

Moreau, Gérard, Mr, CSO, France : *l'individu et le groupe: expériences en associations en France et en Afrique* [B4]

Ce que pratiques associatives et patrimoines culturels d'Afrique peuvent apporter à la réflexion sur la relation individu/société.

L'association Cinémas et Cultures d'Afrique (Angers, France) fournit l'essentiel du matériau constitutif de cette contribution. Créée en 1987, cette association a offert un cadre pratique d'action et simultanément un terrain de recherche, un espace d'expérimentation, dans deux directions :

- les modalités d'organisation, fondées sur le principe de coopération plutôt que sur celui de concurrence,
- la curiosité envers des cultures fortement dévalorisés, voire étouffées, les cultures d'Afrique.

Il n'est pas rare que des films réalisés par les cinéastes d'Afrique exposent une approche des relations individu/société très éloignée des règles de la dramaturgie dominante. Il sera inutile de chercher les deux ou trois protagonistes qui concentrent sur eux l'enjeu d'une histoire : les films *Taafe Fanga*, du Malien Adama Drabo, *Haramuya* du Burkinabé Drissa Touré, *Bamako* du mauritanien Abderhamane Sissako, troublent le spectateur qui attendrait une approche individualisée des enjeux de société. L'objet du film, c'est le groupe et les relations qui s'y déroulent. Ainsi, même si les sociétés africaines ont été bouleversées en profondeur, elles gardent des éléments d'un patrimoine de civilisations qui ont fait vivre d'autres relations entre individu et société.

Voici la démarche suivie. Après une présentation succincte de l'association Cinémas et cultures d'Afrique, de ses objectifs et de ses actions, une description détaillée de son organisation permettra de souligner l'importance des modalités pratiques de fonctionnement lorsqu'il s'agit de construire une oeuvre commune qui puisse se situer hors du cercle infériorité/supériorité/concurrence.

Puis, l'apport du patrimoine d'Afrique de l'Ouest sera illustré par une présentation de certaines pratiques éducatives. Fait de culture, le rapport individu/société passe nécessairement par une phase d'apprentissage.

Dans la mesure où l'échelle de la planète s'impose comme donnée impérative au jeu des relations entre les hommes, on reviendra dans la troisième partie, sur la relation difficile entre les aires occidentales et africaines. L'approche individu/société se trouve posée avec des prémisses déséquilibrées, le village-monde est organisé sur la base d'un nouvel apartheid planétaire, ségrégation spatiale et ségrégation intellectuelle.

I. Division du travail, initiative, responsabilité : comment modifier les pratiques d'organisation pour sortir du modèle dominant de relations « infériorité - supériorité - concurrence ».

Avant de présenter les expériences de l'association en matière d'organisation, il est indispensable d'en décrire brièvement les objectifs et les actions. Cette association a été créée, sous sa première forme, en 1987. Dès le départ, elle s'est fixé l'objectif suivant : diffuser les cultures d'Afrique, en particulier par le cinéma. Le champ géographique comprend le continent dans son ensemble, ce qui n'est pas secondaire. En effet, en France, les traditions font que l'Afrique non francophone est très largement méconnue.

Par culture, il ne s'agit pas de se limiter aux productions artistiques, mais de toucher aux différents aspects des civilisations - aspects historiques, anthropologiques, esthétiques, philosophiques. La frontière marquée entre le domaine de l'art et le domaine de la vie quotidienne est propre aux conceptions occidentales modernes. Une approche de curiosité vis-à-vis d'autres cultures suppose de ne pas rester enfermé dans cette vision et d'élargir le point de vue.

“J'assiste à un tam-tam de danseurs masqués {...} six très beaux masques blancs {...}. Je m'en fais facilement céder deux, car c'est l'époque des impôts et les indigènes ont besoin d'argent. Lorsque le chef du tam-tam arrête le danseur dont j'ai choisi le masque, on le lui ôte brutalement. Et la bête mystérieuse, l'être magique qui dansait, n'est plus soudain qu'un pauvre nègre en sueur, épuisé par l'effort, et qui, aveuglé par l'éclat de midi, sort de la nuit de son masque comme d'un sanctuaire. Ces masques, sur la tête de ces hommes, prenaient leur sens, rutilaient de leurs tons de terre rouge séchée, de kaolin, dans ce tintamarre, ce soleil, cette poussière. Maintenant, dans mes mains, leur vie est finie : ils sont devenus des objets d'art.” Paul Morand, A.O.F. De Paris à Tombouctou, Flammarion 1928.

