



HAL
open science

Apprentissages formel et informel dans le rituel hazomanga du sud de madagascar

Jeanne Ravaosolo

► **To cite this version:**

Jeanne Ravaosolo. Apprentissages formel et informel dans le rituel hazomanga du sud de madagascar. Kabaro, revue internationale des Sciences de l'Homme et des Sociétés, 2000, Anthropologie, psychologie, sociologie, I (1-2), pp.23-40. hal-03485455

HAL Id: hal-03485455

<https://hal.univ-reunion.fr/hal-03485455>

Submitted on 17 Dec 2021

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.

APPRENTISSAGES FORMEL ET INFORMEL DANS LE RITUEL HAZOMANGA DU SUD DE MADAGASCAR

JEANNE RAVAOSOLO
UNIVERSITÉ DE TOLIARA

Résumé

Cette étude traite de l'apprentissage au travers de l'approche socio-anthropologique des rites de communication des vivants avec les ancêtres par l'intermédiaire d'un sacrifice de bœuf dans le sud malgache (*bazomanga*). Elle montre que l'apprentissage par imitation (par l'action) constitue un instrument de communication et d'appropriation de connaissances qui fait à la fois appel à des compétences formelles et informelles.

Abstract

This socio-anthropological study deals with the apprenticeship of communication rituals of the living with their ancestors by means of the sacrifice of an ox in the south of Madagascar (bazomanga). It shows that apprenticeship through imitation (action) constitutes an instrument of appropriation of knowledge, involving both formal and informal skills.

Mots clés : apprentissage, rites, *bazomanga*.

Keywords : apprenticeship, ritual, *bazomanga*.

INTRODUCTION

L'individu acquiert différents types de comportements selon le contexte situationnel. Pour cela, il s'appuie sur des connaissances individuelles (personnelles) et traditionnelles. Les recherches anthropologiques ont fait prendre conscience de l'importance des variations culturelles sur le comportement social. Elles ont donné à la notion de culture une signification scientifique pour désigner des manières d'être en société variant selon les groupes déterminés par des valeurs, des usages et des représentations qui leur sont propres.

La définition de Linton (1977, p. 33) souligne « qu'une culture est la configuration des comportements appris et de leurs résultats, dont les éléments composants sont partagés et transmis par les membres d'une société donnée ». Le mot « configuration » désigne l'aspect général de différents comportements et de leurs conséquences, sous forme de

modèles qui constituent une culture donnée. « Les comportements appris » font partie d'une configuration culturelle et sont acquis par le moyen de l'apprentissage. La culture est considérée comme le « résultat » des pratiques et de leur apprentissage, qui détermine les attitudes, les systèmes de valeurs chez l'individu en interaction avec son milieu. La participation individuelle aux « éléments composants » repose sur leur transmission par des membres du groupe. De là surgit l'identité collective, charpente à partir de laquelle se bâtissent les identités individuelles au sein du groupe.

L'apprentissage et la transmission ne constituent pas, traditionnellement, des objets d'étude de l'ethnologie, qui admet globalement que l'acquisition se fait par « la voie de l'empreinte passive, du conditionnement, de l'imitation, de l'enseignement et de l'apprentissage actif, ou encore d'une combinaison de ces diverses méthodes » (Cavalli-Sforza et *al.* 1982). « L'imitation » et « l'enseignement passif » désignent les situations d'apprentissage plutôt que les processus d'acquisition. L'empreinte et le conditionnement désignent des mécanismes d'apprentissage élémentaires. Ces différents concepts font référence soit à l'apprenant (imitation, conditionnement), soit à celui qui transmet (enseignement) et qui revient à l'un (apprenant) ou à l'autre (enseignant) dans ces processus de transmission et d'acquisition de la culture. Selon Winnykamen (1990), dans la relation interpersonnelle « novice/expert », l'imitation joue un double rôle : elle sert à acquérir des connaissances et à communiquer avec autrui. Or le problème auquel je m'intéresse concerne les processus d'acquisition, d'une part, et de transmission des savoirs, d'autre part, c'est-à-dire la manière dont, plus ou moins progressivement, se construisent des connaissances, des comportements culturellement acceptables, en relation avec les modes de transmission.

L'apprentissage est un domaine d'étude privilégié de la psychologie depuis fort longtemps. Pour expliciter le mot « apprentissage », deux définitions du grand dictionnaire de Psychologie (Larousse, 1991) établissent le changement dans les comportements d'un organisme résultant d'une interaction avec le milieu, c'est-à-dire une transformation au niveau de l'interface entre l'organisme et l'environnement. Elles situent le processus de l'apprentissage au niveau comportemental : le processus de l'apprentissage, c'est « l'évolution qu'on peut percevoir au cours de l'apprentissage ou d'expériences répétées » (dictionnaire *Le Petit Robert*).

Actuellement, de nombreux travaux d'orientations très diverses, s'intéressent aux mécanismes de jeu dans l'apprentissage, et pour ce faire utilisent des situations d'apprentissage très circonscrites.

Piaget (1974a, 1974b) étudie chez l'enfant les relations entre les réussites pratiques et leur compréhension dans des situations qui sont de l'ordre de la « résolution de problème » (exemple : problème de la balance). Ces situations d'apprentissage se caractérisent par le fait qu'elles

« comportent une résistance des objets, d'où une réussite des actions par étapes ou par coordinations successives... » (Piaget, 1974b, p. 231). Piaget montre qu'avec le développement, il y a passage d'une réussite pratique à une compréhension (ou conceptualisation) qui oriente alors l'action selon un processus allant de la périphérie de l'action vers le noyau central. Pierre (1995) explique que l'idée de base du développement, selon Piaget, repose sur « l'action, qui constitue une connaissance "un savoir-faire" autonome, dont la conceptualisation ne s'effectue que par prise de conscience ultérieure ».

