



Master 2 sociologie du travail et  
diagnostic des organisations



LE VÉCU DU COVID-19 ET LES NOUVELLES MODALITÉS DE TRAVAIL  
DANS LA RECHERCHE ET LA FORMATION EN PARTENARIAT : LE CAS DU  
DISPOSITIF EN PARTENARIAT PPZS

Par

**KHADIJETOU SOUMARE**

Sous la direction de

**NICOLE SIBELET**

**THOMAS BONNET**

## REMERCIEMENTS

Je remercie le CIRAD pour cette belle opportunité de stage, qui fut une très belle expérience.

Mes remerciements à ma chère tutrice Nicole Sibelet, une chercheuse dévouée, pédagogue, et humaine. Merci Nicole pour tes enseignements, je te garde chaleureusement dans mon cœur.

Merci à mon tuteur universitaire Thomas Bonnet pour sa disponibilité et son encadrement.

Mes chaleureux remerciements à Céline Cardi facilitatrice du projet CoMPAR, qui m'a aidé à mon arrivé à Montpellier, et a été présente pour moi durant ma mission au Sénégal. Toujours à l'écoute, et réactive face à mes interrogations. Merci Céline !

Je remercie Tanguy Lafarge, délégué responsable des dPs, pour sa bienveillance à notre égard.

Merci à toutes ces belles personnes rencontrées au Cirad avec qui j'ai partagé des moments chaleureux et conviviaux. Particulièrement à Becaye Dione doctorant au Cirad qui m'a été d'un énorme soutien.

Mes remerciements à Paulo Salgado animateur du ppzs et Ibra Touré directeur régional pour leur précieuse aide durant ma mission. Merci à Tamsir Mbaye coordinateur du PPZS d'avoir établie la connexion entre certains partenaires injoignables et moi, merci également pour les précieux conseils. Diereudieuf Tamsir !

Merci à ma chère amie Tacko Kanouté qui m'a porté assistance et apporté soutien durant ma mission au Sénégal.

Merci à Anne Vilalta, assistante de l'Unité Mixte Innovation a établi le dossier administratif, pris les billets d'avion et effectué les changements chaque fois que nécessaire.

La cellule d'accueil notamment Jérôme Van de Velde a complété le dossier administratif et géré la convention de stage et les avenants pour ma mission.

Merci à Franck Galtier chercheur au Cirad pour sa grande aide dans des moments difficiles où je recherchais un logement à Montpellier pour la fin de mon stage.

Je ne peux terminer ces quelques lignes sans dire merci à ma précieuse famille, sans qui je n'aurais pu faire tout ce chemin. Merci à ma tante Aminetou wane et mon oncle Mamadou Soumare pour leur accueil à Lyon et qui ont répondu présent à chaque fois que j'en ai eu besoin.

Khadijetou vous dit à tous Merci !

# SOMMAIRE

<b>RÉSUMÉ</b> .....	<b>4</b>
<b>ABREVIATION ET SIGLES</b> .....	<b>5</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>6</b>
<b>I. PRESENTATION DE L'ÉTUDE ET SES ENJEUX</b> .....	<b>8</b>
A. UNE INSTITUTION INTERNATIONALE ENGAGE POUR LE DEVELOPPEMENT .....	8
1. CONTEXTE DE L'ETUDE .....	12
2. LES ENJEUX DE L'ACTIVITÉ ET LE SENS AU TRAVAIL.....	15
3. LES ACTIVITÉS AU TRAVAIL EN SOCIOLOGIE POUR COMPRENDRE LA SPHÈRE DE TRAVAIL.....	15
4. LE SENS AU TRAVAIL UN ENJEU DE PRODUCTIVITÉ .....	16
5. LA SPHÈRE DE TRAVAIL UN ENJEUX POUR LA PRODUCTIVITÉ, ET LES LIENS PROFESSIONNELS.....	18
B. UNE ÉTUDE COLLECTIVE MENÉE EN TRANSDISCIPLINARITÉ.....	22
1. Le travail en équipe.....	22
2. Site d'études .....	24
3. Collecte de données par entretiens .....	28
4. L'analyse et le traitement des données .....	33
<b>II. RESULTATS ET DISCUSSIONS</b> .....	<b>34</b>
1. L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE DU COVID.....	34
2. RÉORGANISATION DES RELATIONS .....	41
3. IMPACT SUR LA PRODUCTIVITÉ.....	53
4. LE PARTENARIAT EN PERIODE DE CRISE.....	62
5. L'APRÈS COVID.....	68
6. PERSPECTIVES.....	74
7. POSTURE SOCIOLOGIQUE DANS LE PROJET CoPMAR ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES .....	75
8. CONCLUSION .....	80
9. BIBLIOGRAPHIE.....	82
10. ANNEXES .....	87
.....	93
.....	93