Pour réduire le risque de distorsion des faits de culture dû à des interventions extra-africaines, la méthode de l'association Cinémas et Cultures d'Afrique a consisté à faire diffuser les faits de culture par des Africains en première personne, cinéastes, artistes, artisans, historiens, anthropologues... Dans la mesure du possible elle a évité de faire présenter les faits de culture d'Afrique par des personnes extérieures qui risquent de filtrer les données. Il ne s'agit pas par là de laisser entendre que les cultures pourraient exister à l'état « pur », vierge de toute influence. Ce serait absurde puisque l'histoire des civilisations est aussi une histoire de confrontations et

d'apports divers. Mais l'idée est d'offrir un accès plus direct au fait de culture, même si parfois c'est plus difficile.

La diffusion des faits de culture s'est pratiquée à l'aide de différents outils : films, expositions, rencontres, conférences, concerts, marché, ateliers d'initiation artistiques. Le contexte des actions de diffusion est lui-même très diversifié : festivités ouvertes à tous les publics, interventions dans les écoles et à l'université, conférences destinées à des publics professionnels, etc. Cet ensemble d'actions étant le plus souvent conduit en collaboration avec des partenaires africains.

Pour une part importante, les financements proviennent de collectivités publiques (7 sources), ce qui est une pratique fréquente en France dans le domaine de la culture. L'association Cinémas et Cultures d'Afrique étant complètement indépendante des pouvoirs publics, il a toujours été extrêmement difficile d'obtenir des financements, et les montants restent très modestes en comparaison des pratiques en usage dans ces professions. L'intérêt électoral de ces activités étant pratiquement nul, peu de décideurs se laissent facilement convaincre de l'intérêt public de ce travail. D'autant que les tendances lourdes au repli sur soi se manifestent de plus en plus dans les sociétés européennes, en témoigne la présence significative de l'extrême droite dans les résultats électoraux.

Dans les premières années, il n'a pas été possible de fonctionner avec des salariés en permanence, mais, à partir de 1994 l'association a pu recruter une personne, puis, au fil des projets et des capacités de financement, le nombre de salariés permanents a évolué entre trois et quatre personnes. Fin 2006, l'association compte 110 membres, 4 salariés permanents et reçoit deux étudiants stagiaires. Elle dispose de locaux suffisamment spacieux, mis à disposition gratuitement par la municipalité.

Organisation

Avant d'entrer dans le détail, il est nécessaire de préciser que la loi française sur les associations est particulièrement souple et peu contraignante (loi 1901). Tant que les activités et les modalités de fonctionnement ne tombent pas sous le coup de la loi générale, elles sont autorisées. C'est donc la loi générale sur la fiscalité, le droit du travail... qui s'appliquent. L'organisation et le fonctionnement des associations ne sont absolument pas encadrés. C'est si inhabituel en France que cela mérite d'être souligné.

Naturellement, il arrive que des organismes financeurs exigent des modalités particulières de fonctionnement, mais cela n'a pas été le cas pour l'association Cinémas et Cultures d'Afrique.

Cependant, si la loi sur le fonctionnement associatif ouvre très largement les possibilités d'initiative, les usages habituels en sont très éloignés. La plupart des associations restent imprégnées des grandes traditions hiérarchiques et centralisatrices en vigueur dans les institutions politiques et économiques, elles -mêmes héritées des cadres catholiques romains. La longue histoire de relations pyramidales pèse lourdement sur les pratiques associatives, sans même que la loi ne l'impose.

Au-delà de la définition générale de l'association, "groupement de personnes qui s'unissent en vue d'un but déterminé", l'usage et la loi lui donnent deux caractéristiques fondamentales

- sans but lucratif
- possibilité de faire appel au bénévolat : des personnes apportent une contribution gratuite à l'activité.

L'association Cinémas d'Afrique ne s'est pas définie des règles d'organisation de manière écrite. Cependant, ses créateurs et animateurs ont agi avec des objectifs constants :

- articuler le travail de salariés (permanents ou ponctuels) avec le travail de bénévoles, avec égalité dans l'initiative et la responsabilité,
- favoriser le travail en équipe, éviter la hiérarchie
- développer des méthodes qui permettent d'organiser la division du travail sans réduire la prise de responsabilité et d'initiative.

Pour résumer, l'association a pu fonctionner comme laboratoire où se déroulent des expérimentations sur le thème : oeuvre collective / initiative individuelle, et cela avec des personnes issues de deux sphères culturelles différentes, l'Europe et l'Afrique.

Il ne sera pas possible d'entrer dans le détail de tous les aspects. L'aspect qui sera présenté ici concerne les outils pratiques mis en place dans ces intentions.