La psychologie s'est intéressée à l'apprentissage scolaire, dit apprentissage formel, dans les pays développés. Les apprentissages de la vie quotidienne sont peu ou pas étudiés.

Rogoff (1990) et Lave (1991) critiquent la théorie traditionnelle en psychologie sur l'apprentissage comme ayant un caractère passif qui ne tient pas compte du contexte et qui se base seulement sur l'apprentissage formel. Ils montrent l'informel en psychologie culturelle, l'importance du contexte socioculturel pour une approche de l'apprentissage. Le contexte est connecté à l'apprentissage parce qu'il permet à l'activité d'avoir lieu, et que, toutes pratiques éducatives et de transmission culturelle sont liées à l'organisation sociale de l'apprentissage (Bril, 1991). Or, les apprentissages de la vie quotidienne sont souvent considérés par les ethnologues comme informels et appris par « imitation », par « observation », par « imprégnation ». C'est ce qui m'a amenée à l'étude sur l'apprentissage spécifique dans les rituels au *bazomanga*¹ à Madagascar, dans une situation considérée comme informelle. Le choix des rituels au *bazomanga* repose sur leur importance dans le Sud-Ouest malgache, en prenant le cas de Befanamy². Dans ces rituels sont codés tous les modes de relation entre les individus du groupe dans le vécu quotidien.

J'appelle apprentissage spécifique, d'une part la réalisation progressive des actions par des acteurs qui ont des rôles spécialisés et d'autre part les activités particulières dans un champ donné de compétence inséré dans ces actions.

En abordant l'apprentissage spécifique dans les rites au *bazomanga*, nous sommes en face de l'apprentissage en situation collective pour l'acquisition d'un savoir pratique basée sur les interactions experts/apprenants. Afin de bien effectuer mon travail de terrain, j'ai été amenée à emprunter les modes d'investigation à la psychologie et à l'ethnologie.

1 *Hazomanga*, poteau cérémoniel dressé lors des rites de communication des vivants avec les ancêtres par l'intervention d'un sacrifice de bœuf.

2 Befanamy, village principalement *Masikoro* de deux mille habitants environ, à six ou sept kilomètres de la ville de Toliara. Les villageois sont surtout des agriculteurs, quelques-uns sont de diverses appartenances ethniques. Le pays *Masikoro* est dans un espace assez nettement limité, au sud par le fleuve Fiherenana, au nord par le Mangoky, à l'ouest par le canal de Mozambique, à l'est par les premières hauteurs qui marquent le pays Bara.

Pour analyser cette situation, j'emprunte la théorie de l'écologie de l'apprentissage de Brill (1993, 1995) intitulée « la niche d'apprentissage ». Cette notion met l'accent sur trois éléments interdépendants : l'environnement physique, climatique et social ; les ethnothéories des compétences, de l'intelligence ; les modes d'interaction entre l'adulte et l'enfant au cours des situations d'apprentissage. Mais comme apprenants, nous sommes ici en présence d'adultes et non d'enfants.

Cette approche de l'apprentissage qui dépend de multiples facteurs (par exemple : quel est le rapport entre le niveau de compétence différent des apprenants ? Quelle est la perspective d'évolution de la performance ?), me permet d'émettre l'hypothèse que *l'attitude des experts varie en fonction de l'attitude des apprenants et inversement*.

DESCRIPTION DES DIFFÉRENTES ACTIVITÉS CONSIDÉRÉES COMME SITUATION D'APPRENTISSAGE LORS DES RITES AU HAZOMANGA

Lors des rites au *bazomanga*, nous distinguons deux types d'activités autour du bœuf qui sert de sacrifice aux ancêtres. Il s'agit de : l'activité de quatre découpeurs désignés par le *fabatelo* (adjoint du patriarche) et de celle de deux cuisiniers occasionnels nommés par le patriarche.

ACTIVITÉ DES DÉCOUPEURS

Les découpeurs sont des hommes de confiance désignés par le *fabatelo*. Ils sont obligatoirement au nombre de quatre et doivent être membres du lignage du patriarche. Ils s'organisent entre eux pour se répartir la tâche sous l'autorité du plus expérimenté, c'est-à-dire du plus âgé.

L'activité des découpeurs comporte quatre étapes. L'intégration du responsable et la durée du travail déterminent l'évolution de l'apprentissage.

La première étape consiste à *conduire le bœuf au pied du bazomanga et à le placer dans la bonne position de sacrifice en tenant compte des points cardinaux*.

Le bœuf est donc installé sur le lieu du rituel. Deux individus, désignés par le chef de groupe, doivent l'amener en tenant ses deux cornes, les deux autres doivent chacun le tirer par une corde fixée à ses pattes postérieures. Il est interdit de le frapper. Ils doivent ensuite faire tomber l'animal auprès du *bazomanga*, dans la bonne position : la tête vers l'Est, la croupe vers le Sud, le côté droit en haut. Cette phase se déroule lorsque l'assemblée dirigée par le patriarche est réunie au lieu du culte, avant le début du rituel. Lorsque le bœuf est en place, le *fabatelo* demande au patriarche de commencer l'invocation.

Avec la première invocation débute la deuxième étape. La deuxième étape est *l'égorgement et le dépeçage du bœuf*. L'égorgement revient au plus jeune du groupe, au moins expérimenté, sauf dans le cas où les règles ancestrales prescrivent ce rôle au *fabatelo*. Après, les quatre désignés dépècent le zébu ensemble : deux à droite, deux à gauche. La durée de leur travail dépend de leur expérience, plus elle est courte, plus les découpeurs sont expérimentés.

La troisième étape consiste dans *le découpage des différentes parties crues du bœuf*.

Le chef, supposé le plus compétent du groupe, procède au découpage. Les trois autres découpeurs observent et exécutent ses ordres. Il s'agit de découper le bœuf de façon à prendre les parties réservées à la cuisson dite *vatosoro* et préparer déjà d'autres portions pour la distribution rituelle de la viande. Après la deuxième invocation du patriarche, la cérémonie rituelle prend fin et les découpeurs entament la quatrième étape.