## RÉSUMÉ

La présente étude est menée dans un cadre post crise sanitaire Covid 19. Celle-ci a impacté les pratiques de travail et de formation et également le partenariat Nord-Sud et Sud-Sud.

L'étude vise à capitaliser les nouvelles solutions mises en place pendant cette crise. Ces solutions peuvent être utiles dans le cadre d'une éventuelle future crise et dans le contexte actuel où la durabilité est recherchée.

Les nouvelles pratiques véhiculent les ambitions de responsabilité sociétale, d'inclusivité, de sobriété et de création d'emploi. Les travaux sont menés en transdisciplinarité : sciences humaines et agronomie.

Ce contexte a forcé les individus à modifier leurs pratiques de travail et de formation.

Plusieurs études ont été menées sur la relation entre le covid et le travail. Cependant peu sont réalisées au sein même de la structure, ce qui donne une dimension d'originalité à notre recherche.

L'objectif de cette étude est d'analyser l'évolution des pratiques de travail dans la recherche et la formation en partenariat, dans un contexte de crise.

L'étude a été réalisée en équipe. Nous avons mené des entretiens semi-directifs sur le terrain, dans nos différents sites dans le cadre de plateforme scientifique.

Le travail en distanciel a impacté les liens entre les partenaires et a fait émerger de nouvelles méthodes de travail

Les thématiques de recherche et l'environnement ont joué un rôle dans la productivité scientifique des chercheurs

La formation au Sénégal a été fortement touchée par les cours en distanciel qui ont été mis en place

## Abréviation et sigles

CIRAD	Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement
COMPAR	Coopération et Monde d'après : contribution des dispositifs prioritaires (dP) à l'Acceptabilité et à la Résilience des modalités de partenariat et des systèmes alimentaires face aux crises actuelles (CoMPAR)
dP	Dispositif de recherche et formation en partenariat
PPZS	Pôle Pastoralisme et Zones Sèches
RP-PCP	Research Platform - Production and Conservation in Partnership (Plateforme de recherche Produire et Conserver en Partenariat)
SIRMA	Systèmes Irrigués au Maghreb
ASEA	Agroecology in Southeast Asia
UMR	Unité Mixte de Recherche
TIC	Technologies de l'information et de la communication
CAMES	Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur.

## INTRODUCTION

Dans le cadre de mon master 2 en sociologie du travail et diagnostic des organisations j'ai répondu à une offre de stage de la part du CIRAD (centre international de recherche agronomique pour le développement). Cette offre porte sur une étude sur les « Évolution de pratiques de travail dans la recherche et la formation en partenariat, dans un contexte de crise, dans un cadre international ». La crise sanitaire mondiale a paralysé puis chamboulé, à l'échelle planétaire, la vie au quotidien, les interactions sociales, les mouvements, et de fait les modalités de travail et d'enseignement. Dans le cadre de la recherche internationale, les restrictions de déplacements, de missions, d'échanges en présentiel, et le passage rapide à des pratiques en distanciel, ont impacté le partenariat Sud-Nord et Sud-Sud et l'accès aux infrastructures de recherche et aux communautés sociales. Selon les consignes nationales déployées et les moyens disponibles, chaque collectif s'est adapté à un nouveau mode de travail sous contrainte, tout en profitant d'un essor des offres technologiques et organisationnelles (comme le télétravail). Le distanciel, mis en place dans l'urgence, questionne les conditions d'efficience et les évolutions souhaitables de la coopération pour le développement, tout en étant source de créativité pour des adaptations durables soutenant la conduite des activités.

