

# Profession : consultant en anthropologie

JACQUES FRENETTE

JACQUES FRENETTE ANTHROPOLOGUE CONSULTANT INC.

**N**ous le savons tous. Le contexte économique défavorable, les restrictions budgétaires et la rationalisation des effectifs dans les institutions d'enseignement et de recherche de même que dans les secteurs publics, parapublics et privés limitent le nombre d'emplois disponibles pour les diplômés de nos universités. En anthropologie, que sait-on de la situation des finissants? Sur le marché du travail depuis maintenant près d'une quinzaine d'années, j'aimerais commenter la place occupée par l'anthropologie et traiter du métier de consultant.

## L'ANTHROPOLOGIE : UNE PLACE QUI EST DEMEURÉE LA MÊME

Aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur des départements d'anthropologie, les anthropologues font preuve d'initiatives afin de diversifier les champs d'application de la discipline. Il n'en demeure pas moins qu'ils sont toujours identifiés, sur le marché du travail, comme les spécialistes de l'Autre, c'est-à-dire des populations étrangères à la civilisation occidentale et/ou à la culture dominante. Au Québec, ils sont donc automatiquement associés aux autochtones (Amérindiens, Inuit et métis confondus), aux «minorités visibles» de nos centres urbains, ou encore aux «majorités silencieuses» de nos régions.

Les anthropologues ne cessent également d'explorer de nouvelles méthodes d'analyse. On a qu'à penser au rôle joué par certains dans le développement des études d'impacts sociaux. Encore là, trop souvent qualifié d'idéologique, de partisan ou d'engagé, le «discours scientifique» des anthropologues passe mal la rampe, comme si les conclusions de leurs travaux ne pouvaient être «objectives» mais obligatoirement «biaisées» en faveur des populations qu'ils étudient.

Bref, les anthropologues n'occupent pas toute la place qu'ils pourraient effectivement occuper. À certains égards, ils perdent même du terrain. Prenons, par exemple, le cas des études amérindiennes, un

secteur de recherche traditionnel en anthropologie. Alors qu'elles suscitent l'intérêt de plus en plus de chercheurs d'horizons académiques différents (droit, études littéraires, géographie, histoire, sciences politiques, sociologie, etc.), les anthropologues y semblent de moins en moins actifs.

## L'EMPLOI : UN MARCHÉ QUI A CHANGÉ

Encore dans les années 1970, les anthropologues qui terminaient avec succès des études graduées pouvaient envisager faire carrière dans une institution d'enseignement et/ou de recherche. Depuis les années 1980, de moins en moins de postes permanents y sont disponibles. C'est le cas également dans les secteurs publics, parapublics et privés. Aujourd'hui, deux choix s'offrent aux finissants en anthropologie. Le premier, se résigner et suivre une autre carrière. C'est ce qu'une majorité fait. Grâce à leur formation en anthropologie, ils auront enrichi leur culture personnelle. Le second, s'entêter à avoir une activité professionnelle directement reliée à l'anthropologie, ce qui conduit le plus souvent à devenir «consultant en anthropologie» (travailleur autonome), c'est-à-dire à travailler à contrat (ou à la pigne), pour des clients (ou des employeurs) les plus divers et remplir aussi des mandats les plus diversifiés.

Mais encore, pour décrocher un contrat, même de courte durée, faut-il que la demande existe. Le marché de l'emploi ne permet qu'à un nombre réduit de consultants en anthropologie, quelques dizaines tout au plus, de gagner leur vie, bon an mal an. Lorsque la demande diminue, cela se traduit inévitablement par la disparition de quelques anthropologues de plus; au contraire, lorsqu'elle progresse, on fait ironiquement face à un manque de ressources humaines. Malgré ces fluctuations occasionnelles, un fait demeure : les départements d'anthropologie produisent trop d'anthropologues pour la capacité actuelle

du marché de les absorber.

