?

## 4. Les nouveaux modèles de la reproduction anthropologique

[Retour à la table des matières](#)

Une chose saute aux yeux : les premiers conflits internes du milieu des années 1960 ont bien secoué notre discipline jusqu'au tréfonds puisqu'ils l'ont obligée à disséquer ses objectifs, ses théories, ses méthodes et ses engagements. Cette mutations a permis à nos jeunes col-

lègues d'entrer en lice, aux femmes qui se trouvaient dans nos rangs de militer pour l'égalité et aux données de s'insérer dans des perspectives théoriques inédites. Du coup, l'anthropologie s'est trouvée remodelée, mais aussi compartimentée en un certain nombre de sous-disciplines. Bien sûr, cette spécialisation nous a donné l'occasion de démontrer la spécificité de notre entreprise et de nos pratiques et d'acquiescer un statut autonome à l'université et sur le marché. Ces réussites, pourtant, ne sont pas pleinement satisfaisantes car si notre révolution interne a eu [220] maints aspects bénéfiques, elle a également ses revers. Tout d'abord, une spécialisation excessive a envahi notre image, notre discours et notre pratique. Dans une certaine mesure, l'anthropologie a adopté le style en vogue dans les grandes organisations bureaucratiques dotées de structures complexes, de personnel spécialisé et de stratégies politiques à long terme. Certaines de nos difficultés actuelles viennent en partie de cette impuissance à communiquer au grand public, en termes clairs et accessibles, le propos essentiel - au sens littéral du terme - de l'anthropologie et les éclairages nouveaux qu'elle jette sur les phénomènes sociaux. Rares sont ceux qui parmi nous ont écrit des livres qui frappent l'imagination et attirent l'attention des profanes. Nous ferions bien de nous inspirer des succès de nos collègues qui ont raconté l'histoire anthropologique. L'exemple de *Mirror for Man*, qui a valu à son auteur, Clyde Klukhohn, une bourse scientifique décernée par *Science Illustrated*, vient immédiatement à l'esprit. D'autres membres éminents de notre discipline ont eu les faveurs du public. Je fais allusion ici à Ruth Benedict, Ralph Linton, Claude Lévi-Strauss, Margaret Mead, Oscar Lewis, Ashley Montagu et quelques autres. Dans le contexte que je connais le mieux, c'est-à-dire le Québec et les provinces de l'Atlantique, à quelques exceptions près (*The Netsilik Eskimo* d'Asen Balikci, *Dying Hard* d'Elliot Leyton, *Destin d'Amérique* de Rémi Savard, et les études ethnohistoriques de Bruce Trigger sur les Hurons) la plupart des ouvrages popularisant des thèmes anthropologiques ont été écrits par des avocats ! Est-ce que c'est une évolution « normale » ? J'ose affirmer que nous pourrions obtenir des succès comparables si nous regardions la réalité sans la fractionner inutilement en particules microscopiques et sans nous livrer à l'élaboration obsessionnelle de modèles théoriques ultrasophistiqués au nom de l'avancement de la discipline. Ne pouvons-nous

donc pas nous débarrasser de notre jargon anthropologique lorsque nous nous adressons à ceux qui ne savent rien de nous et de nos exotiques rites de passages ? De plus, comment serons-nous entendus dans les centres de décision et d'influence si nous nous accrochons à nos manies ? Comment pourrions-nous être pris au sérieux dans notre propre société - maintenant que nous y avons acquis droit de cité - si nous érigeons des murailles de Chine autour de nos petits Walhallas ? Notre myopie a en outre donnée une place excessive à l'économique, considéré aujourd'hui comme le facteur-clé permettant de rendre compte des infinies nuances du social.

[221]

Notre surspécialisation comporte un autre inconvénient : nous avons conçu des programmes de formation étriqués qui transmettent à nos étudiants des savoir-faire hautement techniques et des modèles théoriques complexes sans grand rapport avec le marché du travail. C'est là me direz-vous une lapalissade, surtout en cette période de crise de l'emploi ! Quels conseils allons-nous leur donner, à ces étudiants, lorsqu'ils réaliseront que nous nous sommes coupés des autres sciences sociales ? Que ce soit au niveau du premier cycle ou dans les cours pour diplômée, nous ne favorisons guère la perspective pluridisciplinaire ou l'acquisition de talents interdisciplinaires. Je voudrais souligner que ce courant se produit et se consolide au moment même où le besoin en recherche interdisciplinaire nous est plus que jamais indispensable pour démêler un écheveau de données brutes complexes, pour planifier des interventions sociales capables de remédier efficacement aux problèmes sociaux et pour intervenir auprès des décideurs aux niveaux les plus élevés de nos institutions sociales, économiques et politiques.

## 5. L'anthropologie à la croisée des chemins

[Retour à la table des matières](#)

Science aux dimensions biologiques, psychologiques et culturelles, l'anthropologie se trouve aujourd'hui à un carrefour. Elle pourrait fort bien devenir un forum, le théâtre d'échanges entre de multiples disciplines, un outil pour saisir les phénomènes sociaux et bâtir des savoir-faire collectifs qui nous permettront de formuler intelligemment des politiques sociales et de mettre en place de nouveaux programmes. La pathologie humaine, la déviance sociale et l'ethnocide, pour ne citer qu'eux, sont autant de thèmes où la pensée, l'organisation et l'action interdisciplinaire peuvent contribuer à réinsérer le malade dans ses unités sociales d'origine, à resocialiser le déviant et à donner aux « communautés ethniques » - dont l'existence est si profondément menacée - les cadres sociaux et les capacités nécessaires à une survie saine. Arrêtons-nous un moment sur ce point. Forte de ses traditions pluridisciplinaires et transculturelles, l'anthropologie pourrait devenir la scène où les sciences humaines s'intéressant aux problèmes de la maladie par exemple, aplaniraient quelques-unes de leurs divergences. Les spécialistes de ces diverses disciplines auraient le loisir de comparer leurs conclusions en tenant compte des limites de leurs outils d'observation respectifs ; ils seraient à même de méditer sur les préjugés systématiques ou ponctuels de leurs analyses particulières ; en [222] cas de problème exceptionnel les chercheurs pourraient tenter de bâtir des synthèses conceptuelles qui donneraient une vision plus large de la réalité sociale. De ce point de vue, l'approche systémique est un pas dans la bonne direction.

Ce nouvel effort scientifique peut-il être amorcé sur la base des leçons livrées par l'échec des utopies séculaires enfantées par les entreprises de la science traditionnelle ? Pouvons-nous saisir la dynamique des microentités aussi bien que l'extrême mobilité psychologique et socioculturelle des individus et des collectivités ? La plupart des

anthropologues ont renoncé à toute prétention unitaire et à la notion kantienne d'objectivité qui font partie de leur héritage scientifique. Ils se sont tournés vers une gamme plus riche de techniques d'observation et d'analyse et tentent de définir de nouveaux mandats pour la recherche financée par les gouvernements. Ces directions nouvelles sont investies de significations qui évitent les chausse-trappes de l'ethnocentrisme, de l'interprétation impérialiste et d'une éthique ethnologique mal comprise. Nous nous sommes pourtant coupés des progrès accomplis par la théorie psychologique au cours des vingt dernières années. Nous nous retrouvons donc déboussolés et mal équipés pour comprendre les idiosyncrasies, les perceptions individuelles, les besoins, les attitudes et les aspirations, tous éléments essentiels au décodage des comportements individuels et des actions collectives. Ce renversement est pour le moins étrange si l'on se souvient de nos anciennes prises de position par rapport à l'unité psychique de l'humanité et du rôle décisif qu'a joué l'anthropologie dans l'émergence de la psychologie sociale, de la psychiatrie sociale et des sciences humaines de la santé publique. Telle que je la comprends, une sous-discipline toute nouvelle, l'anthropologie de la santé, va peut-être apporter un nouvel éclairage sur les fondations de l'enculturation et tisser un lien tout neuf entre personnalité et culture.