La diversité de réactions des politiques publiques, d'organisations des sociétés, de modes et de niveaux de vie, d'expertises, d'inspirations et de capacités créatives, a généré un foisonnement de solutions. Parce qu'elles ont été éprouvées et ont évolué au gré des contraintes et des assouplissements, ces solutions méritent d'être identifiées, analysées et comparées pour être partagées voire améliorées. Les nouvelles pratiques véhiculent les ambitions de responsabilité sociétale (impact carbone et autres limites planétaires), d'inclusivité (participation élargie), de sobriété (réduction des coûts) et de création d'emploi. Ces solutions deviennent indispensables dans un monde futur où d'autres pandémies pourraient surgir et de nouvelles restrictions être imposées, mais aussi dans un contexte actuel où les enjeux de durabilité forte sont devenus prégnants. Une partie des solutions

proposées pourrait même bénéficier à ceux des territoires du Sud qui subissent les contrecoups de conflits armés, directement (comme les conflits au Sahel) ou indirectement (comme la guerre en Ukraine).

Nous verrons dans un premier temps, l'organisation de l'institution, son mode de fonctionnement et ses engagements. Dans un deuxième temps les enjeux de l'étude, qui sera suivi d'une déconstruction du sujet et la problématique. Dans un troisième temps nous allons aborder la méthodologie adoptée qui a permis la réalisation de notre étude. En dernier lieu, la restitution des résultats, suivi d'une réflexion sociologique de notre posture de sociologue dans le projet, et enfin la conclusion de cette étude.

# I. PRESENTATION DE L'ÉTUDE ET SES ENJEUX

## A. Une institution internationale engagé pour le développement

Le cirad est l'organisme français de recherche agronomique et de coopération internationale pour le développement durable des régions tropicales et méditerranéennes.

« Créé en 1984 sous le statut d'Établissement public à caractère industriel et commercial (Épic), issu de la fusion d'instituts techniques et de recherche agronomique tropicale, le Cirad est placé sous la double tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Il apporte son soutien à la diplomatie scientifique de la France ».

Établis sur deux sites à Montpellier, un à Baillargues et un autre à Lavalette, il compte également un centre administratif qui siège à Paris. 1650 personnes sont employées dont 1140 scientifiques comptant 1140 scientifiques. Le Cirad est fortement engagé dans la formation à la recherche, ainsi chaque année une cohorte de près de 450 stagiaires sont pris, dont je fais partie cette année. *Beaucoup de cadres et doctorants rencontrés au cirad m'ont dit avoir commencé au cirad par un stage, j'en ai alors déduit une forte employabilité des stagiaires après leur stage.*

Il est présent sur tous les continents, avec environ une cinquantaine de pays partenaires. *« Avec ses partenaires, il coconstruit des connaissances et des solutions pour des agricultures résilientes dans un monde plus durable et solidaire. Il mobilise la science, l'innovation et la formation afin d'atteindre les objectifs de développement durable. Il met son expertise au service de tous, des producteurs aux politiques publiques, pour favoriser la protection de la biodiversité, les*