Il faut souligner l'extrême difficulté du recrutement avec de pareils objectifs, puisqu'il faut trouver des personnes qui comprennent, adhèrent et s'approprient le projet, sous ses différents aspects : rapport aux cultures

d'Afrique, travail dans le cadre associatif, prise de responsabilité, et, naturellement capacité professionnelle qui demande une grande polyvalence.

L'association a donc vécu des échecs douloureux. Il faut du temps pour vérifier si les attentes des personnes recrutées et celles des principaux acteurs de l'association peuvent coïncider. L'entretien d'embauche et le mois d'essai étant largement insuffisants à évaluer cette possibilité de convergence.

Pour les salariés, des marques très visibles de pratiques qui tendent à se dégager du principe de concurrence se traduisent par deux aspects concrets :

- l'égalité des salaires

- la participation pleine et entière au conseil d'administration, l'instance de décision de l'association. Nous reviendrons sur ce point.

Comment diviser le travail ?

Sachant que les relations hiérarchiques et d'exploitation s'appuient sur une certaine division du travail, il a fallu chercher des techniques qui permettent de compenser les déséquilibres provoqués par la nécessaire répartition des tâches, sans laquelle aucune œuvre collective n'est possible.

Une méthode consiste à faire en sorte qu'une même personne ne soit pas affectée à une seule fonction, mais au moins à deux, et surtout que chaque fonction comporte aussi bien des tâches de conception que d'exécution.

Par exemple, une seule et même personne est responsable de la comptabilité et appartient au comité de sélection des films pour le festival : une fonction de gestion et une fonction de responsabilité artistique attribuée à une même personne.

Et, dans le cadre de chaque fonction, la personne participe à l'élaboration du programme de travail ainsi qu'à son exécution.

Lorsque l'ampleur des tâches à accomplir devient plus importante, il faut trouver une solution qui maintient ce double volet. Si le travail de comptabilité correspond à un temps plein, il faut soit le sous-traiter à l'extérieur, soit répartir ce travail sur deux personnes, chacune d'elle pouvant garder des tâches administratives et des tâches créatives.

Cette pratique a été appliquée au bénévolat de la même manière, même si cela ne se réalise pas sans difficulté.

Exemple de la création d'une grande exposition scénographiée. Des bénévoles - qui peuvent, par ailleurs exercer des activités professionnelles proche de ce type d'activité : architecte, ébéniste, décorateur - sont amenés à participer au groupe de travail qui va concevoir l'exposition et contribueront aussi à la fabrication.

Cette méthode du groupe de travail, qui peut paraître lourde dans son fonctionnement, offre un cadre d'implication d'un nombre de personnes bien plus large que celui des salariés (un groupe peut impliquer de 10 à 15 personnes).

Comment faire circuler l'information ?

Là où l'on souhaite faire vivre un véritable travail d'équipe dans un esprit de coopération, il est indispensable de fournir à chacun les mêmes accès à l'information, quelle qu'elle soit.

Ainsi toute la correspondance, qu'elle soit électronique ou papier, est accessible à tous : le courrier papier est déposé dans une bannette où il reste disponible à la lecture. Quant au courrier électronique, il n'y a pas d'adresse individuelle, et tous ont accès au courrier arrivé et au courrier départ.

De plus, pour la correspondance considérée comme importante, par exemple, pour définir un projet monté avec un partenaire, l'habitude a été prise d'en soumettre le projet à la lecture de tous. Une bannette spécifique est consacrée à ces projets. Autrement dit, l'action de l'association peut s'engager sur la base d'une initiative, mais toujours discutée collectivement au préalable.

Enfin, les actions et les interventions à l'extérieur, réunions avec des partenaires, actions de diffusion etc, font l'objet de comptes-rendus écrits accessibles à tous.

Dans la pratique, ce système fonctionne effectivement avec les salariés et une ou deux personnes du conseil d'administration. La plupart des bénévoles ne passent pas assez souvent dans les locaux de l'association pour pouvoir prendre connaissance de toutes ces informations.

Aussi un bulletin interne a été mis en place, qui a pour fonction de diffuser l'ensemble des informations importantes à tous les membres de l'association.

La prise de décision

La décision collective est sans doute le point qui cristallise de la manière la plus évidente la difficulté des rapports entre initiative individuelle et action commune.

Les méthodes pratiquées par l'association Cinémas et Culture d'Afrique se fondent sur une idée simple : ne pas se presser de trancher, consacrer à l'élaboration le maximum de temps pour qu'un projet rencontre une large adhésion, car il s'agira non seulement de l'adopter, mais de le construire ensemble.