Courons-nous trop de lièvres à la fois ? Essayons-nous d'acquérir un savoir extrêmement spécialisé pour éviter de suivre les brisées de nos prédécesseurs qui, eux, faisaient de l'anthropologie tous azimuts ? Qu'advierait-il si la science dans son ensemble et les sciences anthropologiques en particulier n'exerçaient pas un monopole sur ce que l'on appelle couramment « l'univers du savoir » ? Qu'advierait-il si l'art, la littérature, le théâtre [223] et toutes les autres expressions humaines comptaient autant dans l'appréhension et l'interprétation de ce que nous voyons et entendons autour de nous ? À l'exception des recherches axées sur le discours et les représentations symboliques, les quelques initiatives qui ont essayé de jeter un pont entre les lettres et les sciences humaines n'ont pas eu le succès escompté et sont plus ou moins restées sans suite.

## 6. L'application du savoir anthropologique et l'invention des rôles

[Retour à la table des matières](#)

Dans le champ appliqué de notre discipline, nous rangeons-nous parmi ceux qui font de la recherche en dénonçant les injustices sociales et la discrimination raciale, la violence psychologique, l'acculturation planifiée et toutes les autres formes de génocide déguisé ? Certains de nos collègues européens sont passionnément engagés dans cette voie. Considérons-nous au contraire que l'anthropologie appliquée est une action nominale adéquate où notre aisance pécuniaire nous interdit toute prise de position active ? N'hésitons-nous pas à revêtir les habits de l'opprimé parce que nous craignons d'accentuer ainsi notre propre marginalité ? Jusqu'à présent, quelle stratégie avons-nous conçue pour pénétrer dans le processus décisionnel et le guider dans le sens de nos convictions idéologiques ? Et que pensons-nous des collègues qui, dans notre propre société, ont pris fait et cause pour les couches défavorisées ? Leur initiative même n'a ni amélioré notre image de marque ni accru notre popularité. Pour quelles valeurs fondamentales militons-nous ? On me rétorquera que, quels que soient leurs modèles opératoires, les méthodologies de la recherche appliquée ont été mises en oeuvre dans un si grand nombre de contextes culturels qu'elles sont mieux connues et reconnues. La question, selon moi, n'est pas d'ordre technique ; elle est plutôt philosophique dans la mesure où il nous faut cerner les objectifs de nos interventions sociales et les énoncer sans ambiguïté. J'irai même jusqu'à affirmer que le transfert des connaissances et la recherche appliquée vont ouvrir au savoir de nouveaux horizons et qu'en fin de compte c'est peut-être là que se trouve l'avenir de la discipline ! Si nous réussissons à régler nos contradictions internes sur les règles de conduite à adopter dans la recherche et les contextes d'intervention (l'éthique professionnelle), si nous pouvions appliquer systématiquement aux situations concrètes les principes éthiques que nous avons établis dans notre profession,

l'anthropologie [224] appliquée pourrait apporter des données fort importantes à l'édification théorique de notre discipline.

Je voudrais évoquer dans leurs grandes lignes les rôles qui ont guidé nos objectifs et notre entreprise scientifique dans le passé. Nous avons tout d'abord souscrit au concept de « froide » objectivité dans l'étude des faits et nous nous sommes dissociés de l'objet observé de peur qu'il ne se contamine ou que notre outil anthropologique ne l'entache. Nous reprenions en cela la démarche scientifique du positivisme allemand et de l'École française de sociologie (Comte et Durkheim), qui considéraient les faits sociaux comme autant de données matérielles. Les faits parlaient d'eux-mêmes, pour ainsi dire, si bien que leur signification pouvait être révélée par un examen de leurs traits externes et formels. Plus tard, nous sommes passés des comportements externes (behaviorisme) aux perceptions internes et aux émotions. En participant à leur « objet » d'étude, en s'identifiant à lui, les anthropologues pourraient, croyaient-ils, le saisir de l'intérieur à condition toutefois d'être imbus d'une sorte d'empathie psychosociale. Peu à peu, cependant, une autre voie de la connaissance s'imposa : il s'agissait cette fois d'agir sur les sujets et d'enregistrer leurs réactions aux interventions sociales, conçues comme les éléments des processus expérimentaux générés par les modèles conceptuels et les stratégies d'action.

À l'origine, ces interventions sociales et techniques étaient parachutées par des institutions externes et leur réussite se mesurait à l'aune des progrès technologiques du monde occidental. Dans ce modèle de changement, l'agent n'était qu'une courroie de transmission plus ou moins secondaire. Un peu plus tard, on inventa un autre scénario dans lequel l'agent lui-même serait le médiateur du changement. On croyait bien sûr que, tel le valet de Goldoni, il pourrait servir à la fois les institutions finançant l'innovation et les groupes auxquels elle était destinée. Il devait en gros étudier les besoins et les aspirations de la population locale, et soumettre des recommandations aux organismes de financement en tenant compte des types de ressources disponibles. Ce double rôle se révéla à l'usage fort décevant : l'un des maîtres était plus puissant que l'autre, car il cumulait toutes les fonctions : banquier, organisateur et réalisateur. Il possédait de plus des talents



politiques lui [225] permettant de faire prévaloir ses vues et de consolider son pouvoir par l'entremise de manœuvres subtiles (y compris la diversion) qui étalaient au grand jour les « agendas cachés ».

Les communautés-clientes, au début, étaient trop naïves ou trop faibles (ou les deux) pour protester. Mais depuis, elles ont appris à s'organiser et à contre-attaquer. Les spécialistes d'anthropologie appliquée acceptent de plus en plus mal leur rôle de médiateurs s'ils ne sont pas absolument convaincus que l'exécution du nouveau programme va répondre aux attentes et aux définitions sociales de leur client.

Certains anthropologues ont renoncé à essayer même d'obtenir un tel engagement des autorités. Ils préfèrent épouser la cause des opprimés et utiliser leur savoir et leur savoir-faire anthropologiques pour aider la communauté-cliente à trouver le chemin de la liberté et de l'autodétermination. Peu d'entre eux, jusqu'à présent, préconisent l'usage de la force pour obtenir l'autonomie nationale ; un certain nombre d'anthropologues sont totalement solidaires des aspirations de leurs clients mais ne sont pas prêts à soutenir les moyens proposés.