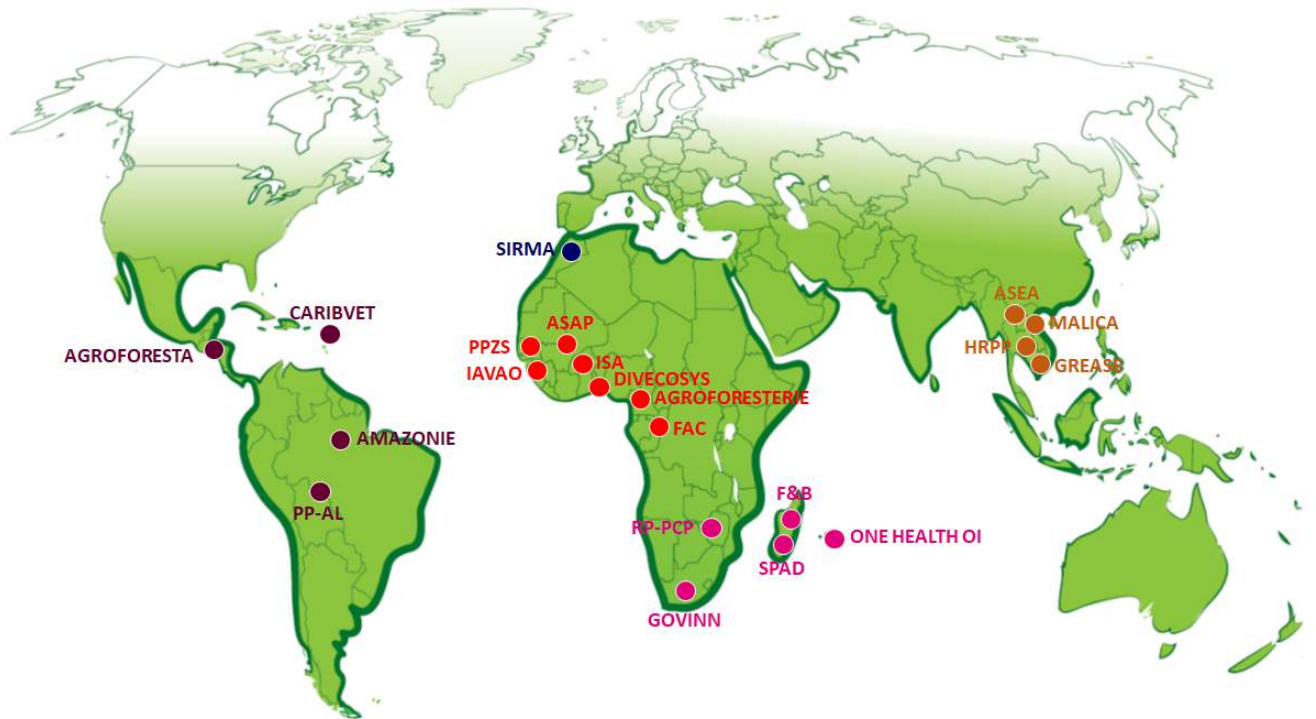


*transitions agroécologiques, la durabilité des systèmes alimentaires, la santé (des plantes, des animaux et des écosystèmes), le développement durable des territoires ruraux et leur résilience face au changement climatique<sup>1</sup>*». Ses partenariats à travers le monde pour la recherche répondent sous le nom de dp (dispositif en partenariat), qui est une appellation choisie par le cirad pour désigner le groupement scientifique fait avec ses partenaires. A ce jour le cirad compte 22 dispositifs en partenariat dans le monde. Les dispositifs en partenariat ne sont pas des entités morales, et non pas de statut juridique, ils sont ce qu'on appelle dans d'autres pays comme le Sénégal des « GIS », (groupement d'intérêt scientifique). Ce sont des partenariats de recherches qui regroupent plusieurs institutions. Certains dispositifs en partenariat sont pluri-pays, regroupant plusieurs institutions de pays différents, comme c'est le cas du dispositif en partenariat SIRMA avec le Maroc, la Tunisie, l'Algérie, d'autres institutions en France autre que le cirad comme l'INRA, certains sont « mono pays, » comme c'est le cas du PPZS qui est un dP mono pays présent uniquement au Sénégal, avec des institutions sénégalaises partenaires, il existe aussi d'autres type de dispositifs qui eux fonctionnent plus par réseaux.

Figure 1 : Carte situant les 22 dispositifs en partenariat du CIRAD dans le monde

---

<sup>1</sup> CIRAD



Le cirad est impliqué dans la formation par la création de masters ou de modules au sein de masters avec plusieurs universités partenaires. Le cirad est à une multitude de projets de recherches également, sur diverses thématiques, comme la santé animale, l'agroécologie, la sécurité alimentaire etc. Ces recherches sont menées par des scientifiques autant à Montpellier que sur des terrains d'études dans des pays partenaires. La recherche au Cirad par le partenariat dans les pays du sud, est une recherche action qui est une recherche avec une « action délibérée de transformation de la réalité, recherche (s) ayant un double objectif : transformer la réalité et produire des connaissances concernant ces transformations<sup>2</sup> ». Ces recherches sont d'ordres diverses, elles se font autant dans des laboratoires de recherches et d'expérimentations, que sur des terrains d'études en contact avec des populations données. Il y'a donc des principes d'actions différentes.

