HAL open science

De la référence à la tradition au regard de l'innovation

Yvon Pesqueux

To cite this version:

Yvon Pesqueux. De la référence à la tradition au regard de l'innovation. 2009. hal-00509702

HAL Id: hal-00509702

https://hal.science/hal-00509702v1

Preprint submitted on 14 Aug 2010

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Yvon PESQUEUX
CNAM
Professeur titulaire de la Chaire « Développement des Systèmes d'Organisation »
292 rue Saint Martin
75 141 PARIS Cédex 03
France
Téléphone ++ 33 (0)1 40 27 21 63
FAX ++ 33 (0)1 40 27 26 55
E-mail pesqueux@cnam.fr
site web www.cnam.fr/lipsor

De la référence à la tradition au regard de l'innovation

Introduction

La notion de tradition se réfère au poids du passé, mais d'un passé qui reste vivant malgré son déclassement relatif dans l'actuel. Elle constitue aussi une des figures de l'authentique et, de façon extrême, elle sert à justifier les perspectives intégristes ou encore les idéologies traditionnalistes. Peut-être est-il difficile de se référer à la tradition en sciences des organisations sans l'articuler à deux aspects : stabilité d'une part (par différence et non par opposition au changement et articulée à celle de connaissance, car c'est là que se situe la stabilité) et valeurs d'autre part (d'où une curieuse articulation de la référence à la tradition avec les notions de culture organisationnelle).

Comme le souligne R. Alleau dans l'article qu'il lui consacre dans *l'Encyclopedia Universalis*, « *le mot « tradition » (en latin traditio, « acte de transmettre ») vient du verbe tradere, « faire passer à un autre, livrer, remettre* ». La notion ne se limite pas à la stricte transmission, mais elle contient également l'idée d'intégration d'éléments nouveaux mais adaptés au socle constitutif de la tradition. La notion se rapproche de celle d'acculturation, comme on le rappellera plus tard. Il y a donc aussi invention dans la tradition, ce qui conduit à souligner combien le fait de l'opposer à l'innovation ne va pas de soi dans la mesure où elle allie conservation et découverte. La tradition constitue ce qui permet de construire une identification à la communauté, identification débouchant sur une identité et trouve sens dans l'expression de « respect de la tradition ». La tradition constitue ce qui permet de construire une identification à la communauté, identification débouchant sur une identité, mais dans une

perspective identitaire là où l'innovation construit identification et identité dans une perspective transgressive. La tradition assujettit le présent au passé même si tout ce qui vient du passé ne peut être considéré comme du traditionnel. La tradition sélectionne des éléments du passé en mettant l'accent sur la transmission de ces éléments. Elle met en avant des idées comme celle de fidélité considérée comme venant jouer un rôle considéré comme majeur dans la continuité du lien social entre les générations. Avec la tradition, il est donc question de lien et de certitude (face à l'incertitude du futur, en particulier celle qui est engendrée par l'innovaion). Il y a donc une actualité du passé avec la tradition qui emmène avec elle les arguments de cette actualité. La notion se réfère à des valeurs sous-tendues par des procédures, des rites. Elle est donc constitutive d'une mémoire vivante. Elle est également fondatrice de la transgression car sans tradition, pas de transgression possible.

La notion de tradition sera abordée à partir des arguments suivants :

- L'acception culturaliste restreinte de la tradition : tribalisme, clanisme, localisme, terroir et folklore,
- Les liens qui sont possibles à tresser entre « tradition » et « connaissance organisationnelle »,
- La dynamique de la tradition avec le changement par contact : la notion d'acculturation,
- Les liens qui s'établissent entre « tradition », « conformité », « conformisme », « déviance » et « transgression »,
- Et, pour finir, le déclassement actuel de la référence à la tradition.

L'acception culturaliste restreinte de la tradition : tribalisme, clanisme, localisme, terroir, folklore

La notion de tribalisme construit le glissement culturaliste et idéologique de la tradition.

C'est à partir de l'article que lui consacre l'*Encyclopedia Universalis* et rédigé par J. Copans que sera conduit le commentaire du concept de tribalisme. « *Dans son sens premier, le tribalisme se réfère à la conscience de soi du groupe (tribal), au sentiment d'appartenance et d'identité sociale et culturelle. Le tribalisme exprime une réalité complexe, à la fois culturelle, idéologique et politique. (…) Mais les situations coloniale et néo-coloniale ont donné naissance à de nouveaux tribalismes (…) déterminé par les nouvelles contradictions sociales (d'origine externe) auxquelles les sociétés ethniques ou tribales se trouvent confrontées. Cette deuxième forme de tribalisme devient une forme originale d'expression politique et sociale dont le contexte d'explication n'est pas le passé précolonial mais l'État national et les luttes de classes qui le traversent. La confusion commune vient de ce qu'on*

explique et décrit ce tribalisme avec les caractéristiques du premier. En dernier lieu, le tribalisme peut acquérir un sens supratribal et définir une espèce de nationalisme, comme c'est aujourd'hui le cas de la communauté indienne aux États-Unis. Ce tribalisme, volontaire et construit, peut même devenir une nouvelle idéologie qui n'a plus aucun rapport avec un groupe tribal, quel qu'il soit ». Et de souligner l'aspect souvent péjoratif qui y est associé aussi bien pour qualifier un groupe (l'expression de « luttes tribales » comporte un effet de voilement de celui de sauvagerie, par exemple) que dans une perspective d'exclusivisme ethnique.