La quatrième étape est *la distribution rituelle de la viande*. Le chef de groupe doit connaître le procédé de découpage de la viande de sacrifice le *rasa bena-tsoro*. Il doit savoir les noms des différentes parties du bœuf et les parties à découper, même s'il doit obéir aux experts qui dictent la norme de découpage suivant les parties réservées à leurs destinataires selon la hiérarchie sociale et le degré de l'alliance. Il faut surtout réserver la part du patriarche, le *obiny* (la croupe), le *manangane* pour le *fabatelo* et le *fatine* pour les parents du clan. L'intérieur revient aux femmes.

Exemple d'observation dans un rite de circoncision à Befanamy

Dans l'activité des découpeurs, nous voyons deux experts : il s'agit du *fabatelo* (l'adjoint du patriarche) et un notable du lignage qui vient après lui appelé le *olobe*. Il y a aussi un intermédiaire entre les experts et les apprenants, le chef de groupe le plus âgé des quatre découpeurs.

- Etape de la conduite du bœuf et de sa mise en position sacrificielle orientée vers les points cardinaux (durée : 30 mn)

Dans la première étape, lors de la conduite du bœuf, le *fabatelo* est absent. A deux mètres environ devant les découpeurs et faisant marche arrière, le *olobe* surveille la conduite du bœuf. Il réprimande les découpeurs s'ils tiennent mal la corne ou la corde (en moyenne 4 fois par découpeur, 2 fois au chef de groupe, 4 fois aux deux découpeurs ensemble, 6 fois au dernier découpeur). Le contenu de la remarque est répétitif par exemple : « Un tel..., tiens bien la corne comme ça (en faisant le geste de ses mains) pour que le bœuf avance bien et ne rue pas... » [...] « Un tel..., tire bien la corde pour que l'animal aille plus vite ». Le chef

de groupe joue le rôle le plus important parmi les quatre découpeurs : il sert de modèle en tenant la corne droite du bœuf durant toute l'opération, il fait la démonstration, et contrôle (8 fois pour une durée totale de 12 mn) ce que font ses collègues. Et en même temps, il rectifie l'action des découpeurs par des ordres (3 fois pour chaque découpeur) notamment si l'un d'entre eux relâche un peu la corde.

Arrivés sur le lieu du culte, le *fabatelo* les attend. Le *olobe* s'adresse au chef de groupe : « attention à la position du bœuf ; tourne bien la tête vers l'Est ». Le chef de groupe ordonne aux autres découpeurs de l'aider à faire tomber l'animal selon la position correcte (1 mn), côté droit en haut, côté gauche en bas, la tête vers l'Est, les pattes vers le Sud, et à mettre le bœuf en bonne position (2 fois pour 3 mn au total). Il crie par exemple : « Un tel..., tire les pattes vers le Sud ».

L'animal étant en position de sacrifice, le *fabatelo* vérifie bien si tout va bien (3 mn).

Les trois découpeurs écoutent et exécutent les ordres du *olobe* et du chef de groupe. Ils observent de temps en temps ce que fait le chef de groupe (en moyenne 5 fois par découpeur pour 30 mn d'activité).

– Etape de l'égorgeage (5 mn) et du dépeçage (35 mn)

Le *fabatelo* surveille l'égorgeage et le dépeçage sans intervention verbale.

Le plus jeune du groupe est appelé à égorger par le chef de groupe, les trois autres découpeurs maintiennent le bœuf (5 mn). Après l'onction du sang par le *fabatelo* sur le poteau tutélaire et sur le front des assistants (*mitendry*), les découpeurs passent au dépeçage.

Le *olobe* observe le dépeçage (35 mn) et donne deux ordres généraux aux découpeurs (pour une durée de 5 mn au total) ; il commence par : « Soyez concentrés dans votre travail et faites le bien ».

Le chef du groupe, tout en dépeçant, commande ses collègues qui sont en train de passer à l'autre phase en leur donnant des explications et par le renforcement verbal, en les regardant (5 fois pour une durée totale de 15 mn environ). Il dit par exemple : « Maintenant, il faut dépecer les pattes, commencez par la cuisse ». Il contrôle ce que font ses partenaires (5 fois pour une durée totale de 10 mn). Les apprenants (les trois découpeurs) observent toujours ce que fait le chef de groupe pour commencer une partie ou pour la continuer ou en cas de difficulté. Ils posent peu de questions (2 fois en moyenne par découpeur), par exemple « Est-ce que c'est comme ça ? ». Ils ne sollicitent aucune aide de leur chef. Ils écoutent et exécutent les ordres des experts (le chef de groupe et l'*olobe*).

Pendant l'opération, le *fabatelo* se trouve à plus d'1 mètre environ, l'*olobe* est tout près. Le chef de groupe travaille, sert d'exemple pour les trois découpeurs et termine le premier.

– Etape du découpage des différentes parties du bœuf (40 mn)

Le chef de groupe procède au découpage. Les trois découpeurs observent bien ce qu'il fait sans questionner. Le *fabatelo* et le *olobe* continuent leur surveillance pendant toute l'opération et tout au début le *fabatelo* s'adresse au chef de groupe : « Fais attention, il ne faut pas se tromper, il faut bien découper ». Le *olobe* donne 9 ordres en 35 mn tels que : « Prends d'abord la bosse, après tu prendras le foie etc. ». Sur 9 ordres, il prend un ton de gronderie, 5 fois, par exemple : « Ne découpe pas ça, tu ne sais pas encore ça ? », et il rectifie lui-même l'erreur 5 fois (10 mn au total), par exemple « Il ne faut pas découper en grands morceaux, comme ça, ça suffit », et, prenant le couteau, il fait la démonstration lui-même. Le chef de groupe ordonne aux autres découpeurs (2 fois à deux découpeurs les moins âgés, 1 fois au plus âgé) : « Range bien les morceaux de viande, pour que j'aie de la place pour bien découper... ». Les trois découpeurs observent leur chef en train de découper, écoutent en silence ce que lui disent le *fabatelo* et le *olobe*. Ils exécutent leurs ordres. Pendant la surveillance, le *fabatelo* et le *olobe* se trouvent à moins d'un mètre du découpeur.

