

L'application dans la formation et l'emploi

par Jean-François Baré

Il ne semble pas qu'il existe dans les universités françaises de cursus spécifique concernant tel ou tel domaine d'application de l'anthropologie. Cette constatation ne préjuge pas de l'existence de lieux où l'on éveille des étudiants à des domaines spécialisés — comme les questions de santé, ou de « développement » —, mais procède simplement du fait que ces lieux d'enseignement de la recherche (généralement de niveau maîtrise et doctorat) ne se présentent pas comme des lieux d'enseignement de l'application ; on peut, comme on l'a vu, faire une distinction entre l'anthropologie médicale et l'anthropologie appliquée à la médecine, ou entre l'anthropologie du développement et l'anthropologie appliquée aux questions de développement. Cette situation pourrait, par certains côtés, être vue comme congruente avec les positions soutenues dans ce livre, à savoir que l'anthropologie appliquée ne renvoie en tant que telle à aucun corpus intellectuel discernable, que la pratique de l'application doit d'abord procéder d'une solide formation en anthropologie « fondamentale » et qu'elle correspond plus à un état d'esprit relatif à telle ou telle spécialisation qu'à un savoir généralisable et transmissible. Cependant, l'enseignement d'un « état d'esprit » est non seulement concevable, mais on a vu ci-dessus qu'il s'agit d'une démarche déterminante en ces matières, où l'anthropologue se doit de découvrir les modalités empiriques et toujours malaisées d'une communication avec des acteurs extérieurs. Les cadres institutionnels existent ; le plus adéquat serait probablement celui du DESS (Diplôme d'études supérieures spécialisées) dont beaucoup de formules existent déjà.

Dans le cas de la Grande-Bretagne et, de manière plus lointaine, des États-Unis, le document diffusé par l'ASA anglaise en 1984, *Working Party Report on Training for Applied Anthropology* (la plus récente étude d'ensemble qui soit venue à notre connaissance), procède de considérations assez proches de celles brièvement évoquées ci-dessus (1). Sur la question des « ressources humaines », ce document notait en outre qu'à l'époque « 99 % des anthropologues des départements universitaires n'ont aucune expérience de recherche appliquée, que 50 % n'éprouvent aucun intérêt à cet égard et que si 30 à 40 % se déclarent intéressés, seulement 5 à 10 % seront vraiment désireux de faire quelque chose ». Ceci rapproche sans doute de l'actuelle situation française.

Les modalités de formation que ce groupe avançait (définition de diplômes spécifiques de *Masters* conjoints ou non avec d'autres disciplines, bases de donnée et maîtrise de l'information, sélection et placement des étudiants) ne semblent pas toujours installées en Grande-Bretagne à l'heure actuelle. Les lieux universitaires les plus directement concernés étaient British Sociological Association (Londres), l'université de l'Essex, l'université du Surrey, Polytechnic of Central London, Polytechnic of North London, auxquelles il faut, me semble-t-il, désormais adjoindre l'université du Sussex et l'université de Hull (énumération non exhaustive). Aux États-Unis, un exemple de formation souvent cité est l'université de Tampa (Floride) ; mais il y n'a guère de lieu d'enseignement où des relations entre anthropologues et acteurs extérieurs ne soient présents. On remarquera que cette généralisation de la recherche « contractuelle » n'est pas du tout identifiée par la communauté anthropologique américaine à l'atteinte du « plein emploi », à en croire les nombreuses remarques formulées par le bulletin de l'American Anthropological Association.

L'attention aux questions de formation dans des domaines d'application donnés tient, dans le cas anglais comme dans celui de ce livre, à une certaine conscience du rapport formation/emploi en anthropologie, c'est-à-dire à l'avenir de la discipline. La fonction d'emplois anthropologiques auprès de la communauté non-académique paraît jouer pour combler ce déficit comme « une évidence aveuglante » (*an overwhelming evidence* dans les termes du groupe de travail anglais) ; on aura compris qu'il ne s'agit nullement pour autant d'encourager à faire n'importe quoi, puisque c'est en somme le sujet de ce livre.