C'est donc ce qui amène à distinguer, de façon ambiguë et même contradictoire :
- Le tribalisme originel (venant qualifier la structure apparente des groupes par référence à des éléments de conscience spécifiques en faisant l'hypothèse – dont à charge de preuve – que le qualificatif de tribu recouvre bien une « réalité sociale spécifique » mettant en avant un caractère peu ou pas sédentaire),
- Le tribalisme colonial (expression de la mobilisation politique de la résistance donc un tribalisme de défense),
- La « production tribale » liée à la transformation des conditions d'existence des structures tribales (par exemple avec la situation où la ville africaine agglomère des tribus dont les contours diffèrent de ceux des tribus précoloniales),
- Le tribalisme de lutte de nature politique (mobilisation volontaire qui joue sur deux registres : des moyens indéniablement tribaux mais des objectifs qui ne le sont plus du tout).
- Le tribalisme dans la société contemporaine, politique lui aussi, qui se fédère dans les luttes sociales parallèlement à la logique de classe dans une perspective de lutte aux objectifs contigus, mais à partir d'un prisme de compréhension différent,
- L'idéologie tribaliste de caractère libérateur qui dépasse aussi les contours des tribus d'origine (le tribalisme « panindien » des Indiens d'Amérique du Nord, par exemple, à la fois *Red Power* et réformisme humaniste),
- Le tribalisme publicitaire qui concerne des groupes contextuels (exemple des hippies) et qui fonde aujourd'hui le développement d'un *marketing* ethnique.

Cette qualification théorique correspond à une réalité sociale évolutive pour en exprimer un projet de compréhension. Elle comporte un mélange entre des éléments tels que la transformation plus ou moins ancienne des sociétés précoloniales ou précapitalistes, des éléments de provenance historique et sociale très variée. C'est aussi aujourd'hui un des concepts de référence pour qui se réfère aux primordialismes (age, sexe, race, religion, mœurs) et à la logique constitutive d'une culture organisationnelle dans la mesure où son référent est la communauté. Peut-être d'ailleurs peut-on interpréter les valeurs auxquelles se

réfèrent aujourd'hui les chartes émises par les entreprises dans les catégories du tribalisme. Le tribalisme comporte aussi un implicite du caractère nomade des communautés qui va bien de pair avec l'idéologie de la flexibilité.

Le clan et le clanisme en constituent une version plus moderne. A ce titre, clan est alors synonyme de l'usage moderne du terme de tribu, usage libéré des significations précoloniales du terme de tribu. La dimension en est politique et / ou organisationnelle

Le localisme peut être considéré comme une version plus « douce » du tribalisme dont le référent est aussi la communauté, dont la communauté organisationnelle ou professionnelle pour ce qui nous intéresse avec l'organisation. Mais le concept met l'accent sur le territoire et donc sur la dimension géographique

Pour sa part, la notion de terroir met encore plus l'accent sur la localisation territoriale, en distinction avec le « reste du monde » en mettant en avant l'authentique. Elle est à la fois proche de celle de « cru » (pour les produits agricoles – principalement le vin) et de *cluster* (notion qui met l'accent sur les compétences spécifiques et les réseaux sociaux établis entre les membres porteurs de différentes compétences). Celle de provincialisme prend une dimension péjorative, comme lieu étriqué de la tradition et donc aussi dans une dimension géographique. Dans sa dimension économique, le terroir est le lieu de justification d'une rente de situation construite sur une traçabilité établie entre le produit et le lieu d'origine.

Pour ce qui concerne le folklore, N. Bellon dans l'article qu'elle lui consacre dans l'*Encyclopedia Universalis* souligne l'apparition de la référence en Europe à la fin du XVIII° siècle, préparant l'acception actuelle qui fait du folklore « *un matériau mythique avec lequel on peut créer des formes diverses à fonctions multiples : croyances, pratiques, rituels, contes, légendes, etc. (...) un savoir de nature mythique largement issu de l'inconscient* », ce qui met l'accent sur la référence à une culture populaire. Le folklore (et les études folkloriques) s'appuie sur le collectage d'un matériau « réel » au regard de la référence à un « bon peuple » en qui résiderait une sagesse populaire qui perdure par « transmission », matériau dont on devrait traquer les « survivances », survivances considérées comme étant représentatives de l'« originel ». La référence au folklore met l'accent sur une forme de regret d'une société paysanne préindustrielle. Dans la collecte, il y a recherche de la survivance « fidèle » alors même que l'on admet que les usages qui en sont faits ne peuvent que falsifier l'original. « *Il y a folklore dès qu'un groupe social - quelle que soit sa taille - ne partage pas entièrement la culture dominante (qu'il ne veuille ou ne puisse le faire) et sécrète une autre culture, qu'on qualifiera selon les cas de culture marginale, de contre-culture, de subculture et dont la*

fonction est d'affirmer l'identité du groupe en tant que tel », d'où la référence au folklore dans ce paragraphe consacré au particularisme. Mais il faut également souligner l'existence d'une compréhension psychanalytique visant la dimension symbolique des contes et des légendes. Il faut enfin souligner l'existence d'une acception péjorative, en particulier lorsqu'un phénomène est qualifié de « folklorique », la culture dominante étant alors considérée comme étant la référence « sérieuse ».