Cela se traduit par un rythme de travail qui déroule un projet sur un temps qui peut sembler relativement long, où alternent des rédactions successives d'un projet et des réunions (groupes de travail permanents ou groupe ad hoc). Sans oublier qu'il est presque toujours utile de consulter des personnes compétentes extérieures à l'association.

Ainsi, lorsqu'un projet a pu mûrir assez longuement, la décision finale va souvent de soi, il revient au conseil d'administration de l'adopter définitivement. Cette pratique peut, aux yeux de certains, vider cette instance de son contenu. Mais, il faut préciser que la plupart des membres du conseil d'administration, salariés comme bénévoles, auront participé à la longue élaboration, en tant que membre d'un groupe de travail.

Ainsi, lorsque le travail d'élaboration l'emporte sur le souci de trancher rapidement, le vote peut devenir inutile. Et la logique majorité / opposition, perd tout sens. Rappelons que cette logique est dénuée d'évidence dans bien des cultures africaines.

Naturellement, dans le contexte français, où les usages sont très différents, où la vie de la démocratie semble connaître son climax le jour des élections, ces pratiques qui posent l'élaboration collective comme forme plus élaborée de démocratie, sont parfois difficilement acceptées par certains membres de l'association. Il est survenu au début 2004 une crise grave au sein du conseil d'administration autour de ces questions. Plusieurs membres de cette instance ont souhaité remettre en cause la participation des salariés au CA et instaurer des modalités de fonctionnement plus proches de ce qui se pratique dans la plupart des institutions : le conseil d'administration décide et les salariés exécutent. Ce choc n'a pas pu être surmonté et a abouti à la démission de trois personnes.

Il serait intéressant et utile de pouvoir mener un travail plus approfondi sur ces questions, aussi bien à la lumière d'autres expériences que sous l'angle théorique. L'oeuvre collective, non comme résultat d'un consensus, mais véritable construction commune. L'idée de consensus suppose que des points de vue existent *a priori*, qu'ils soient élaborés au préalable. Le débat consiste alors en une négociation où chacun cherche à tirer le plus possible dans son sens. Dans une situation où chacun arrive sans préjugé pour élaborer une oeuvre collective, il ne s'agit plus de recherche de consensus.

Vers la conclusion sur l'organisation

Avant de conclure sur ce chapitre de l'organisation, deux précautions. Tout cela est un chantier. Il s'agit là d'expériences, leur caractère limité interdit toute prétention à la généralisation. D'autre part, ces actions ont été menées sur une échelle restreinte et il est probable que ces pratiques ne pourraient pas se réaliser avec un nombre de personnes beaucoup plus élevé.

La leçon principale tirée de ces années d'expérimentation, de tâtonnements et de crises, peut se résumer ainsi : les bonnes intentions sont loin de suffire, elles peuvent même s'avérer dangereuses tant qu'elles ne trouvent pas leur réalisation concrète, avec des modalités pratiques adéquates. Un principe général ne vaut que s'il peut se traduire par des outils très concrets de vie quotidienne.

D'autre part, le contexte et les habitudes pèsent lourd. Malgré une loi française qui laisse une très large place à l'innovation, il est indispensable de se situer de manière volontariste pour ne pas reproduire des modèles de relations dominants : infériorité/supériorité/concurrence. "Il faut un chef", c'est une attente parfois exprimée, et la même personne peut manifester de la méfiance vis-à-vis de l'initiative d'autrui, qu'elle perçoit comme concurrence.

Par ailleurs, même s'il s'agit d'une banalité, il faut rappeler la valeur de l'exemple. Une fois que les pratiques sont un peu entrées dans les habitudes et ont pu prouver "qu'elles marchent", c'est un formidable levier. On est plus convaincant par une expérience réussie que par mille discours sur l'oeuvre collective. Non seulement le résultat accompli ensemble atteste de l'efficacité d'une méthode, mais il apporte aussi une joie collective, celle de vivre ce dépassement du modèle infériorité/supériorité/concurrence.

Seuls certains aspects de l'organisation peuvent être traités ici. Il aurait aussi fallu parler de l'organisation pratique et de la mise en scène des réunions, où tout contribue à modeler la relation individu/groupe, à commencer par la forme de la table, qui sera plus ou moins propice à éviter toute position de hiérarchie. Ce sera seulement un exemple africain. Au Pays Dogon (Mali), le "toguna" sert de salle de réunion. Son toit est si bas qu'il est impossible de se tenir debout; la relation debout/assis est donc exclue...

II. Diversité des modes de relation individu/société et de leurs apprentissages : richesse des patrimoines d'Afrique.

La fréquentation d'autres cultures permet de constater combien les conceptions des relations sociales peuvent être diversifiées. Et du fait que, quel qu'il soit, le rapport individu/société n'est pas inné, mais un artefact, l'étude des modalités éducatives constitue une approche très fructueuse.