L'expérience récente des anthropologues travaillant directement pour des communautés-clientes n'a ni l'envergure ni la profondeur des entreprises passées, surtout celles de l'époque où l'anthropologue était le médiateur du changement. Je ne voudrais nullement préjuger de cette nouvelle fonction de l'agent de changement. Disons toutefois que, d'après ce que nous en savons, elle risque une fois de plus d'être trompeuse. Nous ne percevons pas toujours clairement les objectifs de notre « nouveau maître » ! Et, je l'ai déjà dit, nous pouvons avoir l'impression que travailler pour les défavorisés a renforcé notre marginalité et détérioré plus encore notre image de marque. Je pense comme Raymond Firth que le but de l'anthropologie n'est pas d'exprimer des vues populaires, mais d'offrir des explications correctes. Soit. Mais nous devons choisir, n'est-ce pas ? Avons-nous pesé soigneusement les choix qui s'offrent à nous, en étant pleinement conscients de toutes les conséquences qu'ils entraîneront dans la discipline ? Mais peut-être suis-je en train d'exagérer la [226] situation au point de créer une nouvelle énigme de Sphinx dans le royaume de l'anthropologie !

Toutes ces expériences anthropologiques cumulées appartiennent à notre héritage ethnologique, cet héritage dont nous ne connaissons ni la richesse ni la diversité, si bien qu'en nous arrachant à nos racines nous nous sentons obligés de réinventer ce que nous savions déjà depuis longtemps ! Combien sommes-nous à connaître à fond ces réussites de l'anthropologie appliquée que sont Poston, en Arizona, et l'Hacienda Vicos ? Qui peut parler en détail de ce que nous a appris l'expérience de la General Electric à Hawthorne, près de Chicago, un événement qui a débouché sur une importante réorientation de la politique des relations humaines dans l'industrie ?

Pourtant, nos entreprises conceptuelles et nos efforts méthodologiques sont imprégnés d'une tradition intellectuelle tenace : les grands cadres de la recherche appliquée sont encore constitués d'interdits et de consignes. Comme la plupart des sciences occidentales, l'anthropologie est très friande de dualisme : bien et mal, normal et anormal, fondamental et appliqué. Est-ce en partie pour cela que nous répugnons tant à l'étude évaluative et que nous avons du mal à nous adapter aux mesures qualitatives et quantitatives ? Je pense - c'est une hypothèse - que la recherche appliquée pourrait bien devenir le processus qui nous ouvrira les portes du savoir « fondamental ».

## 7. Y aura-t-il encore une anthropologie en l'an 2000 ?

[Retour à la table des matières](#)

J'ai dit plus haut que l'anthropologie avait avancé à Pas de géant sous la poussée de circonstances conjecturales et de transformations structurelles. Mais ce jugement doit être nuancé. Représentants de la science des coutumes et des traditions, n'avons-nous pas été indûment influencés, dans nos modes de pensée, par notre conservatisme disciplinaire ? N'avons-nous pas considéré les diverses dynamiques du changement externe et interne comme des facteurs isolés agissant indépendamment sur le « tissu » de la culture plutôt que comme deux ensembles de facteurs réagissant l'un sur l'autre et sur les divers élé-

ments d'un modèle culturel, lequel à son tour déclenche toute une série de réactions en chaîne débouchant sur des configurations totalement différentes ? Nous sommes mal équipés pour comprendre ce processus inédit de changement qui bouleverse de [227] fond en comble toutes les cultures du globe. Pouvons-nous tracer de nouvelles voies de recherche pour explorer les contrées encore vierges du savoir ?

Nous savons fort bien que l'étude des sociétés complexes est, de par sa nature même, une entreprise interdisciplinaire. Allons-nous nous rapprocher des autres sciences humaines ? Combien sommes-nous cette année, par exemple, à être engagés dans un programme (fondamental ou appliqué) de recherche ? Combien sommes-nous à prendre part à des séminaires interdisciplinaires ? Pouvons-nous inventer des modèles de savoir scientifique qui ne reproduisent pas, ou n'essaient pas de reproduire, ceux des sciences naturelles et expérimentales ? En fait, à en juger par ma propre expérience, ces sciences humaines dont nous nous sommes débarrassés pour bâtir d'inepugnables frontières disciplinaires, sont revenues nous tourmenter ! Attendons-nous que les administrateurs nous imposent leur version de la pluridisciplinarité par l'entremise de nouvelles contraintes financières et de règles normatives ?

Ces questions illustrent bien les défis qui nous attendent. Héritiers d'une discipline qui, jadis, embrassait toutes les sciences, nous recherchons inconsciemment une interprétation globale du social. Cette quête nous a bien mal servi jadis. Je ne fais pas allusion ici, bien sûr, aux exigences fonctionnelles de la culture ni à ce qu'on appelle les universaux, mais plutôt aux modèles de comportement universels. Certaines des théories sociales mises en avant aujourd'hui semblent donner une primauté absolue au déterminisme pour rendre compte des comportements individuels et collectifs. Le déterminisme culturel constitue depuis toujours au sein de notre discipline un solide courant théorique. D'autres modèles conceptuels - la sociobiologie au premier chef - posent que les comportements de l'homme reproduisent ceux de l'animal et que le développement humain épouse étroitement les stades du monde animal. Certains anthropologues, Marshall Sahlins en tête, ont critiqué de façon convaincante ce type d'extrapolation biologique. Malheureusement leurs ripostes n'atteignent pas le grand public, si

bien que l'école sociobiologique n'a rien perdu encore de son prestige. Les livres d'Henri Laborit sont bien plus lus que les nôtres. Alain Renais et Laborit ont produit le film *Mon oncle d'Amérique* qui illustre, avec une imagination technique et esthétique incontestable, les thèses sociobiologiques. Le film a battu tous les records de recettes ! Dans la même [228] veine, des productions comme *Les Grands Explorateurs* propagent trop souvent des idées erronées sur les peuples filmés. Ces peuples, les anthropologues les connaissent bien. Pourquoi donc, si d'aventure ils réagissent, le font-ils si mollement ?

De temps à autre, l'anthropologie a suivi des modes qui se sont retrouvées dans nos écrits et nos recherches. J'irai jusqu'au bout de ma pensée même si, comme on nous l'affirme volontiers, les Canadiens sont reconnus pour être de sévères critiques d'eux-mêmes. On peut nous reprocher que certaines de mes réserves et les solutions que j'ai suggérées ne sont en fait qu'un engouement déguisé de plus ! Tout battage de culpabilité conceptuel mis à part, on peut dire que l'ethnologie et la passion du terrain nous ont empêché de tomber dans les élucubrations théoriques et de divaguer complètement. L'anthropologie « canadienne » et l'anthropologie québécoise doivent à tout prix préserver cette tradition des sciences naturelles. De par le passé, la véritable force de l'ethnographie, c'était la constitution de dossiers sur toutes les cultures connues du globe, et l'intérêt qu'elle portait à tous les modèles culturels. Dans le contexte actuel, quelle place faut-il donner à ce genre de reconstruction historique ? Que penser du mépris qui accueille les études descriptives ou explicatives et de la stigmatisation de « mauvaise science » qui leur est accolée ? Et les thématiques orientées ? Quel jugement portons-nous sur les « programmes nationaux de recherche » et comment réagissons-nous aux « fonds prioritaires d'urgence » ? Pour ma part, je suis tout à fait en faveur de tels fonds si toutefois ils n'entravent en rien la recherche fondamentale. Mais je reconnais que pour nous, la situation est d'autant plus inconfortable que notre discipline cherche à mieux se faire connaître et à devenir plus pertinente. Un principe fondamental reste intact : les priorités de recherche doivent être celles des chercheurs et de la communauté savante. Comment, sinon, allons-nous garantir les progrès de la science ? Je ne sais vraiment pas comment notre discipline va se tirer des restrictions budgétaires imposées à la recherche anthropo-

logique, tout particulièrement à la recherche comparative qui devient de plus en plus onéreuse.