Pour toutes ces notions, en particulier en association avec celle de « tradition », il est important de souligner la référence implicite ou explicite à un « patrimoine culturel ». L'exacerbation de la référence à la tribu, au local, au terroir, au folklore et à la communauté est constitutive d'une idéologie localiste parfois teintée d'exotisme au travers d'une forme de valorisation d'une dimension traditionaliste et / ou ritualiste.

Mais il faut souligner le lien entre cette perspective culturaliste de la tradition dans ses liaisons avec la notion de profession, considérée ici comme un ensemble d'activités et d'agents reliés par un objet commun, même si les compétences mobilisées sont de nature très différente. C'est le cas, par exemple, quand on parlera de « la profession des vins de Champagne », qui ne peut être interprétée en termes de secteur car elle est ancrée sur un territoire géographique, un produit et toute la chaîne des opérations qui y sont liées. C'est alors l'idée d'authenticité qui peut être considérée comme constitutive de l'identité professionnelle. La notion associée est celle de « maison » qui, rappelons-le, est à la base du mot « management » et qui met ainsi l'accent sur l'enracinement.

Tradition et connaissance organisationnelle

La tradition, dans sa liaison avec la dimension professionnelle mise en œuvre dans l'organisation conduit alors à la notion de métier et à celle de connaissance organisationnelle, qui serait justement là où réside la tradition organisationnelle du fait de son aspect nécessairement stabilisé.

Par exemple, J.-L. Ermine[1] conçoit la connaissance organisationnelle (dont on remarque qu'elle ne se positionne à ses yeux qu'en « système ») dans les catégories d'une métaphore organique de l'organisation. Il parle d'une nature exosomatique (la connaissance se distingue alors du « corps » organisationnel du fait d'une vie propre et d'une nature endosomatique (une des caractéristiques du fonctionnement organisationnel serait alors la production de connaissances à partir des connaissances existantes).

[1] J.-L. Ermine, *Les systèmes de connaissances*, Hermès, Paris, 2000, p. 107-119.

M. Zollo[2] invite à distinguer le *know how* (qui opère par accumulation d'expérience et donc d'un apprentissage procédural)de la connaissance « causale » dont l'apparition relève d'un événement rare conduisant à une remise en cause des logiques organisationnelles. Cette seconde acception de la connaissance organisationnelle possède une forme de proximité avec la conception de P. Baumart[3] et c'est sans doute là que la tension entre la notion de connaissance organisationnelle relevant de la tradition et la thématique du changement et de l'innovation est la plus claire.

Les travaux anglo-américains sont encore plus diserts sur la notion de *knowledge* et ses synonymes. D'abord, le terme de *knowledge* recouvre ce que nous qualifions de « savoir », de « savoirS » - dont les savoirs « à épithète » tels que le savoir faire et le savoir être, de « Connaissance » et de « connaissanceS ». Ils vont donc construire les nuances sur les épithètes avec l'*actionable knowledge*[4] qui considère la connaissance non dans la perspective d'un référentiel, mais dans celle de l'action qui est le lieu où elle va se révéler. Cette perspective de *l'actionable knowledge* est une forme de correction, au bénéfice de l'action, de la dualité fondatrice « action – connaissance ». Le *profound knowledge* de W. E. Deming[5] est une connaissance « passée » sur les systèmes, les variations, la psychologie et sur les savoirs, connaissance qui sert de base aux jugements sur la réalisation des objectifs. Le *local knowledge* constitue une forme d'entrée vers une autre notion, celle de « pratique ». La référence à l'expérience reste une thématique commune à tous ces concepts. L'ensemble de ces référents est sans aucun doute très significatif des conceptions fragmentées applicables à la notion et du continuum établi entre la perspective du *knowledge* et celle du *knowing*.

Ces travaux sont également très riches de distinctions entre *abilities* (pouvoir de faire quelque chose), *capacities* (potentiel permettant de faire quelque chose[6]) et *capabilities* (pouvoir remplir des objectifs attribués dans une organisation, cette notion étant donc inscrite dans une perspective téléologique qui recouvre donc la notion de savoir être). Pour eux, les *dynamic skills* sont reliées à la fois aux processus organisationnels et aux actifs de l'organisation. M.

---

[2] M. Zollo, « The Knowledge Evolution Cycle », *Working Paper*, AIM Research, GNOSIS, Manchester, 2005.
[3] P. Baumart, *Organisations déconcertées – La gestion stratégique de la connaissance*, Masson, Paris, 1996.
[4] C. Argyris et D. A. Schön, *Apprentissage organisationnel – Théorie, méthode, pratique*, De Boeck Université, Bruxelles, Paris, 1996 (*Organizational Learning : a Theory of Action Perspective*, Addison Westley, Readings, 1978).
[5] W. E. Deming, *Out of the Crisis*, Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering, 1986.
[6] D. J. Teece & G. Pisano & A. Shuen, (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, *18*(7), pp. 509-533.