– Etape de la distribution rituelle de la viande crue (35 mn)

Le *fabatelo* et le *olobe* jouent continuellement leur rôle de surveillants pendant toute cette étape. Le *olobe* dicte au chef de groupe, au fur et à mesure, l'ordre du découpage (30 mn au total) et démontre à 4 reprises ce qu'il faut faire pour rectifier l'erreur (durée totale de 15 mn) ; le découpeur a commis quatre erreurs. Le chef de groupe découpe et donne des ordres aux trois autres découpeurs (au total 15 mn) pour remettre les différentes parties de la viande à leurs destinataires. Par exemple « Donne ce morceau à monsieur X... ».

Les autres découpeurs observent le découpage, écoutent ce que dit le *olobe* au chef de groupe, exécutent les ordres de ce dernier en attribuant les parts de viande. Après cette étape, ils posent des questions au chef de groupe.

Pendant le découpage des différentes parties du bœuf, simultanément, les cuisiniers occasionnels passent à la cuisson en mettant à chaque fois dans la marmite remplie d'eau la partie découpée servant d'offrande aux ancêtres. Lorsque la viande est semi-cuite, ils la découpent en morceaux appelés *vatosoro*.

L'ACTIVITÉ DES CUISINIERS OCCASIONNELS

Deux cuisiniers occasionnels sont choisis par le patriarche parmi ses gendres. Ils doivent se mettre d'accord pour que l'un d'eux soit le chef.

C'est ce dernier qui répartit la tâche et commande ; le deuxième obéit. Le chef doit connaître le nombre de morceaux et les différentes parties oblatives pour les *vatosoro* qui seront lancées vers les quatre points cardinaux, vers le ciel et la terre en offrande aux ancêtres (ces morceaux sont placés dans l'assiette en porcelaine de la vaisselle cérémonielle) et aux femmes. Pour ces dernières, les morceaux sont posés sur le van. Les parties réservées au patriarche sont replacées dans la marmite. Le reste des *vatosoro* est coupé en morceaux sur des feuilles de tamariniers et est distribué aux membres du lignage en commençant par les femmes.

Exemple

On note l'absence du *olobe* lors du découpage des *vatosoro*. Le *fabatelo* intervient pour vérifier le découpage pendant 3 mn environ. La tâche est répartie entre les deux cuisiniers. Le plus âgé est le chef du groupe. Ils placent les parties à cuire dans la marmite et attendent la cuisson. Lorsque la viande est à demi cuite, le chef prend différents morceaux, les met sur les feuilles de tamarinier et laisse un morceau de chaque partie dans la marmite pour le patriarche. Le deuxième cuisinier observe sans poser de question. Le chef donne des ordres en même tant qu'il travaille : « Prends le filet, découpe-le en petits morceaux et mets-le sur un coin des feuilles de tamarinier ». Il observe le travail de l'apprenant chaque fois que celui-ci a fini de découper une partie (cinq fois). Il approuve cinq fois, avant de donner un nouvel ordre : « C'est bien. Maintenant prend le foie ». A deux reprises, il exprime des reproches : « ça ne va pas, il faut des morceaux un peu plus petits comme moi, regarde ». Le deuxième cuisinier, l'apprenant, observe souvent le chef avant de découper à son tour. Il écoute ce que le chef lui dit et exécute ses ordres. Ils sont tout près l'un de l'autre. Le découpage dure 6 minutes.

ANALYSE DES RÉSULTATS

Pour l'analyse des interventions, je considère les paramètres suivants :

- L'attitude de l'expert
 - * L'intervention orale : exemple : le *olobe* gronde l'apprenant : « Soyez concentrés dans votre travail et faites le bien » ; le chef de groupe donne des ordres : « Maintenant, il faut dépecer les pattes, il faut commencer par la cuisse » ;
 - * L'intervention visuelle : l'expert regarde de temps en temps le travail de l'apprenant ;

- * L'intervention physique : l'expert rectifie lui-même l'erreur de l'apprenant.

- L'attitude de l'apprenant

- * Il observe le modèle, écoute l'expert, exécute les ordres ; il questionne.

L'ACTIVITÉ DES DÉCOUPEURS

Comparaison de durée de l'activité des découpeurs entre chaque étape de différents groupes

Parmi les découpeurs, nous comparons quatre groupes composés chacun de quatre hommes dont un chef, de différentes moyennes d'âge (22 ans, 25 ans 2 mois, 26 ans, 33 ans 2 mois) et de diverses qualifications professionnelles, entre autres : agriculteurs, bouchers, vendeurs chez des commerçants indiens de Toliara, instituteurs du village. Nous nous basons surtout sur le critère d'âge afin de repérer l'amélioration de la performance du travail.

TABLEAU I

	G1	G2	G3	G4
ÉTAPE 1	30 mn	20 mn	20 mn	15 mn
ÉTAPE 2	40 mn	35 mn	35 mn	30 mn
ÉTAPE 3	40 mn	30 mn	30 mn	25 mn
ÉTAPE 4	35 mn	40 mn	30 mn	30 mn
DURÉE TOTALE	145 mn	125 mn	115 mn	100 mn

DURÉE DE L'ACTIVITÉ DES DÉCOUPEURS PAR ÉTAPE

Le tableau permet de mettre en évidence des modifications de la performance dans la réalisation d'une activité de même type dans les 4 groupes de découpeurs. Plus la moyenne d'âge s'accroît, plus la durée totale de l'activité diminue.