Je dirai, en guise de conclusion, que certains m'accuseront d'avoir tracé un portrait bien pessimiste de notre discipline et d'avoir passé ses forces sous [229] silence. Mon propos n'était pas de faire le panégyrique de l'anthropologie ou de l'excuser de ses échecs. J'ai préféré soulever un certain nombre de questions qui surgissent à ce carrefour de l'évolution de notre discipline. J'espère que l'analyse de nos faiblesses et la définition de nouvelles voies d'action déboucheront sur des idées et des suggestions qui nous permettront de redéfinir nos objectifs, d'explorer de nouveaux chemins du savoir et de raffiner les principes qui guident la pratique de l'anthropologie.

[230]

[231]

Les fondements historiques et théoriques  
de la pratique professionnelle en anthropologie

## Références bibliographiques

[Retour à la table des matières](#)

ALINSKY, Saul (1976). *Manuel de l'animateur social : Une action directe non violente*. Paris : Éditions du Seuil.

AMERICAN ANTHROPOLOGICAL ASSOCIATION (1951). *A Manual of Applied Social Science for Point Four Technicians and Administrators overseas*. Prepared by the American Anthropological Association for the Foreign Service Institute of the U.S. Department of State and the Technical Cooperation Administration.

AMERICAN ANTHROPOLOGICAL ASSOCIATION (1974). *Training programs for New Opportunities in Applied Anthropology*. Washington, D.C. : American Anthropological Association.

AMSELLE J.L. (1974). « Sur l'objet de l'anthropologie », *Cahiers internationaux de Sociologie*, 56 : 91-114. (c.) <sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Les références ayant un « (c.) » à la fin se rapportent à la conclusion de la monographie.

*ANTHROPOLOGIE ET SOCIÉTÉS* (1984). « Comprendre et Modifier ». Numéro spécial, 8(3).

ARENSBURG Conrad et Solon Kimball (1965). *Culture and Community*. New York Hartcourt, Brace and World Inc.

ARENSBURG Conrad et Solon Kimball (1940). *Family and Community in Ireland*. Cambridge, Mass. : Harvard University Press.

ARENSBURG Conrad M. et Arthur N. Niehoff (1964). *Introducing Social Change : A Manual for American Overseas*, Chicago : Aldine Publishing Company.

ASCH Michael (1983). « La recherche autochtone dans l'arène publique : répercussions au niveau théorique », in *Conscience et Enquête* (M.-A. Tremblay, rédacteur). Ottawa : Musée National du Canada, pp. 219-233.

BALIKCI Asen (1970). *The Netsilik Eskimo*, Garden City, New York : The Natural History Press. (c.)

BARNES J.A. (1979). *Who Should Know What ? Social Science, Privacy and Ethics*, New York : Penguin Books. (c.)

BARNETT Homer (1953). *Innovation : The Basis of Cultural Change*. New York McGraw-Hill.

BARNETT Homer G. (1963). *Materials for Course Design in the Teaching of Applied Anthropology*, American Anthropological Association, Memoir No 94.

BARTLETT Peggy F. (ed.) (1980). *Anthropological Contributions to Rural Development*, Toronto : Academic Press.

BASTIDE Roger (1971). *Anthropologie appliquée*. Paris : Payot.

BATESON Gregory (1980). *Vers une écologie de l'esprit*. Paris : Seuil (2 vols).

BATTEN T.R. (1957). *Communities and their Development : An Introductory Study with Special Reference to the Tropics*, London : Oxford University Press.

BATTEN T.R. (1962). *Training for Community Development*, London : Oxford University Press.

BÉDARD Guy (1982-1983). « Le mal-développement, le développement rural et les besoins socio-économiques ». *Coopératives et Développement*. 15 (1) :21-24.

BELSHAW Cyril (1970). *The Role of Anthropology in Development with Special Reference to Education, Science, Culture and Information*, Vancouver : Department of Sociology and Anthropology, 1-18.

BELSHAW Cyril (1988). *Revue internationale des sciences*.

BENJAMIN Paul (Ed.) (1955). *Health, Culture and Community : Case Studies of Public Reactions to Health Programs*. New York : Russell Sage Foundation.

BERGER T.R. (1977). *Le Nord : terre lointaine, terre ancestrale, Rapport sur le pipeline de la Vallée du MacKenzie*, Ottawa : Approvisionnement et Services Canada, vols 1 et 2. (c.)

BERNARD Stéphane (1959). « Analyse critique de concepts relatifs aux implications sociales du progrès technique », in *Les implications sociales du progrès technique*. Paris : P.U.F.

BERNIER Bernard et Rodolphe De Koninck (1974). « Critique de la théorie libérale du développement », *Revue canadienne de Sociologie et d'Anthropologie*, 11(2) : 138-155.

BERRIGAN Frances J. (1977). *Manuel sur la communication sociale en matière de population et de développement*, Paris : UNESCO.

BIBEAU Gilles et Ellen Corin (1984). « Authenticité et ambiguïté d'une implication dans un institut africain de recherche », in *Anthropologie et Sociétés*, 8(3) : 95-115.

BOAS Franz (1928). *Anthropology and the Modern Life*. New York : Norton.

BOCHNER Stephen (ed.) (1981). *The Mediating Person : Bridges Between Cultures*. Boston : G.H. Hall.

BONTE P. (1974). « From Ethnology to Anthropology : On Critical approaches in the human sciences. Part one ». *Critique of Anthropology*, (G-B), 2 : 36-67. (c.)



BONTE P. (1975). « From Ethnology to Anthropology : on Critical Approaches in the Human Sciences. Part Two ». *Critique of Anthropology*, Vol. 3 : 1-26. (c.)

BOUVETTE André (1984). « Hold-up & Mirabel. Un anthropologue (s') est compromis ». *Anthropologie et Sociétés*, 8(3) : 29-42.

BOWLES Roy T. (1981). *Social Impact Assessment in Small Communities : An Integrated View of Selected Literature*. Toronto : Butterworths.

BRENNER M. et al. (Eds) (1978). *The Social Context of Method*, Toronto : MacMillan of Canada. (c.)

CASAGRANDE J.B. et T. Gladwin (Eds) (1956). *Some Uses of Anthropology : Theoretical and Applied*. Washington, D.C. : The Anthropological Society of Washington.

CASSELL J. (1980). « Ethical Principles for Conducting Fieldwork », *American Anthropologist*, 82(1) : 28-41. (c.)

CASTELLS Manuel et Emilio de Ipola (1976). « Epistemological Practice and the Social Sciences », *Economy and Society*, 5(2) : 11-144. (c.)

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (1979). *L'anthropologue en France Situation actuelle et avenir*. Paris : Éditions du CNRS.

CHANCE Norman A. (Ed.) (1968). *Conflict in Culture. Problems of Developmental Change Among the Cree*. Ottawa : St-Paul University.