Zollo[7] ajoute l'idée de *dynamic capability* qu'il définit comme ce quelque chose de spécifique qui fait évoluer les pratiques conduisant ainsi à la jonction entre la thématique de l'apprentissage et celle du changement (qu'il soit incrémental au regard de routines d'apprentissages ou de routines de changement) ou par saut (au regard de l'effet des *dynamic capabilities* qui influencent les routines de changement par *enactement* de routines opérationnelles. A l'inverse, soulignons l'existence possible de *negative capabilities*, même au niveau de la DG ! Il faut aussi mentionner les *skills*, qui indiquent la capacité à mobiliser « la » bonne attitude (en termes de savoir, savoir-faire et savoir être) au « bon » moment et au bon « endroit ». Mais cette notion est aussi synonyme de celle de « don » (être doué pour quelque chose). Ces notions possèdent aussi bien une dimension humaine de nature individuelle, une dimension artificielle (attribuable aux « machines », systèmes informatiques compris) qu'une dimension organisationnelle. Il en va aussi de la notion de « capacité d'absorption » (*absorptive capacity*)[8] qui désigne la capacité d'un individu et, par extension, d'une organisation, à acquérir et absorber des connaissances auprès d'un autre individu, d'une organisation et / ou d'une institution.

C'est la notion de *capability* qui est aujourd'hui la plus employée, en particulier dans sa dimension organisationnelle en exprimant l'idée d'une liaison « structure organisationnelle – culture organisationnelle – capacité à réaliser les objectifs » venant donner aux *skills* une dimension également organisationnelle : les « bonnes » personnes se retrouvent aux « bons » endroits en nombre requis, avec les attitudes (en termes de motivations par exemple) requises et des rémunérations adéquates. La *capability* serait ce qui permet d'absorber les aléas du quotidien pour continuer à suivre sa route… Les agents organisationnels sont alors considérés comme des sources valides de connaissance. Cette notion a été reprise de l'économie dont les développements tentent de « sortir » d'un individualisme méthodologique réduit à la recherche de l'intérêt personnel. Dans cette dimension, la *capability* regroupe les différentes combinaisons de fonctionnement qu'une personne peut accomplir, cette *capability* reflétant en quelque sorte sa liberté de choix.

C'est aussi la *capability* qui fondera le bien-être individuel au regard des utilités qu'elles produisent et qui, dans l'économie des *capabilities*, viendra expliquer la supériorité relative de telle zone géographique par rapport à telle autre dans la « vieille » perspective de la théorie des avantages comparatifs. A. Sen[9] préconise un mode de développement économique qui

[7] M. Zollo, « The Knowledge Evolution Cycle », *Working Paper*, AIM Research, GNOSIS, Manchester, 2005.
[8] W. Cohen & D. A. Levinthal, « Innovation and Learning, the Two Faces of R&D », *The Economic Journal*, September 1989, pp. 569 - 596
[9] A. Sen, *Ethique et économie*, PUF, Paris, 2002

s'articule autour de trois concepts que sont les ressources, les fonctionnements et les *capabilities*. Les ressources (*commodities*) sont à la disposition des individus et recouvrent toutes les formes de biens et services marchands à disposition des personnes même si elles ne suffisent pas à permettre une réelle liberté d'action en l'absence de facteurs de conversion qui permettent de les transformer en capacités de bien-être ou d'action. Leur existence ne suffit pas à en garantir la capacité d'utilisation adéquate.Les fonctionnements (*functionings*) est ce qu'est et ce que fait effectivement l'individu. La distinction avec les *capabilities* est essentielle : deux individus ayant le même fonctionnement peuvent ne pas avoir les mêmes *capabilities*. Les *functionings* sont respectueux de la diversité humaine et fondent sa responsabilité, dans la mesure où chaque individu est appelé à réaliser sa capacité d'être, d'agir et de faire suivant la voie qu'il s'est lui-même tracée. La pluralité des motifs de l'action humaine est donc reconnue. Il ne suffit donc pas de garantir les conditions d'exercice de la responsabilité par la mise à disposition de *commodities*. Les *capabilities* recouvrent deux choses : les libertés réelles des personnes (par différence avec les libertés formelles garanties par la seule possession des ressources) et l'ensemble des fonctionnements effectifs ou potentiels que l'individu est ou serait capable d'accomplir sur la base de ses caractéristiques propres et des opportunités et contraintes socio-économiques rencontrées. Ce n'est que dans la mesure où chacun dispose de cette liberté réelle qu'il peut être tenu pour responsable de ses actes. Il ne suffit donc pas de redistribuer les ressources pour garantir la *capability* de bien-être car il importe aussi d'assurer une capacité d'action qui permet d'être l'acteur de sa vie professionnelle. La *capability* exprime la liberté d'agir et d'être à un moment donné dans une société donnée. Dans cette perspective, l'objectif du développement est de promouvoir les capabilities des individus pour leur permettre parvenir aux états souhaités. Leur renforcement accroît les possibilités de choix et leur permet de mieux choisir la vie qu'ils veulent vivre.

Cette conception de la connaissance organisationnelle revient à accorder une forme de réactualité aux routines organisationnelles[10] dans la mesure où c'est là que la *capability* réside. En effet, l'expérience se trouve « dans la tête » des agents organisationnels qui apprennent en suivant les routines organisationnelles qui focalisent leur attention sur certains aspects plutôt que d'autres. De ce fait, l'apprentissage organisationnel est lui aussi lié à ces routines, mais la connaissance organisationnelle est alors en quelque sorte rattachable à un stock là où l'apprentissage serait un flux.