Dans les deuxième et troisième groupes, la durée des trois premières étapes est identique ; elle correspond au petit écart de moyenne d'âge entre les deux groupes : 25,2 ans et 26 ans. Une différence significative réside dans le temps de la distribution rituelle de la viande (deuxième groupe 40 mn, troisième groupe 30 mn).

Parmi les quatre groupes, la durée de la quatrième étape (la distribution rituelle de la viande) du deuxième groupe est la plus longue. Elle s'explique sans doute par le fait que, dans le deuxième groupe, il y avait beaucoup plus de personnes destinataires de la viande à partager. On note aussi la même durée de la répartition rituelle dans les deux derniers groupes (30 mn).

INTERACTION EXPERT / APPRENANT

– Intervention des experts

L'attitude des experts (le *fabatelo*, le *olobe*, le chef de groupe) des différents groupes laisse entrevoir les différents rôles des experts surtout lors du découpage des parties du bœuf et leur attitude en fonction de l'attitude des apprenants. Le *fabatelo* surveille les découpeurs. Le *olobe* est le premier responsable du découpage. Le chef de groupe assume un double rôle : exécutant vis-à-vis du *olobe*, un bon chef et un bon modèle pour ses collègues qui cherchent à acquérir savoir et savoir-faire. L'attitude « gronder l'apprenant s'il commet une erreur » est constante chez le *olobe*, mais la fréquence dépend du nombre d'erreurs des apprenants pendant l'activité. Elle diminue avec l'accroissement de la moyenne d'âge du groupe.

- * premier groupe : 9 erreurs = 9 gronderies,
- * deuxième groupe : 8 erreurs = 8 gronderies,
- * troisième groupe : 6 erreurs = 6 gronderies,
- * quatrième groupe : 3 erreurs = 3 gronderies.

L'attitude « dire à l'apprenant ce qu'il faut faire » chez le *olobe* suit toujours la gronderie.

L'attitude du *olobe* « faire rectifier l'erreur » relève de la compétence des apprenants (premier groupe : 5 fois / 9 erreurs ; deuxième groupe : 5 fois / 8 erreurs ; troisième groupe : 0 fois / 6 erreurs ; quatrième groupe : 0 fois / 3 erreurs).

L'attitude « rectifier l'erreur » venant de l'expert n'est pas fonction du nombre d'erreurs des apprenants, elle dépend de la situation considérée comme importante selon l'expert pendant le découpage des parties du bœuf (premier groupe : 4 démonstrations du *olobe* sur 9 erreurs ; deuxième groupe : 3 démonstrations sur 8 erreurs ; troisième groupe : 0 démonstration sur 6 erreurs ; quatrième groupe : 0 démonstration sur 3 erreurs)

L'écart d'attitude du *olobe* dans les quatre groupes peut sans doute s'expliquer par un niveau supérieur de compétence des découpeurs, plus âgés.

Les interventions de chaque expert dans les quatre groupes montrent que la place de chacun est relative à son type d'intervention.

Intervention visuelle

Le *fabatelo*, dans les quatre groupes, accomplit son rôle de surveillance des découpeurs qui doivent bien accomplir leur tâche sans prendre de morceaux de viande pour eux. Il est absent lors de la conduite du bœuf au *bazomanga* mais présent au lieu du sacrifice afin de vérifier si la position de l'animal est conforme à la norme rituelle.

Le *olobe* surveille tous les découpeurs dans toutes les étapes.

Le chef de chaque groupe adresse un regard, de temps en temps, sur le travail de ses collègues pour vérification.

Intervention orale

Le *fabatelo*, dans tous les groupes, n'adresse pas la parole aux découpeurs. Outre les reproches qu'il adresse, le *olobe* du premier groupe donne des ordres aux découpeurs pour la conduite du bœuf, pour le dépeçage. Il dicte la technique, indique la partie à découper selon la règle. Pour la distribution rituelle de la viande, il nomme le destinataire de chaque morceau.

Le chef, dans les deux premiers groupes donne des ordres dans toutes les étapes. Dans le troisième groupe, il donne des directives lors de la première étape (la conduite du bœuf), et des ordres dans les autres étapes. Dans le quatrième groupe, la forme de son intervention orale est diverse : il donne des ordres dans la première étape, il explique ce qu'il faut faire dans la seconde et dans les deux dernières étapes, il commande.

Intervention physique

Le *fabatelo* n'intervient pas physiquement dans les quatre groupes, sauf pour l'égorgeage du bœuf dans le troisième groupe. Il applique une des règles ancestrales de son lignage d'origine royale : le *fabatelo* doit égorger le bœuf avec le sabre ancestral, le *viarara*.

Le *olobe*, dans les deux premiers groupes, intervient dans la troisième étape (le découpage proprement dit) et dans la quatrième (le découpage pour la distribution rituelle de la viande). Dans les deux autres groupes, il n'intervient pas.

Le chef de groupe, le plus expérimenté des découpeurs, est très actif. Il mène le travail dans toutes les étapes dans les quatre groupes et assure lui-même le découpage rituel, une tâche très complexe. En même temps, il donne des ordres à ses collègues. Il joue le rôle d'un bon modèle auprès de ses collègues apprenants. Le *fabatelo* a confiance en sa compétence.

Dans toutes les interventions, la différence significative semble résider dans la fréquence des interventions physique et orale du *olobe* selon la compétence des apprenants et dans l'intervention orale du chef de groupe dont la forme change en fonction du niveau de ses collègues : ordres dans

les trois premiers groupes, explications dans le quatrième. Le fait que le chef de groupe explique plus qu'il n'ordonne montre un degré supérieur de compréhension des découpeurs pour leur tâche. Elle témoigne du progrès des découpeurs.