## L'ENTRÉE DANS LE MONDE DES AFFAIRES

Être consultant en anthropologie, c'est faire des affaires, c'est-à-dire réussir à vendre ses services, à se bien conformer aux ententes contractuelles conclues, à éviter la faillite financière et, qui sait, un jour à faire fortune! À la conduite de travaux de recherche, s'ajoutent encore la prospection, la préparation d'offres de services, la tenue d'une comptabilité, la gestion de projets, la supervision du personnel, etc.

Afin d'assurer la santé financière de sa «petite entreprise», le consultant en anthropologie demande obligatoirement un tarif supérieur au salaire qu'il obtiendrait, par exemple, dans une institution d'enseignement et/ou de recherche. En effet, parce qu'il doit habituellement absorber tous les frais reliés à la prestation de ses services (assurances, locaux, matériel, taxes, etc.), parce qu'il doit tenir le coup durant les périodes sans travail et parce qu'il espère rentabiliser ses activités, le consultant doit majorer ses honoraires.

La concurrence est forte. D'anciens camarades de classe se retrouvent parfois en compétition pour l'obtention d'un contrat. De nouveaux réseaux de collaborateurs se développent également. Si les sourires et les poignées de main demeurent de mise sur la place publique, c'est en coulisses que se font et se défont les alliances. Dans la plus pure tradition des affaires, c'est souvent la qualité des contacts personnels, plus que la qualité de l'expertise offerte, qui va déterminer la conclusion d'une entente.

## LE CONSULTANT EN ANTHROPOLOGIE ET L'ANTHROPOLOGIE

Seules les heures facturées dans le cadre d'un contrat constituent une source de revenus. Ainsi, mieux vaut être débordé de travail que sans contrat à exécuter. Il est possible, pour le consultant en anthropologie, de développer des champs de spéciali-

sation, mais sa pratique est habituellement éclectique. Dans ces conditions, il aura de la difficulté à se consacrer pleinement aux recherches qui le passionnent, ou encore à des causes qui lui tiennent à coeur. Évidemment, il y a ces moments de liberté, occasionnés par l'absence de contrats. Mais, lorsqu'elles se prolongent, ces périodes laissent parfois le consultant démuni au plan financier sans parler des effets dévastateurs qu'elles ont sur son moral.

La production du consultant en anthropologie est vouée à demeurer marginale dans la discipline et la communauté scientifique. Elle se résume le plus souvent à des rapports de recherche à diffusion limitée dont le contenu, qui appartient désormais au bailleur de fonds, n'est pas nécessairement organisé selon des critères académiques. Si le consultant obtient les autorisations nécessaires pour publier certaines conclusions de ses travaux, il doit souvent mener de nouvelles recherches pour compléter ou mettre en contexte les informations qu'il a en main. Faute de ressources suffisantes, un séjour sur le terrain, une visite dans un centre d'archives, la saisie et

l'analyse de nouvelles données, ou encore la participation à un congrès scientifique deviennent problématiques. Le consultant en anthropologie, parce qu'il n'est rattaché à aucune institution d'enseignement et/ou de recherche, n'a pas accès aux sources de financement courantes.

### ÉPILOGUE

Sur le marché du travail, l'anthropologie et le consultant en anthropologie sont en mauvaise posture. Malgré les efforts déployés par plusieurs pour la rendre plus crédible, la discipline a toujours un sérieux problème d'image. C'est, par exemple, à cause de ses connaissances sur un sujet donné ou grâce à l'étendue de son «réseau d'affaires», que le consultant va décrocher un contrat, rarement parce qu'il est anthropologue.

Le consultant en anthropologie n'est toujours pas considéré comme un véritable professionnel. On se surprend, par exemple, du montant de ses honoraires ou on le confine à un rôle accessoire. Le consultant subit également les contingences habituelles de la poursuite des affaires. On évite de

le tenir au courant de la progression des dossiers sur lesquels il travaille, on l'avertit rarement lorsqu'un projet connaît des ratés importants ou ne démarre pas comme prévu. Au plan financier, le consultant est toujours dans l'incertitude. La plupart ont connu et connaîtront encore des périodes sans travail parfois très longues.