Nous partirons donc de quelques exemples de différentes traditions en Afrique de l'Ouest.

Description d'un rituel de sevrage au Sénégal

« Dans les sociétés d'Afrique Noire, l'allaitement se fait à la demande de l'enfant, et ce jusqu'au sevrage. Le sevrage y est soudain, radical, fait à un âge relativement avancé, environ un an et demi, deux ans. {...} »

Le jour fixé, la mère demande à une autre femme - une parente proche si possible - de conduire son enfant chez le marabout. Le père aura donné pour cela de l'argent pour l'achat d'un pain (ce peut être un autre support que le pain) et pour un cadeau au marabout. Ce dernier, en présence de cette mère de substitution, inscrit des versets coraniques sur le pain et met un peu d'eau lustrale sur la bouche de l'enfant. Sur ses conseils, de retour à la maison, cette femme distribue le pain entre tous les enfants du voisinage, prenant bien soin de ne pas en donner à la mère, et elle demande à tous ces enfants réunis de prendre en charge l'enfant désigné, de l'éloigner et de s'occuper de lui. L'enfant est tenu à distance de la mère pendant quelques jours, parfois une semaine ou plus ; il dort avec la femme indiquée précédemment et ne rejoindra sa mère que lorsqu'il aura adopté une attitude d'acceptation de sa nouvelle place à son égard. Dès lors l'enfant "oublie" le sein, dit-on. »

{Odile Reveyrand-Coulon in Revue L'autre, Cliniques, cultures et sociétés, vol3, n°3, pp. 482 et 485}

Ce rituel (encore pratiqué ?) marque la première étape d'une relation de l'individu au groupe, précisément son entrée dans le groupe, dans sa tranche d'âge. Tout se passe comme si le sevrage correspondait, en partie au moins, à ce qui en Europe constitue le passage à l'âge adulte, c'est à dire la fin d'une certaine intimité avec la mère.

Cette intégration du jeune enfant au groupe se poursuit avec ce que les anthropologues appellent "éducation horizontale", les jeunes prenant l'habitude de vivre entre eux.

Trois exemples de vie dans le groupe : la prise des repas, le travail, l'hébergement.

« En général, un plat commun est disposé au centre de la pièce, tout le monde plonge la main dans le même plat, ce qui est un signe de communion et de communauté de destin comme le dit si bien Iwiyé Kalla Lobé : « Il y a une intimité particulière à plonger la main ensemble dans le même plat communautaire. A ce moment exquis, on sent dans les fibres les plus profondes, qu'on partage la même essence, qu'on participe à la même condition humaine que tous ceux qui sont accroupis autour du grand plat familial. » Iwiyé Kalla Lobé, la violation de l'identité culinaire négro-africaine, Présence Africaine n° 99-100, 1976 cité par Ferdinand Ezembé, L'enfant africain et ses univers, Karthala, 2003.

"Le 31 août 1960, la société de culture de Kinièguè, madan sènè, composée des membres du kari (promotion de circoncis) chargés des tâches collectives du village a défriché la rizière (2 hectares) de El Hadj Fali Traoré. Soixante quatre garçons ont travaillé de 7 heures à 18 heures ce jour- là, encouragés par un orchestre composé d'un tambour et de quatorze filles qui chantaient et battaient des mains. {...}

De tels faits sont quasi quotidiens en saison des pluies dans les villages malinké et on y voit paraître l'importance des classes d'âge dans l'organisation villageoise.

Dans le langage courant, tòn {...} est surtout employé pour désigner les fraternités d'âge concernant les générations ayant entre 15 et 35 ans, organisées à l'échelle villageoise aussi bien en société de culture qu'en groupement de travail, de loisir et d'entraide.

Des fonctions précises leur sont assignées : police villageoise, entretien des pistes, nettoyage des places publiques, protection contre les feux de brousse. {...}

Emile Leynaud et Youssouf Cissé, Paysans Malinké du Haut Niger 1978, pp. 307, 311, 312

Au bord du fleuve Niger, dans la région de Djenné au Mali, dans certains villages bozo (pêcheurs) on peut voir des bâtiments appelés *saho*, qui sont des lieux d'hébergement pour les jeunes hommes avant le mariage. Alors que leur famille vit dans le même village, ils dorment dans ce bâtiment. Il s'agit d'une architecture très visible, à étage, ce sont donc souvent les bâtiments les plus élevés du village. Cette présence spectaculaire atteste que ces pratiques ne constituent pas des phénomènes annexes.