N'oublions pas non plus la proximité qui existe entre la notion de « connaissance organisationnelle » et celle de « compétence » et de signaler que le modèle stratégique des

[10] R. R. Nelson et S. G. Winter, *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Harvard University Press, Cambridge, 1982.

compétences (en *core competencies*) est tout autant un modèle de *core rigidities* ! En effet, si les *core competencies* permettent de caractériser le potentiel stratégique de l'organisation, elles le limitent en même temps.

L'acception culturaliste large de la tradition : la notion d'acculturation

L'interprétation culturaliste de la tradition n'est pas seulement analysable dans les catégories de l'enracinement comme avec la tradition. Elle est aussi liée au changement « lent », conformément à ce que recouvre la notion d'acculturation.

C'est R. Bastide, un des auteurs ayant le plus travaillé sur le concept d'acculturation qui propose l'article qui lui est consacré par l'*Encyclopedia Universalis*. Le concept d'acculturation « *désigne les phénomènes de contacts et d'interpénétration entre civilisations différentes (...) Ainsi, l'acculturation est l'étude des processus qui se produisent lorsque deux cultures se trouvent en contact et agissent et réagissent l'une sur l'autre. Les principaux processus étudiés ont été ceux de conflits, d'ajustement et de syncrétisation, d'assimilation* ». C'est bien aussi ce qui nous intéresse avec l'organisation comme « carrefour des cultures » (organisationnelle, locales, professionnelles, etc.).

Des constantes peuvent aussi être repérées dans le processus d'acculturation :
- d'abord une période d'opposition de la culture native à la culture conquérante ;
- puis, le contact se prolongeant, « sélection » par la culture native des traits offerts par la culture conquérante ; certains traits sont acceptés et deviennent partie intégrante de la nouvelle culture en formation, alors que d'autres sont refusés, les échanges n'étant pas forcément à voie unique ;
- alors formation d'une culture syncrétique, « métisse ».

Les processus d'acculturation peuvent conduire aux phénomènes d'assimilation (disparition d'une culture, qui accepte intégralement les valeurs de l'autre, ce qui se produit en général dans le cas des populations migrantes, à la deuxième génération) ou, au contraire, à la contre-acculturation, lorsque la culture menacée de disparaître, dans un dernier sursaut, veut restaurer le mode de vie antérieur au contact. Mais c'est la « rectification » à la 2° génération qu'A. Appaduraï a visé avec son anthropologie des aires culturelles, conduisant ainsi à devoir distinguer l'acculturation comme projet de compréhension des constructions culturelles par contact d'une acculturation idéologique, en cohérence avec l'américano-conformité du *melting pot*.

L'étude du métissage a donné lieu à un grand nombre de recherches avec des concepts tels que ceux de « réinterprétation » (processus par lequel d'anciennes significations sont attribuées à des éléments nouveaux ou par lequel de nouvelles valeurs changent la signification culturelle de « formes anciennes » par intégration d'éléments de culture « importés »).

La perspective sociologique de l'acculturation pose le problème des rapports entre culture et société. Ce sera en particulier la position de G. Balandier[11] qui invite à analyser la situation historique qui produit la culture. Comme le souligne D. Cuche[12] : « *ce qui est premier historiquement, c'est le contact, ce qui est second, c'est le jeu de la distinction qui produit les différences culturelles. Chaque collectivité, à l'intérieur d'une situation donnée, peut être tentée de défendre sa spécificité en s'efforçant par divers artifices de convaincre (et de se convaincre) que son modèle culturel est original et lui appartient en propre. Que le jeu de la distinction pousse à valoriser et accentuer tel ensemble de différences culturelles plutôt que tel autre résulte du caractère de la situation* ». C'est le synchronisme qui conduit ici à l'anachronisme de la compréhension de la culture. Les rapports entre ces deux types de culture fonctionnent sur la base de rapports symboliques dont la nature diffère de celle des rapports sociaux. Par ailleurs, aucune situation n'est jamais stabilisée. C'est ainsi que de telles perspectives ouvrent un espace à la notion de culture populaire qui n'est ni complètement dominée ni complètement spécifique mais lieu de stabilité identitaire (la tradition de l'âge moderne, alors ?). Elle est disséminée et perceptible à partir de l'intelligence pratique des gens ordinaires. Mais elle a fondé deux productions culturelles : le *pop-art* (qui s'oppose à une conception élitiste de l'art) et la *pop music*, dont le statut est par contre beaucoup plus ambigu du fait de sa dimension fondamentalement commerciale. En ce sens, la métaphore du bricolage vue comme une composition créative obtenue à partir d'éléments disparates mais en nombre fini et provenant d'horizons différents permet de donner une intelligibilité à des processus culturels relevant de l'acculturation. Ces arguments expliquent aussi la construction dialectique d'un syncrétisme à l'œuvre avec la mondialisation et, en même temps, celui des diversités.

La question de la socialisation se pose aussi sous un autre angle : celui du passage de l'individu au groupe par contrainte exercée de la société sur l'individu. P. L. Berger et T. Luckmann[13] distingueront ainsi la « socialisation primaire » (celle qui se constitue au cours de l'enfance) de la « socialisation secondaire » (celle à laquelle l'adulte est exposé durant toute sa vie) où la socialisation professionnelle serait à leurs yeux la composante la plus importante de

[11] G. Balandier : La notion de « situation coloniale » in *Sociologie actuelle de l'Afrique Noire*, PUF, Paris 1955, pp. 3-38
[12] D. Cuche, *La notion de culture dans les sciences sociales*, Editions La Découverte, Collection Repères Paris, n° 205, p.68
[13] P. Berger & T. Luckmann, *La construction sociale de la réalité*, Méridien / Klincksieck, Paris 1986

la socialisation secondaire. La socialisation est ainsi un processus sans fin… et la « culturalisation » aussi alors, en conséquence… et la tradition son ingrédient.