CHAPPLE Elliot (1953). « Applied Anthropology in Industry », in *Anthropology Today*, (Alfred L. Kroeber, Ed.) Chicago : The University of Chicago Press : 819-831.

CHAPPLE E.D. (1978). « The Science of Humanics : Multidisciplinary Renaissance of General Anthropology », *American Anthropologist*, 80(1) : 42-52. (c.)

CHAPPLE E.D. (1980). « The Unbounded Reaches of Anthropology as a Research Science and Some Working Hypotheses », *American Anthropologist*, 82(4) : 741-758. (c.)

CHAREST Paul (1982). « Recherches anthropologiques et contexte politique en milieu attikamek et montagnais », *Culture*, 2(3) : 11-23.

*CITIZEN PLUS* (Le Cahier Rouge). A Presentation by the Indian Chiefs of Alberta to the Right Honorable P.E. Trudeau, Prime Minister and the Government of Canada, June 1970.

CLEVELAND H. et G. Mangone (1957). *The Art of Overseamanship*, Syracuse : Syracuse University Press.

CLIFTON James A. (ed.) (1970). *Applied Anthropology : Readings in the Use of the Science of Man*. Boston : Houghton Mifflin Company.

COLLIER John jr. and Mary Collier, a An Experiment in Applied Anthropology, *Scientific American*, 196(1) : 37-45.

CONSEIL DES RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES (1980). *Programme de subvention 1980-1981*, Ottawa : ministère des Approvisionnements et Services Canada. (c.)

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE (1979). *Situation actuelle et avenir de l'anthropologie en France*. Paris : Éditions du CNRS. (c.)

COPANS J. (1974). *Critiques et politique de l'anthropologie*. Paris : Maspéro. (c.)

COPANS J. (1977). « À la recherche de la théorie perdue : Marxisme et structuralisme dans l'anthropologie française », *Anthropologie et Sociétés*, 1(3) : 135-158. (c.)

COPANS Jean (1975). *Anthropologie et Impérialisme*. Paris : François Maspéro.

CORNELL UNIVERSITY (1949). *Cornell University Studies in Culture and Applied Science*, Ithaca, N.Y.

CUVILLIER Armand (1961). *Dictionnaire de sociologie*. Paris : Marcel Rivière.

DARNELL Regna (1971). « The Professionalization of American Anthropology : A Case Study in the Sociology of Knowledge », *Social Science Information*, 10 : 83-103. (c.)

DAVIS Allison, B. Gardner et M.R. Gardner (1941). *Deep South*. Chicago : The University of Chicago Press.

DE BIE Pierre (1970). « La recherche orientée », in *Principales tendances de la recherche dans les sciences humaines*. Paris : UNESCO.

DION Gérard (1976). *Dictionnaire des relations de travail*. Québec : Presses de l'Université Laval.

DOBYNS Henry F. (1980). « Preparing for Careers in Applied Anthropology », *Human Organization*, 39(4) : 369-372.

DUBE S.C. (1958). *India's Changing Village : Human Factors in Community Development*. London : Routledge & Kegan Paul.

DUMONT Louis (1978). « La communauté anthropologique et l'idéologie », *L'Homme*, XVII(3-4) : 83-109. (c.)

DUMONT René et Marie-France Mottin (1981). *Le Mal-développement en Amérique latine*. Paris : Seuil.

ECHES R. et al. (1979). « Anthropologues occidentaux dans le Tiers Monde, Anthropologues du Tiers Monde en Occident », in *Situation actuelle et avenir de l'anthropologie en France*, Paris : Éditions du CNRS, 333-346.

ECKLEIN J.L. et A. Lauffer (1972). *Community Organizers and Social Planners : A Volume of Case and Illustrative Materials*, New York : John Wiley and Sons Inc.

ERASMUS Charles (1954). « An Anthropologist Views Technical Assistance », *The Scientific Monthly*, 78 : 147-158.

ERASMUS Charles (1970). « An Anthropologist views technical assistance » in *Applied Anthropology Readings in the uses of the Science of Man* (James A. Clifton, ed.), Boston : Houghton Mifflin Co., 166-184.

ERASMUS Charles J. (1961). *Man Takes Control : Cultural Development and American Aid*, Minneapolis : The University of Minnesota Press.

FAHIM H. et al. (1980). « Indigenous Anthropology in Non-Western Countries. A Further Elaboration », *Current Anthropology*, 21(5) : 644-662. (c.)

FIRTH, Raymond (1973).

\_\_\_\_\_, « Anthropology in all Directions », *Contemporary Review*, London, 223 :187-194. (c.)

\_\_\_\_\_, (1975). « An Appraisal of Modern Social Anthropology », *Annual Review of Anthropology*, Vol. 4 : 1-25.

\_\_\_\_\_, (1981). « Engagement and Detachment : Reflections on Applying Social Anthropology to Social Affairs ». *Human Organization*, 40(3) : 193-201.

FOSTER G., T. Scudder, E. Colson et R. Kemper (eds) (1979). *Long-Term Field Research in Social Anthropology*. New York : Academic Press.

FOSTER George M. (1962). *Traditional Cultures and the Impact of Technological Change*, New York : Harper and Row.

FOSTER George M. (1969). *Applied Anthropology*. Boston : Little, Brown and Company.

FOSTER George M. (1982) « Applied Anthropology and International Health Retrospect and Prospect ». *Human Organization*, 41(3) : 189-197.

GARDNER Burleigh B. and David E. Moore (1964). *Human Relations in Industry, Organization and Administrative Behavior*, Fourth Edition, Homewood, Ill. : Richard D. Irwin Inc.

GÉLINAS Arthur (1985). *La recherche-action : ses méthodes, ses outils conceptuels et son cadre d'analyse*. Québec : Conseil québécois de la recherche sociale.

GODELIER Maurice (1973). « Le concept de tribu. Crise d'un concept ou crise des fondements empiriques de l'anthropologie ? », *Diogène*, 81 : 3-28. (c.)

GOLDSCHMIDT W. (1976). « Anthropology As Context », *American Anthropologist*, 78(3) : 519-520. (c.)

GOLDSCHMIDT Walter (ed.) (1979). *The Uses of Anthropology*. Washington, D.C. American Anthropological Association. Publication no 11.

GOODENOUGH Ward Hunt (1963). *Cooperation in Change : An Anthropological Approach to Community Development*. New York : Russell Sage Foundation.

GOSSSELIN Gabriel (1979). *Changer le progrès*. Paris : Éditions du Seuil. (c.)

GOUGH Kathleen (1968). « Anthropology and Imperialism », *Monthly Review*, 19(11) : 12-27. (c.)

GOVERNEMENT DU CANADA (1969). *La politique indienne du Gouvernement du Canada*. Ottawa : ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (White Paper).

GOVERNEMENT DU QUÉBEC (1979). *Pour une politique québécoise de la recherche scientifique*, Québec : Éditeur officiel. (c.)

GOYETTE Gabriel (1985). *La recherche-action : ses fonctions, ses fondements et son instrumentation*. Québec : Conseil québécois de la recherche sociale.

HALL Edward T. (1959). *The Silent Language*, New York : Doubleday and Company.

HAWTHORN Harry B. (Ed.) (1966-1967). *A Survey of Contemporary Indians of Canada*, Ottawa : The Queen's Printer, 2 vols. (traduction française : Étude sur les Indiens contemporains du Canada).