Lorsque l'on décrit ces pratiques, le risque de simplification est élevé et rejoint le lieu commun : société moderne = individu, société traditionnelle = groupe. Il est donc toujours nécessaire de faire preuve de précision.

"L'ethnographie a souvent parlé de sociétés "traditionnelles" comme d'entités statiques, soumises à une loi communautaire qui méconnaîtrait la notion d'individu. Or il suffit de vivre un peu sur le terrain pour s'apercevoir que dans la chronique villageoise actuelle et passée, compétition et prestige individuel ne sont pas de vains mots. Charles Bird a bien vu l'axe de la fadenya (ensemble des descendants d'un même père) comme celui de l'individu et de la rivalité, par opposition à l'axe de la badenya (enfants d'une même mère), qui est celui

de l'affiliation au groupe et de la solidarité. Il a montré aussi combien, sous la pression exercée par les paroles flatteuses ou provocantes des griots, le lignage est le cadre d'une compétition : l'individu se voit constamment mesuré à ses ancêtres et menacé d'être surpassé par ses pairs et ses descendants".

Jean-Paul Colleyn, Bamanaya, Milan 1998, p. 60

Que ces pratiques et rituels soient aujourd'hui largement tombés en désuétude n'enlève rien à leur portée pour rendre compte du rôle décisif de l'éducation dans les relations groupe/individu, et de la diversité de ses modalités. Il faut cependant se garder de considérer que l'esprit qui anime ces pratiques aurait totalement disparu avec l'arrivée de l'école occidentale, de la télévision et du téléphone portable.

En témoigne une scène, à Bamako, en 2006, dans un milieu de personnes ayant fréquenté l'école et voyagé en Europe. Le grand-père reproche à son fils de tenir sa fille de 2 ans dans ses bras. "Le père ne doit pas prendre sa fille dans ses bras. Il faut laisser l'enfant aller avec les autres, les autres enfants et les autres adultes, sinon elle ne sera pas socialisée". (Précisons que des relations affectives plus marquées peuvent se pratiquer de grands-parents à petits-enfants).

Dans la vie de l'association Cinémas et Cultures d'Afrique, ces faits de culture et ces pratiques éducatives ont été présentés à l'occasion de conférences, de stages, etc. Et les organisateurs ont pu constater l'extrême difficulté à faire connaître et comprendre ces éléments. L'une des hypothèses pouvant expliquer cette difficulté se fonde sur le fait que les modalités dominantes de l'enseignement scolaire occidental passent pour « naturelles ». Or ces modalités sont particulièrement différentes des pratiques africaines qui viennent d'être évoquées.

Comment fonctionnent les relations individu/groupe dans une salle de classe ou dans un amphithéâtre en France ?

Sans avoir besoin d'entrer dans le détail technique d'une sociologie du groupe, la dynamique générale apparaît clairement : la personne de l'adulte se situe au centre de toute action.

Ne pas se déplacer, ni prendre la parole spontanément, s'adresser au maître et non aux autres élèves, tout le jeu de relations s'instaure entre chaque élève, un à un, d'une part, et le maître, d'autre part. Dans la salle de cours, donc au coeur du dispositif d'enseignement, il n'est pas envisagé que les enfants entretiennent de relations entre eux dans ce cadre. La "classe" ne fonctionne pas comme un groupe, mais comme un agrégat d'enfants ou de jeunes qui entretiennent, un à un, des relations avec un adulte. Ce regroupement n'a aucune vie propre, il se défait hors de l'intervention du maître.

Alors les tentatives de demander à des jeunes d'atteindre un objectif commun rencontrent d'énormes difficultés, tant qu'ils y sont amenés sans préparation. Si vous n'avez rien appris d'autre que d'entretenir une relation avec l'adulte -l'autorité - et jamais avec vos égaux, vous vous trouvez démunis en son absence, et vous n'avez de cesse de la rétablir.

Dans le cours d'une scolarité, rarissimes sont les occasions de construire un projet entre jeunes, sans participation d'adulte. Même si quelques essais de travail de groupe s'introduisent ici et là. Il faut toujours en fin de compte "évaluer" les personnes à l'unité, les devoirs et les examens sont conçus pour évaluer la capacité de travail individuel et non la capacité d'oeuvre collective. Dans la salle de cours, l'enfant "moderne" n'apprend pas à trouver des satisfactions dans une oeuvre réellement collective.

Ainsi l'écart entre les pratiques d'éducation par tranche d'âge, longtemps en vigueur en Afrique Noire et celles de la modernité occidentale donne un exemple frappant de la diversité possible dans le champ du rapport individu/société et de ses apprentissages.