– Attitude des apprenants

Dans les quatre groupes, l'attitude des apprenants est invariable : les trois découpeurs observent bien ce que font le *olobe* et le chef de groupe. Ils écoutent les ordres du *olobe* au chef de groupe, écoutent et exécutent les ordres du chef de groupe. Tandis que le chef de groupe exécute les ordres du *olobe* et observe ses démonstrations, il accomplit sa fonction de modèle pour ses collègues. Pendant toute l'activité, les trois découpeurs ne posent que des questions pour savoir si ce qu'ils font est bien, et ne demandent pas d'explications. Ils le feront après le rite.

L'ACTIVITÉ DES CUISINIERS OCCASIONNELS

Nous comparons quatre groupes formés chacun d'un chef et d'un apprenant : dans le premier groupe, ils ont 25 et 28 ans, dans le deuxième 27 et 30 ans, dans le troisième 30 et 33 ans, dans le quatrième 35 et 40 ans.

Le *olobe* n'intervient pas dans l'activité des cuisiniers occasionnels, ce qui semble impliquer que le découpage des *vatosoro* est une opération moins difficile que le découpage des parties crues du bœuf et la répartition de la viande.

Durée de l'activité des cuisiniers occasionnels lors du découpage en morceaux des vatosoro

La durée du découpage en morceau des *vatosoro* par les cuisiniers occasionnels (G1 : 6 mn, G2 : 5 mn, G3 : 5 mn, G4 : 3 mn) permet de dire qu'il y a évolution des performances puisque la durée tend à diminuer avec l'accroissement de l'âge.

INTERACTION EXPERT / APPRENANT

– Attitude des experts

Dans les quatre groupes, le *fabatelo* surveille l'exécution du travail.

Le chef de groupe découpe en morceaux les *vatosoro* dans les quatre groupes (la durée de l'activité), contrôle visuellement de temps en temps le travail de son collègue (5 fois dans le premier groupe, 3 fois dans le

deuxième, 2 fois dans le troisième, 1 fois dans le quatrième, à la fin de l'activité), dit à son collègue ce qu'il doit faire (5 fois dans le premier groupe quand le collègue a fini de découper une partie, 3 fois dans le deuxième après un regard jeté sur le travail du collègue, 2 fois dans le troisième à la suite d'une erreur du collègue, 0 fois dans le quatrième). Il fait aussi rectifier les erreurs éventuelles (0 fois sur 3 erreurs dans le premier groupe, 2 fois sur 3 erreurs dans le deuxième, 2 fois sur 2 erreurs dans le troisième, pas d'erreur dans le quatrième groupe) ou il rectifie lui-même l'erreur (3 fois sur 3 erreurs dans le premier groupe, 1 fois sur 3 erreurs dans le deuxième, pas de démonstration sur 2 erreurs dans le troisième, pas d'erreur dans le quatrième).

— Attitude des apprenants

Dans les quatre groupes, le deuxième cuisinier occasionnel présente la même attitude : observer souvent ce que fait le chef, écouter et exécuter les ordres du chef.

DISCUSSION

L'apprentissage est basé sur l'efficacité immédiate (la tâche immédiate des découpeurs, des cuisiniers occasionnels), et sur la capacité à comprendre la structure sociale du lignage à travers l'activité des découpeurs et celle des cuisiniers occasionnels. Le découpage de la viande et la répartition des *vatosoro* concrétisent la relation vivants-ancêtres et sont effectués en fonction de la hiérarchie sociale du lignage. La distribution rituelle de la viande crue reflète aussi les relations intergroupales (entre lignages alliés : beau-père/gendre, entre beaux-frères, entre parents) et les relations individuelles (les frères de sang, par exemple). La distribution rituelle de la viande crue comporte des significations que l'on retrouve dans le vécu quotidien, en permettant de connaître la place de l'individu dans son groupe et dans l'ensemble des relations interindividuelles.

L'ORGANISATION DES TROIS ACTIVITÉS EN VUE D'ACQUÉRIR DES CONNAISSANCES

L'organisation des activités et l'ordre d'intégration sont importants.

L'ACTIVITÉ DES DÉCOUPEURS

L'activité des découpeurs est organisée en une succession d'étapes : la conduite du bœuf au lieu du culte, l'égorgement, le dépeçage, le décou-

page, la distribution rituelle de la viande. Les apprenants sont intégrés petit à petit dans l'activité selon leur niveau de compétence dépendant de leur expérience antérieure.

Pour la conduite du bœuf, les trois découpeurs sont dirigés par le chef de groupe, le plus expérimenté. L'égorgement incombe au plus jeune des quatre découpeurs, c'est-à-dire au moins expérimenté. Pour le dépeçage et le découpage, le chef de groupe mène l'opération, pendant que les trois autres découpeurs observent. La distribution rituelle de la viande revient au chef de groupe qui donne des ordres aux trois découpeurs qui l'observent et lui obéissent. L'expérience des chefs de groupe à propos de la distribution de la viande correspond à leur expérience du découpage. Trois chefs de groupe sur quatre sont bouchers de formation.

Selon les découpeurs observateurs des deux dernières étapes, leur nombre d'observations revient au nombre de la conduite de bœuf ou au nombre du dépeçage. Lors des deux dernières étapes, ils perçoivent des indices dépendant de l'organisation de la succession des tâches du chef de groupe, de la fréquence des interventions du *olobe* pour rectifier des erreurs, de la fréquence des interventions orales du *olobe* surtout sous forme de gronderies. Ils concluent qu'avant de passer à l'observation des deux tâches, l'acquisition des connaissances sur les différentes parties du bœuf et leur répartition rituelle est indispensable. La meilleure assimilation du savoir faire de la tâche dépend du nombre de répétitions d'observations de l'activité du chef de groupe, du nombre de démonstrations et des interventions orales du *olobe*.