HINSHAW R. (ed) (1979). *Currents in Anthropology : Essays in Honor of Sol Tax*. The Hague : Mouton. (c.)

HOLMBERG Allan (1950). *The Nomads of the Long Bow : The Siriono of Eastern Bolivia*. Washington, D.C. : Smithsonian Institution. Institute of Social Anthropology Publication, No 10.

HOLMBERG Allan (1954). « Adventures in Culture Change », in *Method and Perspective in Anthropology* (sous la direction de Robert F. Spencer). The University of Minnesota Press, 103-114.

HOLMBERG Allan (1960). « Changing Community Attitudes and Values in Peru », in *Social Change in Latin America To-Day*. New York : Harper and Brothers, 63-107.

HYMES D. (Ed.) (1972). *Reinventing Anthropology*, New York : Pantheon. (c.)

INDIAN CHIEFS OF ALBERTA (1970). *Citizen Plus (Le Cahier Rouge)* : A Presentation by the Indian Chief of Alberta to the Right Honorable P.E. Trudeau, Prime Minister and the Government of Canada.

JANNE Henri (1968). « Les aspects non technologiques du développement technique », in *Les sciences sociales : problèmes et orientations*. Paris /La Hague : Mouton/UNESCO, 67-92.

JARVIE I.C. (1975). « Epistle to the Anthropologists », *American Anthropologist*, 77(2) : 253-266. (c.)

JAULIN R. (1970). *La paix blanche : Introduction à l'ethnocide*. Paris : Seuil.

JOUBERT Pierre, Lucien Lacroix et Marc-Adélarde Tremblay (eds) (1984). *L'Autre recherche*. Québec : Centre des services sociaux.

KELLY William (1983). « Concepts in the Anthropological Study of Irrigation », *American Anthropologist*, 85(4) : 88-885.

KLOOS P. and J.M. Claessen (Eds) (1981). *Current Issues in Anthropology : The Netherlands*. Rotterdam : Anthropological Branch of the Netherlands Sociological and Anthropological Society. (c.)

KLUCKHOHN Clyde (1949). *Mirror for Man ; the Relation of Anthropology to Modern Life*, New York, Toronto : Whittlesey House. (c.)

KLUCKHOHN Clyde et Dorothea Leighton (1946). *The Navaho*. Cambridge, Mass. Harvard University Press.

KRANTZ Lasse (1984). « L'anthropologie au service du développement international : le modèle suédois ». *Anthropologie et Sociétés*, 8(3) : 79-93.

KRISNA D. (1977). « La culture », *Revue internationale des Sciences sociales*, 29(4) : 703-724. (c.)

KUSHNER G., M. Gibson, J. Gulick, J. Honigmann et R. Nonas (1962). *What Accounts for Sociocultural Change ? : A Propositional Inventory*. Chapel Hill : University of North Carolina. (Institute for Research in Social Science).

LAMONTAGNE Maurice (1972). *Une politique scientifique canadienne*, Ottawa : Information Canada. (c.)

LA RUSIC Ignatius (1984). « Anthropologues et plaideurs : regard sur les stratégies ». *Anthropologie et Sociétés*, 8(3) : 132-140.

LA RUSIC Ignatius et al. (1979). *La négociation d'un mode de vie. La structure administrative découlant de la Convention de la Baie James : L'expérience initiale des Cris*. Montréal : ssDcc. Inc.

LEIF I.P. et T.N. Clark (1974). *Community Power and Decision Making : An International Handbook*, Metuchen : The Scarecrow Press.

LEIGHTON Alexander H. (1945). *The Governing of Men : General Principles and Recommendations Based on Experience at a Japanese Relocation Camp*. Princeton, New-Jersey : The Princeton University Press.

LEIGHTON Alexander H. (1949). *Human Relations in a Changing World : Observations on the Use of Social Science*. New York : E.P. Dutton.

LEIGHTON Alexander H. (1977). « Reminiscences of Applied Anthropology », in *Applied Anthropology in Canada*, Proceedings of the Canadian Ethnology Society, 189-204.

LEIGHTON Alexander H. (1984). « Then and Now : Some Notes on the Interaction of Person and Social Environment », *Human Organization*, 43(3) : 189-197.

LEIGHTON Alexander H. et Alice Longaker (1957). « The Psychiatric Clinic as a Community Innovation », in *Explorations in social Psychiatry*. (A.H. Leighton, J.A. Clausen, R.N. Wilson, eds.). New York : Basic Books Inc., 365-385.

LEIGHTON Alexander H. et al. (1954). *Questions and Answers about the Cornell Programme for Research in Community Development*, Second edition.

LEIGHTON Alexander H. et al. (1951). « A Field Method for Teaching Anthropology », *Human Organization*, 10(4) : 5-11.

LEIGHTON Alexander H. et Edward H. Spicer (1945). « Applied Anthropology in a Dislocated Community », in *The Governing of Man* (A.H. Leighton), 373-397.

LEMIEUX Vincent (1985). « Les nouvelles technologies et le paradigme de la communication », in *Nouvelles technologies et Société* (Marc-Adéland Tremblay, rédacteur), Québec : P.U.L., 207-214.

LÉVI-STRAUSS Claude (1975). « Anthropologie », *Diogène*, 90 : 3-30. (c.)

LIEBERMAN Maud et L.D. Borman (1979). *Self-Help Groups for Coping with Crisis*, San Francisco : Jossey-Bass.

LLOBERA J.R. (1974). « Some Provisional Theses on the Nature of Anthropology », *Critique of Anthropology*, 1 : 3-25. (c.)

LLOYD P. (1975). « Anthropology in the *Shanty-Towns ?* », *Royal Anthropological Institute Newsletter*, 7 : 1-3. (c.)

LOUBSER Jan (1983). « Conscience, recherches, imagination et action : science sociale et réalité », in *Conscience et enquête* (M.-A. Tremblay, rédacteur), Ottawa : Musée national du Canada, 14-24.

LUCHAIRE François (1966). *L'aide aux pays sous-développés*. Paris : P.U.F.

MALOUF A. (1973). *La Baie James indienne. Texte intégral du jugement du juge Albert Malouf*. Montréal : Éditions du Jour. (c.)

MATTELART Armand (1983). *Transnationals and the Third World : The Struggle for Culture*. South Hadley, Mass. : Bergin and Garvey.

MAYER Albert (1962). *Pilot Project India : The Story of Rural Development at Etawah, Uttar Pradesh*, Berkeley, California : The University of California Press.

MAYO Elton (1945). *The Social Problems of an Industrialized Civilization. Graduate School of Business Administration*. Boston : Harvard University Press (the Graduate School of Business Administration).



MCNALL S. and C.M. Johnson (1975). « The New Conservatives Ethnomethodologists, Phenomenologist », and Symbolic Interactionists *The Insurgent Sociologist*, 5(4) : 49-65. (c.)

MCNICKLE D'Arcy (1976). « The Surfacing of Native Leadership », in *Les Facettes de l'Identité amérindienne* (sous la direction de M. -A. Tremblay), Québec : P.U.L., 7-15.

MEAD Margaret

\_\_\_\_\_, (1928). *Coming of Acre in Samoa : A Psychological Study of Primitive Youth for Western Civilization*. New York : Mentor Books.