(1) Ce groupe de travail comprenait quatre membres nommés de l'ASA, du Royal Anthropological Institute et du Group for Anthropology in Policy and Practice (de l'Association anglaise d'anthropologie appliquée ou BASAPP à l'époque), eux-mêmes cooptateurs de différents universitaires.

Il est certain que cette « évidence » est à explorer, mais aussi à nuancer. Les enquêtes que nous avons menées (ci-dessous) semblent ainsi montrer que les projets « appliqués » n'offrent pas de rapport univoque avec le déficit entre formation et emploi ; soit ces projets sont le fait d'anthropologues statutaires, soit ils procèdent de personnes ne se destinant pas entièrement à l'anthropologie, soit ils n'ont d'anthropologiques que le nom.

Ce rapport entre formation et emploi, plusieurs des collaborateurs ont eu l'occasion de le constater pour ainsi dire *de visu* en France, en tant que membres de comités des organismes de recherche et des universités. Dans les deux principaux EPST français (2) recruteurs d'anthropologues, le CNRS et l'ORSTOM, le rapport entre candidats à l'entrée et postes disponibles est souvent de l'ordre de 1 à 100 (CNRS), 1 à 25 (ORSTOM), (l'ORSTOM étant moins considéré du fait de sa vocation développementaliste et plus craint en raison de la nécessité de séjours longs à l'extérieur de France) ; parmi ces candidats, de 5 à 10 sont souvent de bons ou excellents professionnels, nantis d'une indéniable expérience de la recherche. Dans les universités, les chiffres semblent plus variables selon qu'il s'agit d'établissements considérés, à tort ou à raison, comme plus prestigieux ; mais le rapport peut être fréquemment de 20 pour 1, les candidats retenables étant souvent de 2 à 3. Au total, si l'on se base sur 3 postes EPST et 3 postes universitaires par an (hypothèse haute), ce sont donc une vingtaine de bons professionnels de l'anthropologie qui, chaque année, sont propulsés dans l'espace intersidéral du marché de l'emploi français.

Il a paru utile de connaître mieux ce que les étudiants en anthropologie français font de leur formation, à partir de deux enquêtes qui ont concerné deux grands départements universitaires, l'un dans la région parisienne et l'autre en province, en 1991 et en 1992. Les modalités concrètes de l'enquête ont consisté à mobiliser l'ensemble des statistiques disponibles depuis le niveau de la maîtrise jusqu'au doctorat compris, puis à retrouver les personnes pour les interroger sur leur profession actuelle et l'utilisation qu'ils ont fait de leur formation, particulièrement dans un cadre de contractualisation avec des acteurs extérieurs.

Pour anticiper sur ce qui suit, les résultats démentent la constatation répandue selon laquelle l'anthropologie ne mène à rien, le taux de chômage effectif ou déclaré étant fort inégal selon les situations, voire nul dans la plupart des cas. On notera par contre l'importance d'activités professionnelles temporaires. Dans le même temps, l'accession à une profession proprement anthropo-

(2) Établissement public scientifique et technologique.

logique selon les termes actuellement en vigueur (essentiellement dans les EPST et dans les universités), c'est-à-dire la « reproduction » selon P. Bourdieu, est de nature variable.

Un grand département de la région parisienne

Dans ce cas, on notera le contraste existant entre les effectifs de maîtrise et de doctorat. Alors que tous les titulaires de doctorat occupent un emploi stable, 27 % environ des titulaires d'une maîtrise déclarent ne travailler que temporairement et 28 % se déclarent « sans emploi défini », sans pour autant se dire au chômage.

Maîtrises

Sur 315 cas, 208 ont pu être traités.

SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC

113 cas relèvent à titre temporaire ou permanent du secteur public, soit 54,32 %. Ce secteur constitue donc actuellement et de très loin le plus grand employeur d'anthropologie.