---

<sup>2</sup> Seibel, Claude, and Marie-Anne Hugon, 'Recherche-Action, Formation : quelle articulation ?', *Recherche & formation*, 2.1 (1987), 9–20 <<https://doi.org/10.3406/refor.1987.897>>

## 1. CONTEXTE DE L'ETUDE

La crise sanitaire qui a débuté en 2020 en chine, plus précisément à Wuhan et qui a affecté toute la planète, a suscités des millions morts et des chamboulements dans le quotidien de tous. Elle est la première pandémie du 21<sup>ème</sup> siècle rentrant dans le classement des épidémies les plus mortelles de l'Histoire. *« L'OMS annonce que la maladie provoquée par le nouveau coronavirus sera nommée COVID-19. Conformément aux meilleures pratiques, le nom de la maladie est choisi par souci d'exactitude et pour éviter toute stigmatisation ; il ne fait donc pas référence à un quelconque emplacement géographique, animal, individu ou groupe de personnes<sup>3</sup>»*. Une décision pour éviter toute stigmatisation sur la chine ou les Chinois en raison de la provenance du virus.

*« Le Comité d'urgence estime, dans son avis au Directeur général, que la flambée remplit désormais les critères d'une urgence de santé publique de portée internationale. Sur la base de l'avis du Comité, le Directeur général déclare la flambée de nouveau coronavirus une urgence de santé publique de portée internationale<sup>4</sup>»*

L'Europe a été lourdement touché par cette épidémie avec un bilan de 232 423 341 cas confirmés et 1 978 589 décès soit 31% du total mondial, après l'Asie qui en était le foyer initial. La France a été particulièrement touché par cette épidémie avec quatre vagues épidémiques avec un bilan de 116 000 décès, et des impacts indirects sur la santé de la population, avec des conséquences sur le système de soins<sup>5</sup>. L'Afrique qui était le continent pour qui on redoutait le plus l'épidémie, par son niveau de pauvreté qui s'accompagne de plusieurs déficits dans plusieurs domaines notamment celui de la santé, il fut le continent le moins touché par rapport aux autres continents même s'il a contracté un bilan de contagions de l'épidémie dépassant le million (1 805 720 personnes infectées). Le taux de décès dans ce

---

<sup>3</sup> OMS

<sup>4</sup> OMS

<sup>5</sup> INSEE

continent est à la dernière position dans le classement par rapport aux autres continents avec un bilan de 43 244 décès sur tout le continent.

Pour éradiquer cette maladie dans le monde, des mesures ont été prises sur le plan international, notamment avec le confinement qui est une stratégie de réductions des risques sanitaires en restant chez soi ou dans un lieu spécifique. Il y a également eu des restrictions de déplacements urbain, interurbain, entre pays sur tous les continents, des réductions d'interactions sociales, changements des modalités de travail. L'ensemble de ces restrictions ont été appliquées en France et elles n'ont pas été sans répercussions sur le monde du travail, notamment la santé des employés avec le changement de modalité de travail. Le monde de la recherche n'a pas été en retrait de ces restrictions. Le Cirad étant un centre de recherche et ayant des partenariats de recherches sur tous les continents les (dispositifs en partenariat), les perturbations liées au covid-19 n'ont pas été sans effets non plus.

Face à cette crise et tous les changements qu'elle a occasionné, un projet a vu le jour au cirad, en partenariat avec le ministère de l'Europe et des affaires étrangère. Le projet CoMPAR (Coopération et Monde d'après : contribution des dispositifs prioritaires (dP) à l'Acceptabilité et à la Résilience des modalités de partenariat et des systèmes alimentaires face aux crises actuelles). *« L'objectif global du projet CoMPAR est de capitaliser sur les enseignements à tirer du fonctionnement des dispositifs de recherche et de formation en partenariat (dP) pendant et après la crise sanitaire en matière de modalités de partenariat, de renforcement de capacités et d'appui à des systèmes alimentaires durables et ancrés localement, en vue de produire des recommandations et des outils acceptables économiquement, écologiquement et socialement<sup>6</sup> »*, il a été validé en mai 2022 et s'achèvera en 2024. Il s'agit dans ce projet d'explorer différentes dimensions à savoir : Des modalités de fonctionnement et les outils collaboratifs mobilisés des dPs (composante 1 du projet), Des modalités de formation et de renforcement des compétences (composante 2 du projet), et du renforcement de capacités et d'appui à des systèmes alimentaires durables et ancrés localement (composante 3 du projet). Chacune de ces composantes comporte des objectifs spécifiques, et celle par laquelle notre étude

---

<sup>6</sup> CIRAD

est concernée et qui a occasionné le stage qui est la composante 2 et particulièrement la phase 2 de la composante. C'est dans sens que j'ai répondu à une offre de stage sur « **l'évolution des pratiques de travail dans la recherche et la formation en partenariat dans un contexte de crise dans un cadre international** », débuté mis mars et s'achèvera mi-septembre.