Cette anthropologie culturelle constitue donc une référence importante pour ce qui concerne notre sujet en rappelant qu'une loi générale a même été formulée. Elle précise que les éléments non symboliques (techniques et matériels) d'une culture sont plus aisément transférables que les éléments symboliques. Cette loi générale conduirait à trois régularités en complément : plus la forme est étrangère à la culture visée et plus son acceptation est difficile, les formes sont plus faciles à transférer que les fonctions (donc les équivalents fonctionnels introduits ne peuvent ainsi se substituer de manière efficace aux anciennes institutions), et un trait culturel sera d'autant mieux accepté qu'il peut prendre un sens dans la culture d'accueil. D'où l'importance accordée, dans la perspective culturaliste, à la culture traditionnelle dont on n'échappe pas comme cela… et qui, dans cette perspective, vaut base de l'acculturation. C'est aussi ce qui autorise, implicitement voire explicitement à « penser » la hiérarchie techno-culturelle et à ordonner entre occidentaux, ce qu'il est convenu d'appeler aujourd'hui les sociétés islamiques et enfin les aborigènes… et de fonder la possible accusation d'ethnocentrisme.

Il faut aussi tenir compte du risque culturaliste, c'est-à-dire celui de la réduction des faits sociaux à des faits culturels. Comme le souligne D. Cuche à propos de R. Bastide[14] : « *les relations culturelles doivent être étudiées à l'intérieur des différents cadres de relations sociales, qui peuvent favoriser des relations d'intégration, de compétition, de conflit, etc. Les faits de syncrétisme, de métissage culturel, voire d'assimilation, doivent être replacés dans leur cadre de structuration ou de déstructuration sociales* ». L'acculturation est, à ce titre, un phénomène social complet et il ne peut être envisagé comme une acculturation « douce ». De plus, la nécessité de prendre en compte, dans l'acculturation, aussi bien la culture « donneuse » que la receveuse, montre qu'il n'y a pas d'acculturation à sens unique. C'est aussi cela qui a donné un contenu polémique à la notion de mondialisation entre ceux qui la voyaient comme la construction d'une « soupe » de valeurs par mélange croissant de la culture locale et d'éléments reçus de l'extérieur du fait de l'accroissement des échanges de personnes, d'information, de biens et de services et ceux qui la voyaient comme un mouvement général d'acculturation mais non nécessairement convergent vers une « moyenne ». C'est la référence à l'acculturation qui amène à envisager la mondialisation comme une modification de la culture locale, mais aussi comme une reconstruction spécifique.

[14] D. Cuche, *op. cit.*, p. 59

L'acculturation pose le problème de la résistance du concept à l'épreuve du temps. Si le concept est valide dans un monde colonial et dans celui de la décolonisation, en va-t-il encore ainsi aujourd'hui ? C'est ouvertement la question que pose A. Appaduraï[15] et à laquelle il répond plutôt négativement avec son modèle de la *multi-sited ethnography*, modèle venant discuter celui de l'acculturation. C'est aussi l'objet des discussions qui ont lieu aujourd'hui en philosophie politique à propos du passage qui s'effectue, par dégradation croissante entre les perspectives philosophiques du libéralisme communautarien et les perspectives idéologiques du multiculturalisme et du communautarisme, perspectives qui, sur deux registres différents mais en définitive assez proches en même temps, actent l'« impossible » acculturation d'un projet assimilationnaiste et son ambiguïté duale qui est celle du différentialisme. Assimilation ouvre en effet le champ des interrogations sur la réduction de la différence qui, elle-même, ouvre le champ de la reconnaissance identitaire préalable de la différence et des « résistances – constructions » identitaires qui vont avec la référence à la tradition.

C'est à ce titre qu'à la lumière de l'acculturation, il est possible de donner une acception moderne au concept de culture vue comme un processus dynamique et d'en faire un ingrédient (mais aussi un des points aveugles) des théories et des pratiques du changement organisationnel et de l'innovation. Comme le souligne D. Cuche, « *plutôt que de structure, il faudra parler de « structuration », « déstructuration », « restructuration »* »[16] tout comme chez K. Lewin[17] quand il distingue trois phases, le dégel qui est une phase d'assouplissement et d'ouverture, le changement proprement dit qui est la phase de mutation et le regel, moment d'appropriation des nouveaux comportements. Certains facteurs de « déculturation » peuvent aussi entraver la restructuration culturelle et aboutir à une perte du sens tout comme des fragments originaires peuvent coexister avec les éléments actuels sans pour autant faire problème. Ceci justifie également l'existence d'une contre-acculturation (une résistance au changement en quelque sorte) avec les tentatives de « retour aux sources » qui apparaissent quand la déculturation est telle qu'elle interdit la recréation de la culture originelle. La contre-acculturation est un acte de création d'une situation nouvelle, en dépit de son projet de revenir à la situation passée. Il n'y a donc, à des degrés divers, que des cultures mixtes et l'affirmation de la continuité d'une culture n'est qu'un des discours de « l'idéologie de la compensation ».