Mon intention, dans ce bref commentaire sur l'état de l'anthropologie et le métier de consultant, n'était nullement de pointer qui ou quoi que ce soit du doigt, ni de lancer un débat. Je désirais aborder ouvertement des questions qui sont par ailleurs bien connues de tous dans la profession. Chose certaine, il faut être réaliste. À court terme, déception au plan professionnel et difficultés financières guettent les consultants en anthropologie. À long terme, c'est l'avenir même de l'anthropologie en tant que discipline autonome dans nos universités qui est remis en question. Existient-ils des solutions, aussi originales ou radicales soient-elles? À nous tous d'y penser. ■

## PARUTIONS RÉCENTES

ARSENAULT, Bona, *Histoire des Acadiens*, 3e éd., Gaspé, Québec, La Fondation de la Société historique de la Gaspésie, distribué par les Éditions Fides, 1994, 395 p.

BAUDOUX, Claudine, *La gestion en éducation : une affaire d'hommes ou de femmes*, Québec, Presses Inter Universitaires, 1994.

BÉLANGER, Paul R., Michel GRANT et Benoît LÉVESQUE (dir.), *La modernisation sociale des entreprises*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1994, 326 p.

BERTHOUD, G. et al. éd., *Universalisme et relativisme. Contribution à un débat d'actualité*, Montréal, Éditions universitaires de Fribourg, 1993, 188 p.

BONTE, Pierre, *Épouser au plus proche : inceste, prohibitions et stratégies matrimoniales*, Paris, École des Hautes Études en sciences sociales, 1994, 488 p.

CARDINAL, Linda, Jean Lapointe et J.-Yvon Thériault, *État de la recherche sur les communautés francophones hors Québec, 1980-1990*, Ottawa, Université d'Ottawa, Centre de recherche en civilisation canadienne-française, 1994, 200 p.

CARETTE, Jean, *La Retraite des baby-boomers*, Montréal, Guérin Universitaire, 1994, 117 p.

DAGENAIS, Huguette et Denise PICHÉ (dir.), *Femmes, féminisme et développement / Women, Feminism and Development*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1994, 447 p.

DANDURAND, Pierre, *Enjeux actuels de la formation professionnelle*, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, 1994

DEROY, François, Christian LÉOMANT, et Gaston PINEAU (dir.), *Les réseaux sociaux : confrontation d'approches*, Centre de recherche interdisciplinaire de Vauresson, Laboratoire des sciences de l'éducation et de la formation, 1994

GRAND'MAISON, Jacques et Solange LEFEBVRE (dir.), *La Part des aînés: Recherche-action, quatrième dossier*, Montréal, Fides, Cahiers d'études pastorales, no 13, 1994, 362 p.

HADJ-MOUSSA, Ratiba, *Le corps, l'histoire, le territoire : des rapports de genre dans le cinéma algérien*, Montréal et Paris, Balzac et Publisud, Collection L'univers du discours, 1994, 322 p.

LABRECQUE, Marie-France (dir.), *L'Égalité devant soi: sexes, rapports sociaux et développement international*, Ottawa, Centre de recherche en développement international, 1994.

NIELSON, Greg M., *Le Canada de Radio-Canada: sociologie critique et dialogisme culturel*, Toronto, Éditions du GREF, 1994, 206 p.

OUELLETTE, Françoise-Romaine et Claude BARITEAU (dir.), *Entre tradition et universalisme*, Québec, Institut québécois de la recherche sur la culture, 1994, 574 p.

PLUMET, Patrick, et al., *La Question de la coexistence du Paléoesquimau et de l'Amérindien: recherches dans la région de Blanc-Sablon, Basse-Côte-Nord*, Québec, Montréal, Recherches amérindiennes du Québec, Paléo-Québec, no 21, 1994, 132 p.

PRÉJEAN, Marc, *Sexes et pouvoirs. La construction sociale des corps et des émotions*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1994, 196 p.