— Enseignement supérieur et recherche publics, permanent

19 postes permanents, soit 9,13 % (dont recherche, 10 EPST, CNRS, ORSTOM, INRA, ou enseignement supérieur, 8 universités françaises ou institutions étrangères y compris Coopération). La grande majorité de ces cas est titulaire d'un doctorat d'une autre université et doit en fait être jointe aux résultats de la formation doctorale (ci-dessous).

— Enseignement supérieur et recherche publics, temporaire

35 cas, soit 16,82 % (dont recherche temporaire sous financement public 22, enseignement supérieur temporaire France et étranger 11). Parmi ces cas, seuls 2 cumulent ou ont successivement relevé de contrats ou revenus temporaires ou permanents du secteur privé, (dont la directrice d'une chambre de commerce et une consultante d'anthropologie auprès d'une société privée).

— Enseignement secondaire (généralement permanent)

16 cas, soit 7,69 % (y compris censeur de lycée, documentaliste, maître d'internat dont 4 dans des lycées à l'étranger ou outre-mer).

— Enseignement primaire (généralement permanent)

3 cas (instituteurs), soit 1,44 %.

TOTAL ENSEIGNEMENT PUBLIC (primaire, secondaire, supérieur) 30 cas, soit 14,42 % dont enseignement supérieur 5,28 %.

— Culture (ministère de la Culture)

14 cas, soit 6,73 %, dont 5 relevant du chapitre « Musée », 2 chargés de mission, 4 temporaires (vacations).

— Audiovisuel public, temporaire ou permanent

6 cas, soit 2,88 %. (dont INA, télévision publique, réalisation sur contrats).

— Autres secteurs : public et parapublic temporaire ou permanent

17, soit 8,17 % (dont EDF, chargés de mission, documentalistes et bibliothécaires, infirmières, assistantes sociales, fonctionnaires de ministère France ou étranger, psychiatre Assistance publique, vacataires).

TOTAL VENTILE SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC : 109, 4 cas relevant pour partie de ce critère ayant été classés préférentiellement ailleurs.

SECTEUR PRIVÉ

35 cas, soit 16,90 % (dont 5 médecins, parmi lesquels 4 psychanalystes, psychologues ou thérapeute ; 7 collaborateurs de l'édition et de la presse ; 3 audio-visuel ; 1 banquier ; 1 ingénieur ; 1 informaticien ; 1 homme d'affaires à l'étranger ; 1 restaurateur d'œuvres d'art ; 1 secrétaire intérimaire ; 1 guide touristique ; 1 mère de famille ; 1 traductrice temporaire).

Les 11 autres cas étant constitués de contrats temporaires auprès de sociétés privées, dont trois relevent directement de l'anthropologie.

On remarquera la part importante jouée dans les débouchés

privés par la médecine d'une part, et l'édition et la presse de l'autre. Dans la majeure partie de ces cas, la formation en anthropologie se double d'une autre formation, notamment dans le cas de la médecine.

Doctorats

Seuls 116 doctorats (de 3^e cycle, d'université, d'État) ont pu être saisis et traités. Outre des erreurs et omissions de saisie, cette distortion s'explique, semble-t-il par le recouvrement des effectifs de maîtrise et de doctorat. Sur ces 116 cas, 5 ne comportent aucune information. L'effectif de base de 111 cas = 100 % reste cependant statistiquement significatif.

RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PUBLIC

106 cas, soit 95,49 % ce qui est évidemment une proportion considérable (à rapprocher des 9,14 % issus des maîtrises). La population de doctorats considérée se distingue par un taux quasi total de « reproduction » au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche.

RECHERCHE PUBLIQUE

60 cas, soit 54,05 %, le CNRS fournissant la grande majorité des débouchés professionnels avec 52 cas, l'ORSTOM fournissant les 8 autres.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PUBLIC

46 cas, soit 41,44 %, l'enseignement supérieur à l'étranger (y compris coopération civile, 1 cas) concernant 11 cas soit 9,9 %.