Tradition au regard de la conformité, du conformisme, de la déviance et de la transgression

[15] A. Appadurai, *Après le colonialisme – Les conséquences culturelles de la globalisation*, Payot, Paris, 2001
[16] D. Cuche, *op. cit.*, p. 64
[17] K. Lewin, *Field Theory in Social Science*, Harper & Row, New York, 1951

Il est important de mettre au regard de la tradition, aussi bien le processus d'adhésion (dans sa version standard – la conformité tout comme dans version intégriste – le conformisme) que le processus de déviance au travers de l'acte de transgression que serait ici l'innovation. La conformité est en effet ce qui va fonder l'acte de ressemblance de même qu'inversement, l'acte de dissemblance et les perspectives de la déviance, compte tenu (ou non) les logiques de récompense et de sanction (au nom de la conformité et de la transgression). Il est important de souligner l'impact de ces aspects (conformité, conformisme, déviance, transgression) dans le processus d'identification de l'individu au groupe. En effet, comme le souligne F. Bourricaud[18] : « *la conformité n'est donc pas assurée par l'application mécanique de la contrainte et elle ne résulte pas infailliblement d'un calcul sur le résultat duquel des individus, pesant chacun son intérêt, se seraient mis d'accord* ». Avec cet ensemble de notions, il est important d'ajouter l'intercession des convictions et la référence à une autorité d'arbitrage.

C'est aussi la référence à ces deux aspects qui fonde les tensions « contrôle – discipline » et « contrainte - coopération » dont l'issue ne va pas de soi. Le contrôle n'induit pas mécaniquement la discipline tout comme la contrainte ne conduit pas à la coopération. En effet, comme le souligne F. Bourricaud[19] : « *la conformité n'est donc pas assurée par l'application mécanique de la contrainte et elle ne résulte pas infailliblement d'un calcul sur le résultat duquel des individus, pesant chacun son intérêt, se seraient mis d'accord* ». Avec cet ensemble de notions, il est important d'ajouter l'intercession des convictions, la référence à une autorité d'arbitrage et aussi la question de la volonté.

Comme les autres notions au préfixe « con- » (confrérie, concitoyenneté, etc.), conformité et conformisme fondent la ressemblance formelle en ne tenant pas compte de l'exercice de la volonté. Il est à ce titre intéressant de mettre les deux notions de « conformité » et de « conformisme » en parallèle avec celles de « compromis » et de « compromission », deux notions où la volonté va intervenir. Le compromis entre la volonté du sujet et la référence conduit (ou pas d'ailleurs) à la conformité tout comme, à l'inverse, la souplesse de la référence co-construit le compromis. Le compromis est alors ce qui ouvre le champ de la déviance. La compromission est beaucoup radicale et ouvre la perspective de la remise en cause des modalités d'exercice de la volonté.

La déviance se définit rapidement comme un écart à la norme mais laisse ouverte la question de ses fondements. Il en va ainsi de l'escapisme qui peut se définir comme « *la décision de se*

[18] F. Bourricaud, article « conformité et déviance », Encyclopedia Universalis, 2005
[19] F. Bourricaud, article « transgression », *Encyclopedia universalis*

soustraire à une société, tenue pour illégitime et pourtant trop forte pour qu'on lui résiste, et qui est susceptible de prendre des formes différentes. Il peut être strictement individuel (« pour vivre heureux, vivons cachés »), ou au contraire s'étendre au comportement d'un groupe tout entier, qui cherche avec plus ou moins de bonheur à se soustraire aux pressions d'un milieu hostile, par exemple en s'y fondant au moins en apparence ». Il en va à l'inverse du *coming out* par exemple, mais on entre alors dans une perspective communautarienne voire communautariste. La déviance se fonde aussi au regard de la figure du rebelle qui s'en prend au système de normes et / ou au système de valeurs, les modalités de confrontation permettant de distinguer le révolté du révolutionnaire. Comme rebelle, le révolté se confronte plutôt de façon isolée à des normes ou à des valeurs sans établir de liens entre elles (cf. la figure de l'anarchiste) tandis que le révolutionnaire (tout comme le dissident) s'attaque, avec d'autres, aux principes réunissant normes et valeurs de façon globale. Le délinquant s'écarte volontairement des normes pour les contourner à son strict profit. L'innovation est donc une déviance possible parmi d'autres, d'où les contiguïtés avec ces types de déviance.

La transgression peut être assimilée au processus de déviance, mais ne prend sens qu'au regard des autres termes possédant le suffixe « -gression » : la régression qui est un retour en arrière (ce qui la rapproche de la fuite), la progression, qui est un mouvement en avant, la digression, qui marque l'éloignement de la norme, sans jugement de valeur et l'agression qui est une manière violente d'imposer sa norme (ou de réagir au fait que l'Autre tente de vous imposer la sienne). La transgression est marquée par le jugement normatif sur le dépassement des limites au regard de la dualité « permis – interdit » dans la perspective de déplacer ces limites. Elle contient l'idée de dépassement (des limites). La transgression introduit également l'idée de « processus » là où la déviance est plutôt redevable de l'acte. La transgression joue un rôle d'opérateur essentiel dans la mesure où elle est invention mais aussi la base d'une re-normalisation éventuelle.