Alors, l'aspiration à trouver des chemins pour se dégager des logiques de "guerre de tous contre tous" propre au capitalisme libéral trouvera à s'alimenter par l'observation de ce patrimoine porté par nombre de cultures en Afrique. Sans y rechercher des modèles qu'il serait naturellement impossible de plaquer sur des réalités si diverses, l'étude de ce véritable patrimoine de civilisation enrichirait grandement notre réflexion. La participation d'anthropologues, sociologues et acteurs africains à la démarche qui cherche à faire vivre d'autres rapports sociaux, dégagés du pur individualisme concurrentiel devrait se révéler particulièrement féconde.

III. Individu et village-monde : dynamique de clôture ou dynamique de curiosité.

L'action de l'association Cinémas et Cultures d'Afrique se situe dans un contexte général qui a fortement pesé, contexte en France et en Europe, contexte des relations Europe/Afrique. Ce qui va nous conduire à aborder les principales difficultés rencontrées. Les descriptions qui précèdent pouvant laisser croire que les activités de cette association se seraient développées sans rencontrer d'obstacles. Pour rester dans le cadre de la thématique

individu/société, nous nous concentrerons sur deux difficultés centrales, probablement très liées l'une à l'autre : fermeture des esprits, fermeture des frontières.

“Dans les sociétés dominantes du Nord, tous ceux qui connaissent un peu les civilisations d’Afrique sont passés par un chemin buissonnier. Ces cultures sont pour l’essentiel exclues de l’enseignement général.” Aboubakar Fofana, calligraphe pour La charte du Mandé, éditions Albin Michel, 2003.

En effet, si l’Afrique et son histoire apparaissent dans les programmes scolaires et universitaires en France, c’est de manière extrêmement limitée.

L’Egypte bénéficie d’un statut particulier, puisqu’elle fait l’objet d’une étude spécifique pour toute la période de l’antiquité. Le plus souvent, l’histoire du pays est présentée sans lien avec les régions voisines, comme si l’Egypte ne se situait pas sur le continent africain. Et, après les pharaons, l’histoire de l’Afrique des manuels scolaires ne reprend qu’avec l’arrivée des blancs. Les références à Benin-city, à l’empire de Ghana, des Almoravides ou à celui du grand Zimbabwe, se trouvent, au mieux, dans les guides touristiques.

Une anecdote pour illustrer cette situation. Un jour, une jeune fille vint dans les locaux de l’association Cinémas et Cultures d’Afrique pour demander des informations. Etudiante en philosophie, elle souhaitait réaliser un mémoire de diplôme sur une philosophie africaine. Naturellement, nous l’avons vivement encouragée. Elle revint quelque temps plus tard, fort déçue. Son professeur lui avait indiqué qu’il n’était pas en mesure de l’encadrer pour ce mémoire et qu’il ne voyait pas quel professeur pourrait le faire. Il lui a fallu trouver un autre sujet.

Ainsi, plus de 40 ans après la fin des colonies, les cultures d’Afrique ne tiennent qu’une place infime dans l’enseignement général en France. Seule une poignée d’instituts spécialisés entrouvrent la porte.

Nous pourrions multiplier les exemples qui attestent de ces résistances à la curiosité pour les civilisation africaines. Plus que des résistances, c’est bien un véritable barrage intellectuel que l’association Cinémas et Cultures d’Afrique - comme d’autres acteurs - a rencontré sur son chemin. Ses interventions à l’université locale sont rares, et se situent principalement dans le cadre de cours de communication ou de cinéma. Histoire, philosophie, anthropologie, sociologie, très peu d’universitaires ont montré de l’intérêt pour le champ africain.

Et, pourtant, ce n’est pas la matière qui manque. Voici, par exemple, un extrait du serment du Mandé proclamé en 1222, par les sociétés de chasseurs de l’empire du Mali.

“Toute vie humaine est une vie.

Une vie ne vaut pas mieux qu’une autre vie.

Nul ne placera désormais le mors dans la bouche de son semblable pour aller le vendre.

Chacun dispose désormais de sa personne

chacun est libre de ses actes

dans le respect des interdits et des lois de sa patrie.”

Ce serment, à lui seul, pourrait faire l’objet de bien des recherches.

A cette fermeture intellectuelle, répond une autre fermeture, très concrète celle-là, qui peut se résumer en un seul mot : “Visa”. (C’est le titre d’un film humoristique du Tunisien Ibrahim Letaïef : comment un homme simple est confronté à une nouvelle idée pour sélectionner les candidats à l’immigration, une dictée en langue française extrêmement difficile).