La composante 2 du projet est sur la formation et le développement des compétences, qui consiste à : Formuler des recommandations sur les modalités de formations et de renforcement de capacités, et élaborer et mettre en place une formation de formateurs capitalisant sur des adaptations durables développées pendant la crise sanitaire et mobilisables face à d'éventuelles crises à venir. Cette composante se réalisera :

- Grâce aux analyses de cas menées sous forme d'ateliers participatifs à l'échelle d'un dP, mettre en lumière les évolutions survenues dans la manière dont les formations et le renforcement des capacités ont été délivrés au Sud ; Cette phase a déjà été mené par les animatrices du dp. Phase 1.
- Par le biais d'entretiens individuels semi-directifs intégrant l'ensemble des participants d'un même dP, recenser des innovations, des écueils, des suggestions issus d'expériences et d'initiatives individuelles dans la dispense de formations et de renforcement de capacités. Cette phase est celle dans laquelle j'interviens en tant qu'apprentis sociologue du travail. Il s'agit de faire une analyse sociologique de l'impact du covid sur la recherche et la formation en partenariat dans les dps. Phase 2
- Construire, organiser, conduire et évaluer une formation de formateurs au sud. Cette troisième phase de la composante 2 qui débutera en septembre à la fin de la phase 2 que nous menons actuellement. Phase 3.

## 2. LES ENJEUX DE L'ACTIVITÉ ET LE SENS AU TRAVAIL

### a) LES ACTIVITÉS AU TRAVAIL EN SOCIOLOGIE POUR COMPRENDRE LA SPHÈRE DE TRAVAIL

Pour une déconstruction du sujet j'ai traduit les pratiques de travail énoncées dans le sujet de l'étude par les activités qui sont faites au travail, pour une approche en sociologie du travail. Un retour historique sur la perception du travail afin de la situer dans son contexte. Une première catégorisation du travail à partir des certaines conceptions idéologiques qui seraient pessimistes liant l'idée travail à la peine. Le travail serait par définition une nécessité de survie joignant des difficultés. Ces conceptions idéologiques sont d'ordres religieux « tu gagneras ton pain à la sueur de ton front », ou sociétales pour les grecs « *le travail est le propre de la condition servile* ». On passe progressivement de l'approche du travail comme question sociale à une approche de ce que l'homme fait au travail. Dejours définit cette activité comme « *l'activité coordonnée déployée par les hommes et les femmes pour faire face à ce qui, dans une tâche utilitaire ne peut être obtenu par la stricte exécution de l'organisation prescrite* », Marie-Anne Dujarier décrit l'activité comme la somme des marges de manœuvres que l'employé fait, où l'on retrouve le travail prescrit avec des appropriations de la tâche faites qui donnerait le travail réel effectué. Le travail prescrit est le travail tel qu'il est demandé, et le travail réel qui est l'appropriation du travail dans l'exécution de la tâche. Dujarier définit également tout travail comme étant une action, contrairement à l'action qui n'est pas forcément un travail, et « l'action désigne d'une façon générale, ce que l'on fait finalement » (Dujarier 2017).

L'action, qu'elle découle du travail ou pas, répondrait à trois coordonnées sociales qui sont : l'histoire, les rapports sociaux institutionnalisés, et les situations de coprésence. L'histoire est reflétée par un ensemble de comportements qui