C'est H. Becker[20] qui a fondé la sociologie de la déviance à partir de la notion d'*outsider* compris comme étant un étranger au regard du groupe conforme dont les membres vont en miroir le juger comme étant un transgresseur dans la mesure où ils vont le considérer comme étant étranger à leur monde. S'appuyant au départ de sa réflexion sur une conception statistique de la déviance (le déviant est celui qui s'écarte de la moyenne), il va mettre l'accent sur l'idée de l'existence d'un mal pathologique qui serait imputé au déviant afin de fonder le jugement sur la personne à partir de l'acte. Or la déviance est moins l'attribut de l'acte commis que la conséquence de l'application d'un jugement de valeur par les membres du groupe social dominant, ce jugement étant assorti de sanctions adressées au transgresseur. La norme peut

[20] H. Becker, *Outsiders – Etudes de sociologie de la déviance*, Métailié, Paris 1985

ainsi être comprise comme étant à la base d'un contrôle social venant fonder un intérêt à l'appliquer et à faire punir celui qui est perçu comme déviant.

H. Becker propose la typologie suivante de la déviance:

	obéissance à la norme	transgression de la norme
individu perçu comme déviant	accusé à tort	pleinement déviant
individu non perçu comme déviant	conforme	secrètement déviant

Il ajoute l'idée d'une perspective séquentielle de la transgression avec successivement:

- la transgression,
- l'engagement plein dans la transgression qui correspond à un acte de socialisation dans le groupe des déviants,
- la désignation publique de la déviance par le déviant comme par les membres du groupe conforme (l'identité du déviant se trouve ainsi affirmée),
- l'adhésion du déviant au groupe déviant (légitimation de l'identité du déviant).

Dans la perspective d'une approché dé-moralisée de la déviance, on retrouve ici l'expression d'un cycle d'apprentissage dont la cinématique est proche de celle proposée par I. Nonaka et H Takeuchi[21]. La reconnaissance de la déviance est donc de l'initiative d'autrui au regard d'un jugement porté sur le comportement du transgresseur. C'est en cela que H. Becker parle d'« entrepreneur de la morale ». Le jugement de reconnaissance de la déviance relève de l'étiquetage est appartient en cela aux phénomènes sociaux et non à de la psychologie individuelle.

La conformité passe par l'intériorisation de la norme là où le conformisme passe par la dépendance et, comme pour la transgression, la déviance, il est bien question d'identification et donc finalement de tradition. Rappelons que, là où la conformité à la norme opère par idéalisation, l'identification par la déviance opère par transgression. Comme on l'a déjà signalé, la conformité à la norme pose la question de la transgression acceptée : la dérogation. Et à la boulimie des normes du « moment libéral »[22] correspond la boulimie des demandes de dérogation. A. Orléan[23] met l'accent sur le mimétisme comme levier du conformisme. Il distingue trois types de mimétismes : le mimétisme normatif qui a pour but de ménager la

[21] I Nonaka & H Takeuchi, *La connaissance créatrice : la dynamique de l'entreprise apprenante*, De Boeck, Bruxelles, 1995
[22] Y. pesqueux, *Gouvernance et privatisation*, PUF, Paris, 2007
[23] A. Orléan, « Psychologie des marchés. Comprendre les foules spéculatives » *in* J.Ravereau & J. Trauman (Eds.), *Crises financières*, Economica, Paris, 2001, p. 105-128

désapprobation du groupe et qui se réfère à la tradition, le mimétisme auto-référentiel qui est de nature plus identitaire ou de nature mécanique (préjugé mais lié lui aussi à la tradition puisqu'il est pré-jugé) et le mimétisme informationnel qui se réfère à l'action des autres comme étant de valeur supérieure.

Conclusion : le déclassement de la référence à la tradition

On a assisté ces dernières années au passage d'une conception « de gauche » qui critique le positivisme et le développement des technosciences à une conception libérale pour laquelle la science est considérée comme un corps de connaissances (stable, donc traditionnel) et où la primauté accordée à la liberté individuelle déplace le curseur d'une focalisation sur les relations « sciences – techniques – pouvoir » vers une focalisation sur la répartition du savoir entre les individus. C'est en ce sens que la référence au savoir tacite prend une dimension politique au regard de la notion de capital humain (stable, tout comme la tradition) dans la mesure où la connaissance individuelle résulte d'un tressage entre « savoir tacite » et « savoir explicite » et que sa répartition est inégale selon les individus du fait de l'exercice de leur liberté. D'où la mise en exergue de la notion de compétence, de capacité à …, dont la manifestation passe par l'innovation et la traduction politique par une idéologie « jeuniste » qui rejette la tradition alors justement qu'elle en constitue le socle.

C'est ce qui va conduire à se référer à une société de la connaissance, c'est-à-dire une société ou la tradition est représentée par un corps de connaissances. L'apprentissage va alors confondre « innovation » et « tradition » il va correspondre à l'adhésion à ce corps de connaissances (mais sans parler de tradition).

L'apprentissage met alors l'accent sur la connectivité (et leur support technique que sont les « technologies de l'information et de la communication »), rendant ainsi la tradition invisible derrière le discours généralisé de l'innovation. Ce discours est aussi celui qui légitime le versant « volontarisme managérial » du managérialisme comme idéologie, les managers étant justement ceux qui savent ce qui doit être appris et ce sont justement ceux qui peuvent alors détenir l'initiative de la création de connaissances nouvelles. « Innovation » ira alors de pair avec « *leadership* ».