RECHERCHE TEMPORAIRE

Elle concerne 2 cas soit 1,80 %, l'un privé (consultant) l'autre public.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR TEMPORAIRE

2 cas (dont 1 à l'étranger), soit 1,80 %.

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE PUBLIC

1 cas, soit 0,90 %

CULTURE, SECTEUR PUBLIC

2 cas (conservateurs de Musée dont un à l'étranger), soit 1,80 %.

On peut remarquer que le secteur public et parapublic fournit la quasi-totalité des débouchés des doctorats, ce qui le distingue fortement des maîtrises.

Un grand département de province

114 cas ont été analysés. Les caractéristiques des effectifs de maîtrise et de doctorat sont moins contrastés. Les pourcentages se rapportent au total des cas.

SECTEUR PUBLIC 69 (69,69 %)

SECTEUR PRIVÉ 30 (30,30 %)

Dont

Secteur public permanent 45 (45,45 %)

Dont Ens sup et recherche 5 (5,05 %)

Ens secondaire 8 (8,08 %)

Ens primaire 6 (6,06 %)

Administration générale et collectivités 9 (9,09 %)

Médecine publique et infirmières 9 (8,08 %)

Patrimoine et musées 7 (7,07 %)

Autres 1 (1,01 %)

Secteur public temporaire 24 (24,24 %)

Dont Contrats et allocations de recherche 13 (13,13 %)

Contrats patrimoine 4 (4,04 %)

Contrats administration et collectivités 5 (5,05 %)

Chargés de cours 2 (2,02 %)

Secteur privé permanent	25 (25,25 %)
Dont Médecins	13 (13,13 %)
Banque, assurance	4 (4,04 %)
Cadres d'entreprise	3 (3,03 %)
Journalisme, audiovisuel	2 (2,02 %)
Agriculteurs	1 (1,01 %)
Employé	1 (1,01 %)
Paramédical	1 (1,01 %)
Secteur privé temporaire	5 (5,05 %)
Dont Recherche auprès d'administrations	2 (2,02 %)
Petits boulots	2 (2,02 %)
Art	1 (1,01 %)

Les personnes titulaires d'un emploi relativement stable représentent 70 %. Un trait notable des résultats est là aussi l'importance du secteur public. Qu'il s'agisse d'emplois permanents ou temporaires, on remarquera l'importance de l'enseignement (17 % toutes branches confondues) et des emplois auprès d'administrations ou de collectivités territoriales (9 %).

Si l'on différencie les emplois permanents ayant trait à l'anthropologie (essentiellement enseignement supérieur + patrimoine et musées), ils ne constituent que 12 %. Contrairement au département d'anthropologie parisien, ce département se caractérise par un taux faible de « reproduction », mais par des débouchés dans le secteur public répartis de manière relativement équilibrée. L'anthropologie apparaît souvent comme un complément de formation supérieure.

L'importance de la profession médicale (21 %) semble s'expliquer largement par la collaboration au niveau DEA avec un laboratoire très actif en anthropologie médicale, donc dans le cadre d'un dispositif d'ordre conjoncturel.

On notera l'importance du patrimoine et de la muséographie dans l'obtention de contrats de recherche.

Pour le propos de ce livre, on peut noter les tendances statistiquement « lourdes » de l'anthropologie contractuelle qui ressortent de ces enquêtes : le patrimoine et la muséographie, l'activité auprès de collectivités territoriales, de plus rares activités relevant de la consultation auprès d'entreprises. Les domaines de spécialisations évoqués dans ce livre au niveau des formations de recherche existantes en France semblent peu ou pas représentés. Ceci semble indiquer un lieu institutionnel où la sensibilisation aux domaines d'application manque, celui de la communication entre formations de recherche et départements universitaires.