D'après le chef de groupe, pour la reproduction des deux dernières étapes, il faut :

- des savoirs théoriques : bien connaître les différentes parties du bœuf, celles que l'on doit faire cuire pour le *valosoro* ; bien connaître la répartition rituelle de la viande ;
- des observations de l'activité pour connaître la succession des tâches du chef de groupe ; les démonstrations du *olobe* ; les interventions orales du *olobe*. Le nombre des observations est un critère important.

Le processus d'acquisition doit déboucher sur la rétention pour pouvoir atteindre la capacité de reproduction. Mais pour bien reproduire, il faut être motivé et l'expérience antérieure est nécessaire.

L'ACTIVITÉ DES CUISINIERS OCCASIONNELS

D'après les cuisiniers occasionnels, la tâche n'est pas complexe. Pour passer à la pratique, il faut connaître les différentes parties à découper avant la cuisson, la viande semi-cuite à découper en morceaux, les parties à laisser dans la marmite pour le patriarche, les morceaux à mettre ensemble sur les points cardinaux, pour les enfants à circoncire lors du rite de circoncision, pour les assistants hommes et femmes.

Les cuisiniers occasionnels apprenants ajoutent que lors de leur première expérience, pour bien accomplir la tâche, en travaillant, ils ont souvent observé le chef et ont exécuté ses ordres. Les chefs de groupe expliquent qu'après une expérience, ils peuvent se débrouiller seuls.

INTERACTION EXPERTS / APPRENANTS

L'attitude des experts dans les deux activités varie en fonction du niveau de compétence des apprenants qui dépend de l'âge. Leurs interventions (regard sur le travail des apprenants, démonstrations, ordres, reproches) diminuent quand l'âge des apprenants (indice de compétence) augmente.

Chez les découpeurs, la distance sociale est établie entre les experts et les apprenants à partir surtout de la forme d'intervention orale : les ordres. Chez les cuisiniers occasionnels, la distance sociale est moindre mais n'aboutit pas à une relation d'amis. Les apprenants des quatre groupes dans les deux activités ont la même attitude : ils observent bien ce que fait le modèle, écoutent et exécutent les ordres des experts. C'est le produit de l'obéissance aux règles ancestrales. Le découpage des différentes parties crues du bœuf et le découpage du *vatosoro* exigent des connaissances sur les différentes parties du bœuf et sur leur utilisation. Les apprenants découpeurs doivent ensuite passer à des observations nécessaires de la tâche pour la représentation de l'action et, après seulement, peuvent accéder à la pratique, la phase de reproduction du découpage et de la distribution rituelle de la viande. L'observation n'est pas suffisante pour arriver à la phase de reproduction, nous venons de découvrir que l'échafaudage existe : le plus jeune des découpeurs égorge le bœuf, tâche la plus facile, les quatre désignés dépècent ensemble, tâche facile mais longue, le chef de groupe, supposé le plus âgé et le plus expérimenté, découpe et procède à la distribution rituelle de la viande, tâches des plus complexes et des plus difficiles ; les trois découpeurs observent.

Parmi les quatre chefs de groupe, trois sont bouchers de profession. Ceci semble confirmer l'idée que *l'existence d'une expérience préliminaire favorise un savoir-faire car elle prépare le sujet à affronter une situation analogue.*

Pour les deux cuisiniers occasionnels, l'apprenant désigné entre en action directement en observant fréquemment ce que fait le chef cuisinier et en exécutant ses ordres.

Les processus de l'apprentissage des deux diverses activités se déroulent donc de façon simple. Chez les découpeurs, l'apprentissage intègre par étape les apprenants selon leur adaptation au travail, basée sur le niveau de leur compétence. Cette forme d'apprentissage correspond à

« l'étayage ». L'observation de l'attitude des adultes dans ces deux types d'interactions permet de dire qu'ils favorisent par leur présence une évolution progressive dans les acquisitions des techniques de découpage. Leur attitude dépend du niveau de compétence de l'apprenant en fonction de ce que ce dernier doit acquérir. L'organisation d'interactions chez les découpeurs, en plus de moyen d'acquisition de connaissances, sert à l'évaluation du savoir-faire.

L'organisation d'interactions entre celui qui enseigne et l'apprenant ne s'opère pas seulement par les canaux de l'observation et de l'imitation, mais aussi par « l'étayage », par la démonstration guidée et par la captation de l'attention. Selon Winnykamen, dans l'imitation, il y a « la situation interpersonnelle d'imitation-modélisation » (1990). Cette situation s'analyse comme « une forme particulière de la relation expert-novice » où se réalise la médiation sociale nécessaire aux acquisitions ». Le statut social de celui qui enseigne a aussi un impact important sur la situation d'interaction. Il semble que les adultes n'interviennent pas de la même manière, ils privilégient certaines interventions selon leur rôle et leur statut.

On peut rapprocher le processus de construction du savoir, du savoir faire des découpeurs dans les rites au *bazomanga* avec les processus exposés dans les approches cognitivistes développementales. Les résultats de notre étude montrent en effet que [en accord avec la théorie de Case (1985, 1987)], la mémoire de travail joue un grand rôle car elle sélectionne et stocke le maximum d'éléments d'un moment donné. Ce qui est prouvé, par exemple, par l'intégration progressive des apprenants dans l'activité selon leur niveau de compétence qui dépend de leur expérience antérieure. L'étude montre aussi que la tâche des découpeurs est une situation d'apprentissage par l'action. Nous découvrons qu'avec l'âge, il y a « passage d'une réussite guidée par des indices perceptifs reliés aux expériences passées à une compréhension basée sur des déductions constructives » (Pierre, 69). Par exemple, les découpeurs, à partir de leur pratique dans le découpage rituel de la viande, des remarques et des démonstrations guidées des experts, arrivent à un raisonnement déductif. Les étapes suivantes sont nécessaires pour aboutir à l'utilisation de ce raisonnement. Il faut connaître, d'abord, les différentes parties du bœuf, puis les techniques de découpage, enfin la règle générale (à qui reviennent les différentes parties de la viande) appliquée au cas particulier.