Quand il paraît tout naturel au détenteur d’un passeport européen de circuler partout dans le monde comme il le souhaite, et d’obtenir sans difficulté le visa là où il est exigé, la plupart des habitants de la planète ne disposent pas de cette liberté de circulation. Faut-il rappeler combien de personnes risquent leur vie pour rejoindre l’Europe sur des embarcations de fortune ?

Si les conditions de communication et de transport permettent de considérer la planète comme un grand village, l’enjeu du « visa » se pose comme préalable à la réflexion sur les relations entre individu et société. Lorsque les statuts individuels diffèrent à ce point, quel sens peut prendre le mot « société » ? Il n’est pas possible de parler de « société » planétaire, quand le terme d’apartheid planétaire s’avère plus juste pour décrire la situation.

L’apartheid, “ségrégation : séparation absolue, organisée et réglementée, de la population de couleur d’avec les blancs” (dictionnaire Robert). Cette règle d’organisation sociale qui a été pratiquée au sud de l’Afrique se fonde sur une organisation de l’espace.

Dans une ville comme Harare, par exemple, on vous explique comment l’urbanisation était conçue en fonction de l’apartheid. Quartiers de bureaux ou d’usines où les races peuvent être amenées à se côtoyer, quartier résidentiel pour les blancs, avec villa, piscine, golf et tennis, quartiers populaires où s’entassaient les noirs. Entre ces différentes zones, des distances assez longues, il fallait être motorisé pour pouvoir les parcourir, et que les

noirs ne pouvaient franchir qu'avec des laissez-passer. En cas de problème, il était facile de barrer une route pour protéger les quartiers blancs.

A l'échelle de la planète, la situation est naturellement différente. Mais la règle fondamentale reste identique. L'organisation de l'espace propre à l'apartheid s'est désormais transposée à l'échelle planétaire. Si les ouvriers tunisiens, égyptiens ou chinois produisent les vêtements portés par les européens, si les mineurs africains extraient du sol dans des conditions épouvantables le coltan nécessaire aux téléphones portables, ces personnes ne disposent pas des autorisations indispensables à la circulation dans le grand village planétaire, les quartiers à majorité blanche leurs sont interdits sans autorisation spéciale.

La réflexion menée constamment au sein de l'association Cinémas et Cultures d'Afrique a conduit à la mise en relation des deux phénomènes : fermeture intellectuelle et fermeture physique des frontières. Plus. L'intuition a surgi : ne s'agirait-il pas finalement de deux aspects d'un seul et même phénomène ?

Conclusions

L'analyse des pratiques menées par l'association Cinémas et Cultures d'Afrique, des actions situées sur la passerelle entre l'Europe et l'Afrique depuis 1987, a permis d'ouvrir des pistes de réflexion et de recherche dans trois directions.

Si une pratique collective exige la définition d'objectifs communs à tous les membres, les modalités d'organisation, souvent laissées à la spontanéité, jouent un rôle déterminant.

Lorsque l'on souhaite se dégager des relations de concurrence entre individus et de hiérarchie, c'est-à-dire sortir du cercle diabolique : infériorité, supériorité, concurrence, il est indispensable de faire vivre dans le quotidien des modalités d'organisation appropriées.

La fréquentation d'artistes d'Afrique, d'intellectuels, d'artisans, la plongée dans la vie quotidienne ou dans les cérémonies, a permis aux acteurs de l'association Cinémas et Cultures d'Afrique de soulever le voile qui cache un patrimoine resté dans l'ombre. Le travail sur le thème de l'éducation donne une idée de l'ampleur des apports potentiels de ces cultures. Il rappelle aussi que les systèmes relationnels de toute société relèvent de l'apprentissage. Une modalité de relation, qui paraît toute « naturelle » aux adultes fait l'objet d'apprentissages dès la petite enfance. Le rapport individu/société est un fait de culture.

Parmi les principales difficultés rencontrées par l'association Cinémas et Cultures d'Afrique se trouve la fermeture des esprits. A l'échelle générale, la curiosité pour les cultures d'Afrique relève de « l'école buissonnière », à l'extérieur des institutions d'enseignement. Rares sont les enseignants et chercheurs qui osent s'aventurer sur ces domaines. Et cette ignorance répandue dans la population fournit un cadre intellectuel favorable au repli sur soi, dont l'aspect concret donne la fermeture des frontières. L'apartheid planétaire interdit aux habitants des quartiers noirs de la planète de pénétrer sans autorisation dans les quartiers à majorité blanche.

Celles et ceux qui travaillent à se défaire des règles du jeu brutales de la pure concurrence, trouveront beaucoup d'aliments dans les patrimoines des civilisations africaines. Il est donc indispensable que les africains, partie prenante de ce mouvement y trouvent toute leur place pour une collaboration fructueuse.