\_\_\_\_\_, (1953). *Sociétés, Traditions et Technologie*, Paris : Blondin (UNESCO).

\_\_\_\_\_, (1956). « Applied Anthropology 1955 », in *Some Uses of Anthropology : theoretical and applied*, Washington, D.C. : The Anthropological Society of Washington, 94-108.

\_\_\_\_\_, (1973). « Changing Styles of Anthropological Work », *Annual Review of Anthropology*, 2 : 1-26. (c.)

\_\_\_\_\_, (1977). « Applied Anthropology : the state of the art », *Perspectives on Anthropology 1976* (Anthony F.C. Wallace et al. eds.), Washington, D.C. : Publication of the American Anthropological Association, No 10 :142-161.

MEAD Margaret (Ed.)

\_\_\_\_\_, (1952). *Cultural Patterns and Technical Change*, New York University of Columbia Press.

\_\_\_\_\_, (1953). *Cultural Patterns and Technical Change, A manual prepared by the World Federation for Mental Health*, Paris : UNESCO.

\_\_\_\_\_, (1960). *Cultural Patterns and Technical Change*. New York The American Library of World Literature Inc. (A Mentor Book).

MEILLASSOUX C. (1977). *Terrains et théories*. Paris : Anthropos. (c.)

MEISTER Albert (1969). *Participation, Animation et développement*. Paris : Éditions Anthropos.

MESSERSCHMIDT Donald A. (ed.) (1981). *Anthropologists at Home in North America : Methods and Issues in the Study of One's Own Society*. New York : Cambridge University Press.

MÉTRAUX Alfred (1959). « La révolution de la hache ». *Diogenes*, No 25 : 32-45.

MINTZ Sidney (1979). Impact colonial des sociétés industrielles », in *Situation actuelle et avenir de l'anthropologie en France*. Paris : Éditions du CNRS, 269-274.

MYER Dillon S. (1971). *Uprooted Americans, The Japanese Americans and the War Relocation Authority*.

NIDA Eugene (1950). *Learning a Foreign Language : Handbook for missionaries*, New York.

NIDA Eugene A. (1954). *Customs and Cultures, Anthropology for Christian Missions*, New York : Harper and Brothers.

NIEHOFF A.H. et J.C. Anderson (1964). *A Selected Bibliography of Cross-Cultural Change Projects*. Alexandria, Virginia : Human Resources Research office of the George Washington University.

PANOFF Michel (1977). *Ethnologie : le deuxième souffle*. Paris : Payot. (c.)

PANOFF Michel et Michel Perrin (1973). *Dictionnaire de l'ethnologie*. Paris Payot.

PAUL Benjamin (Ed.) (1955). *Health, Culture and Community : Case Study of Public Reaction to Health Programs*. New York : Russell Sage Foundation.

PETERSON J.H. jr. (1974). « The Anthropologist as Advocate », *Human Organization*, 33 : 133-318. (c.)

PRICE John A. (1987). *Applied Anthropology : Canadian Perspectives*. Downsview, Ontario : Society of Applied Anthropology of Canada.

RADCLIFFE-BROWN

\_\_\_\_\_, (1922). *The Adaman Islanders*. London : Cambridge University Press.

\_\_\_\_\_, (1957). *A Natural Science of Society*. Glencoe, Ill. : Free Press.

RAPOPORT Robert N. (1975). « Les trois dilemmes de la recherche action ». *Human Relations*, 23(6) : 499-513.

READ Margaret (1955). *Education and Social Change in Tropical Areas*, New York Thomas Nelson and Sons.

READ Margaret (1966). *Culture, Health and Disease : Social and Cultural Influences on Health Programmes in Developing Countries*. London : Tavistock Publications.

READY Timothy and Lucy M. Cohen (eds.) (1982). *Field Training in Applied Anthropology*, Washington, D.C. Dept. of Anthropology, Catholic University.

REDFIELD Robert (1956). *The Little Community and Peasant Society and Culture*. Chicago : University of Chicago Press.

REYNOLDS P.D. (1975). « Problèmes moraux dans la conduite professionnelle en sciences sociales », *Revue internationale des Sciences sociales*, 27(4) : 601-647. (c.)

ROETHLESBERGER F.J. et W.J. Dickson (1946). *Management and the Worker : An Account of a Research Program conducted by the Western Electric Company, Hawthorne Works*. Chicago/Cambridge : Harvard University Press (7e impression).

ROOTS E.F. (1984). « Major Problem Confronting Society », *Sciences sociales au Canada*, 12(1) : 8-10 et 7.

ROSE R. (1976). « Recherche disciplinaire et problèmes extra-disciplinaires », *Revue internationale des Sciences sociales*, 28(1) : 110-135. (c.)

RYAN Joan (1978). *Wall of Words : The Betrayal of the Urban Indian*, P.M.A. Books.

RYNKIEWICH M.A. and J.A. Spradley (1976). *Ethics and Anthropology*, New York John Wiley and Sons. (c.)

SAHLINS M. (1980). *Critique de la sociobiologie : aspects anthropologiques*. Paris : Éditions Gallimard. (c.)

SALIBA J.A. (1974). « The New Ethnography and the Study of Religion », *Journal for the Scientific Study of Religion*, 13(2) : 145-159. (c.)

SALISBURY R.F., N. Elberg, J. Hyman et K. Hyman (1972a). *Not bread alone. The Use of subsistence Resources among the James Bay Cree*. Montréal : Indians of Quebec Association.

SALISBURY R.F., F. Filion, F. Rawji et D.A. Stewart (1972b). *Development and James Bay Social Implications of the Hydro Electric Proposals*. Montréal ; McGill Programme in the Anthropology of Development.

SALISBURY Richard (1976). « Training Applied Anthropologists The McGill Program in the Anthropology of Development 1964-1976 » in *Applied Anthropology in Canada*. (J. Freedman Ed.) Société canadienne d'ethnologie, 58-78.

SALISBURY Richard (1977). « Anthropology in Anglophone Quebec », in *Applied Anthropology in Canada* (J. Freedman, Ed.) Société canadienne d'ethnologie, 136-147.

SALISBURY Richard (1983). « L'anthropologie appliquée au Canada : problèmes et horizons », in *Conscience et Enquête* (M.-A. Tremblay, rédacteur). Ottawa : Musée national du Canada, 208-218.

SALISBURY Richard F. (1986). *A Homeland for the Cree : Regional Development in James Bay 1971-1981*. Montréal : McGill-Queen's University Press.

SASAKI Tom T. (1960). *Fruitland, New Mexico : A Navaho Community in Transition*. Ithaca, New York : Cornell University Press.

SAVARD Rémi (1979). *Destins d'Amérique : les Autochtones et Nous*. Montréal : L'Hexagone. (c.)

SCHNEIDER David (1955). « Abortion and Depopulation on a Pacific Island », in *Health, Culture and Community* (Benjamin Paul, Ed.). New York : Russell Sage Foundation, 211-235.

SELZNICK Philip (1953). *TVA and the Grass Roots*, Berkeley, California : The University of California Press.

SHARP Lauristin (1952). « Steel axes for Stone Age Australians », in *Human Problems in Technological Change* (Edward Spicer, Ed.). New York : John Wiley & Sons, 69-90.