La dernière étape implique la compréhension sur des déductions constructives.

L'acquisition des connaissances théoriques et pratiques sur la répartition de la viande pourrait se transférer dans la compréhension de la structure sociale et la pratique des relations sociales : en particulier la place et l'importance du rôle de la personne dans le groupe dans le vécu quotidien. Par exemple, le patriarce est le chef du groupe, il reçoit la croupe du bœuf.

Je suggère que dès lors que l'on analyse la situation d'apprentissage selon le type de stratégie utilisée dans la relation enseignant/enseigné, une activité cognitive apparaîtrait dans ce contexte considéré comme informel. En basant l'analyse sur le type de démarche utilisée par les experts, nous nous référons à une démarche intentionnelle. La démarche intentionnelle « correspond à une incitation à des apprentissages spécifiques » (Boyer, 1993, p. 34).

En résumé, dans ces apprentissages, on retrouve des éléments considérés comme spécifiques d'apprentissages plus formels.

CONCLUSION

Apprendre par observation ? Par imitation ? Apprendre par des procédures d'apprentissage complexes et selon des processus évolutifs complexes ?

La réponse ne saurait être univoque. A l'issue de la présentation de nos résultats d'analyse, il paraît possible de tirer la conclusion que si l'acquisition de connaissances par imitation n'explique pas tout, « elle n'en n'est pas moins valide » (Winnykamen, 1990, p. 305). Il faut entendre ici imitation au sens où « l'imitation, dans les formes interactives qui impliquent l'activité du sujet imitant et celle du sujet modèle, s'avère à la fois un moyen de relation-communication et un instrument d'appropriation des connaissances » (Winnykamen, 1990). L'organisation des interactions lors des rituels au *bazomanga* entre enseignant et apprenant, est compatible avec une explication en terme d'apprentissage par l'action. Celui-ci étant défini comme la réalisation d'une activité finalisée (George, 1983 ; Pierre, 1995). Cette forme d'apprentissage, en tant qu'activité finalisée, nous la retrouvons chez les découpeurs : les découpeurs doivent être efficaces dans leur activité. En terme d'apprentissage, ils doivent savoir répartir la viande en fonction de la position et du rôle de chaque individu dans le groupe ou à l'extérieur du groupe (les alliés). Les connaissances interviennent dans la construction d'une représentation de la situation qui permet de donner sens à ses éléments et dans la recherche d'informations utiles pour résoudre le problème. Dans ce cas, je partage l'avis de Richard (1990, p. 159) selon lequel « l'apprentissage par l'action est le résultat des activités de mémorisation... » ce qui me semble aussi le cas du *raisonnement déductif*. Le raisonnement déductif dans l'apprentissage des découpeurs exige trois étapes : la maîtrise des connaissances théoriques des différentes parties du bœuf, l'action dans les techniques de découpage et une règle générale sur la répartition de la viande appliquée aux cas particuliers.

En définitive, c'est par rapport à la distinction entre apprentissage formel et informel souvent annoncé dans la littérature que j'aimerais me

déterminer. L'objet de mon étude se situe clairement dans le cadre des apprentissages informels. Mes résultats semblent montrer que des éléments considérés comme particuliers dans chacune de ces deux situations (formelle/informelle) se retrouvent présents dans l'apprentissage par l'action. Certains auteurs comme Strauss (1984), Delbos et Jorion (1990), remettaient en cause cette dichotomie. Mon travail apporte un corpus d'observations et une tentative d'explicitation des situations et des processus d'apprentissage dans le domaine de l'apprentissage traditionnel (les rituels). Il établirait en ce sens une ouverture notamment dans une discussion actuelle de l'ordre de « what is learned and what the prerequisites are for learning » (Mayer, Fay, 1987, p. 278).



BIBLIOGRAPHIE

- BOYER I., *Structuration du milieu de l'enfant lors d'une situation d'apprentissage : Analyse de la littérature*, Mémoire de DEA en Psychologie sociale, EHESS, 1993.
- BRIL B., « Apprentissage et culture », in CHEVALIER D. (dir.), *Transmission et apprentissage des savoirs faire et des techniques*, MSH Paris, 1991, p. 15-21.
- BRIL B., « Rôle de la "Niche de développement" sur les expériences précoces de l'enfant. Une étude comparative France-Mali », in *Revue de Médecin Le psychosomatique* 37/38, 1994, p. 127-148.
- CAVALLI-SFORZA L.L. & al., « Theory and Observation in Cultural Transmission », in *Science*, vol. 218, 1st October (eds), 1982, p. 19-27.
- GEORGE C., *Apprendre par l'action*, Paris : PUF, 1983.
- LAVE J. & WENGER J., *Situated learning legitimate peripheral participation*, Cambridge University Press, 1991.
- LINTON R., *Le fondement culturel de la personnalité*, Dunod, 1977.
- MAYER R.E. & FAY A.L., « A chain of cognitive changes with learning to program in Logo », in *Journal of Educational Psychology*, vol. 79, n° 3, 1987, p. 269-279.
- PIAGET J., *La prise de conscience*, Paris : PUF, 1974a.
- PIAGET J., *Réussir et comprendre*, Paris : PUF, 1974b.
- PIERRE C., *L'apprentissage par l'action. Perspective développementale*, thèse de doctorat, université René Descartes, Paris V, 1995.
- RICHARD J.F., *Les activités mentales : comprendre, raisonner, trouver de solutions*, Paris : Armand Colin, 1990.
- ROGOFF B., *Apprenticeship in thinking*, Oxford University Copyright, 1990.
- STRAUSS C., « Beyond "formal" versus "informal" education : uses of psychological theory in Anthropological research », *Ethos*, 12. 3, 1984, p. 195-222.
- WINNYKAMEN F., *Apprendre en imitant ?*, Paris : PUF, 1990.