SHIMKIN D.B., Tax, Sol et Morrison (eds) (1978). *Anthropology for the Future*. Research Report No 4, Department of Anthropology of Illinois. Urbana, Illinois.

SOCIÉTÉ CANADIENNE D'ETHNOLOGIE (1977). *Applied Anthropology in Canada*. Actes du Congrès. Société canadienne d'ethnologie.

SOUMELIS C.G. (1977). *Project Evaluation Methodologies and Techniques*. Paris UNESCO.

SPAHEY J. (1969). *Le Développement par la science. Essai sur l'apparition et l'organisation de la pratique scientifique des États*. Paris : UNESCO. (c.)

SPICER Edward H. (1952). *Human Problems in Technological Change*. Science Editions. New York : John Wiley & Sons Inc.

SPICER Edward H. (1952). « Resistance to Freedom », in *Human Problems in Technological Change*, (E.H. Spicer, Ed.) New York : John Wiley and Sons, 245-260.

SPICER Edward H. (1977). « Early Applications of Anthropology in North America », in *Perspectives on Anthropology 1976*, (Anthony Wallace et al. eds.), Washington, D.C. : Publication of the American Anthropological Association, No 10 : 116-141.

SPICER Edward H. (1969). *The Impounded People*.

SPICER Edward H. (1977). « Early Applications of Anthropology in North America », *Perspectives on Anthropology 1976*. Washington, D.C. : American Anthropological Association, 116-141.

SPINDLER George (ed.) (1963). *Education and Culture : Anthropological Approaches*, New York : Holt, Rinehart and Winston.

STIRLING COUNTY STUDIES (1954). *Questions and Answers about the Cornell Program For Research in Community Development*. Digby, N.S. : The Stirling County Studies in Social Psychiatry.

STONEQUIST Everett V. (1937). *The Marginal Man*. New York : Scribner.

TEMPLE R. (1914). *Anthropology as a practical science*. London : G. Bell.

TREMBLAY M.-A., John jr. Collier et Tom T. Sasaki (1954). « Navaho Housing in Transition », *American Indigena*, XIV(3) : 188-219.

TREMBLAY M.-A.

\_\_\_\_\_, (1977). « L'anthropologie appliquée à l'Université Laval 1956-1966 : les stratégies et les processus de l'intervention », *Applied Anthropology in Canada*, J. Freedman (ed.), Société canadienne d'ethnologie, 11-57.

\_\_\_\_\_, (1979). « La désoccidentalisation de l'ethnologie », *Mémoires de la Société Royale du Canada*, XVII : 243-256.

TREMBLAY M.-A. (n.d.). *La santé des Québécois : le discours d'un anthropologue*. Manuscrit, 1982.

TREMBLAY M.-A. et Gerald Louis Gold (1976). « L'anthropologie dans les universités du Québec : l'émergence d'une discipline », *The History of Canadian Anthropology*, J. Freedman, Ed.), London : Proceedings no 3, Société canadienne d'ethnologie, 7-49. (c.)

TREMBLAY, Marc-Adélar

\_\_\_\_\_, (1976). *Les facettes de l'identité amérindienne*, Québec Les Presses de l'Université Laval.

\_\_\_\_\_, (1978). « L'éducation des Indiens : un modèle d'analyse de l'échec des agences blanches ». *Mémoires de la Société royale du Canada*. Tome XVI : 171-193.

\_\_\_\_\_, (1982). « Les études amérindiennes au Québec 1960-1981 état des travaux et principales tendances ». *Culture*, II(1) : 253-273.

\_\_\_\_\_, (1983). « L'anthropologie sur la sellette : teneur et finalité du savoir », in *Conscience et Enquête* (M.-A. Tremblay, rédacteur), 370-388. [Cette référence constitue la conclusion de cette monographie.]

\_\_\_\_\_, (1988). « La renaissance de l'identité amérindienne dans l'espace québécois », in *Le Développement des peuples du Nord* (sous la direction de Gérard Duhaime) Ste-Foy : GETIC de l'Université Laval.

\_\_\_\_\_, (1989). *L'anthropologie à l'Université Laval : Fondements historiques, pratiques académiques, dynamismes d'évolution*, Ste-Foy : Université Laval.

TREMBLAY Marc-Adélar (rédacteur) (1976). *Conscience et Enquête : l'Ethnologie des réalités canadiennes*. Ottawa : Musée national du Canada.

TRIGGER B. (1969). *The Huron : Farmers of the North*. Montréal : Holt, Rinehart and Winston. (c.)

U.S. GOVERNMENT (1951). *Intercultural Transfer Techniques : A Manual of Applied Social Science for Point Four Technicians and Administrators Overseas*.

UNESCO (1959). *Les implications sociales du progrès technique*. Paris : P.U.F. et UNESCO.

UNESCO (1984). *Les indicateurs du rôle nouveau des femmes dans le développement*. Ottawa : Colloque de Paris de 1980.

UNITED STATES DEPARTMENT OF THE INTERIOR (1947). *War Relocation Authority. A Story of Human Conservation*, Washington, D.C. : U.S. Government. Printing Office.

VAN WILLIGEN John (1979). « Recommendations for Training and Education in Careers in Applied Anthropology : A Literature Review », *Human Organization*, 38(4) : 411-416.

VAN WILLIGEN John (1980). *Anthropology in Use : A Bibliographic Chronology of the Development of Applied Anthropology*, New York : Redgrave.

VAN WILLIGEN John (1982). « Review of Intership Training in Applied Anthropology : A Five-Year Review », *Human Organization*, 41(3) : 278-279.

WALLACE A.F.C., L. Angel, R. Fox, S. McLendon, R. Sady et R. Sharrer (1977). *Perspectives of Anthropology 1976*. Washington, D.C. : American Anthropological Association (Publication No 10).

WARNER Lloyd et Leo Srole (1945). *The Social Systems of American Ethnic Groups*. New Haven : Yale University Press.

WASHBURN W.E. (1984). « A Fifty-Year Perspective on the Indian Reorganization Act ». *American Anthropologist*, 86(2) : 279-289.

WEAVER Sally (1976). « The Role of Social Science in Formulating Canadian Indian Policy : A Preliminary History of the Hawthorne-Tremblay Report », in *The History of Canadian Anthropology*, Canadian Ethnology Society, 50-97.

WEAVER Sally (1981). *Making Canadian Indian Policy : The Hidden Agenda*. Toronto : Toronto University Press.

WHITTAKER E. (1978). « The Ethnography of James Agee : The Moral and Existential Accountability of Knowledge », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 15(4) : 425-432. (c.)

WHYTE William Foote (1943). *Street Corner Society*. Chicago : The University of Chicago Press.

WHYTE William Foote (1948). *Human Relations in the Restaurant Industry*. New York : McGraw-Hill Co.

WHYTE William Foote et Edith L. Hamilton (1964). *Action Research for Management*. Homewood, Ill. : Richard D. Irwin Inc.

WIENER Norbert (1949). *Cybernétique et Société*. Paris : Deux Rives.



WILLIAMS Thomas Rhys (1967). *Field Methods in the Study of Culture*. New York Holt, Rinehart and Winston.

WINTROB R. and D. Nash (1972). « The Emergence of Self - Consciousness in Ethnography », *Current Anthropology (G.-B.)*, 13(5) : 527-542. (c.)

**Fin du texte**