découlent de l'habitus et qui influent sur l'action. Les rapports sociaux institutionnalisés, qui sont un ensemble de déterminants au sein des institutions (statuts civiques, division sociale des tâches, rapports marchands) qui définissent, orientent et proscrivent l'action. « *Les institutions qualifient les êtres et définissent les épreuves (Boltanski, 2009) attribuent des places et des rôles, répartissent les tâches, les ressources, portent les normes et valeurs légitimes* <sup>[2]</sup>». Les situations de coprésence qui sont la scène sur laquelle se déroule l'action et les échanges entre « acteurs » en coprésence. Il s'agit d'interactions entre les individus dans un espace donné, qui est « l'espace d'espace concret ». Les interactions sont par définition un ensemble d'échanges entre les individus dans un espace social donné ; Des échanges qui sont de part et d'autre le fruit de la culture, résultante des règles morales. Le Cirad ayant de partenaires institutionnels partout dans le monde, les coordonnées sociales dans lesquelles s'inscrivent l'action varient, selon le pays où l'on se trouve, qui induisent des enjeux de partenariats diverses.

## b) LE SENS AU TRAVAIL UN ENJEU DE PRODUCTIVITÉ

Dans les techniques managériales en entreprise, Martin Richer fondateur d'un cabinet de conseil en management et responsabilité sociétale des entreprises définit les trois acceptions du sens au travail. Dans une organisation, le collaborateur (l'employé) pour être performant doit savoir la finalité de son travail, à quoi sert et quel est le but de celui-ci., Il s'agit également de connaître les objectifs fixés par l'entreprise et d'y adhérer, cela permet au collaborateur de donner une direction à son travail.

En deuxième acception, il s'agit de donner une signification aux actions faites au travail, une auto-interrogation du travail mené par le collaborateur. Olivier Favreau traduit cette signification par une question qui est la suivante : « mon travail est-il digne de ce nom ? » (« Une crise du consentement au travail », Le



Monde du 12 juin 2022). Il s'agit de là l'accomplissement personnel par ce travail, mais également sa reconnaissance par l'institution.

En troisième acception du travail, la sensation. Les sentiments que procure le travail. Pour être optimal dans son travail, le collaborateur doit être dans un environnement positif, être dans un travail qui procure bien être à travers de bonnes conditions de travail qui éviteraient le stress, de la sécurité par des relations saines avec la hiérarchie et les collègues, et de l'estime de soi par une valorisation de sa personne par l'acquisition de compétence, une évolution concrète.

Ces trois acceptions du sens au travail mises en exergue permettraient d'améliorer la qualité de vie au travail.

L'analyse sous le prisme du sens donné au travail permettrait dans le cadre de notre étude, d'interroger le sens donné des acteurs à leur travail, comment celle-ci évolue avec le covid et quel a été son impact. Cette entrée analytique permettrait également d'en ressortir les diverses motivations, ou encore les raisons de démotivations, ce qui impacterait dans les deux cas sur le rapport au dispositif en partenariat aussi bien des ciradiens que des partenaires.

En psychologie, lorsque ces dimensions qui font sens pour l'individu manquent, il y a création de panne de sens dans le travail. « Ainsi, le sens du travail est issu des relations avec l'environnement, avec les autres, et notamment avec les pairs, mais aussi de ce sentiment d'appartenir ou non à un collectif. Lorsque ces dimensions sont fragiles, voire catastrophiques, l'isolement est incontournable et la question du sens ressurgit pour chaque individu avec ses propres déterminants » (Conrath et Ouazzani 2022).

### c) LA SPHÈRE DE TRAVAIL UN ENJEUX POUR LA PRODUCTIVITÉ, ET LES LIENS PROFESSIONNELS

La crise sanitaire a été vécue différemment selon les pays et les continents, il y a des pays qui ont eu des restrictions sanitaires qui ont été plus longues et plus strictes que dans d'autres. L'impossibilité d'aller au travail avec la limitation des déplacements obligeant à changer de modes de travail pour maintenir le travail a permis un essor du télétravail, qui bien qu'il existât déjà était peu pratiqué. « Le Télétravail (TT) est défini par l'article L.1222-9 du Code du travail (2012). Il désigne *« toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication<sup>[9]</sup> »*. La réalisation du travail en dehors de la sphère de travail par le télétravail « implique une certaine dispersion spatiale et temporelle, il est devenu habituel de le décrire comme une forme de flexibilité permettant de travailler à n'importe quel endroit, n'importe quand » (Kurland et Bailey 2023). Le télétravail est rendu obligatoire, et fait dans les domiciles à susciter des interrogations sur l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle. Comment l'individu fait face à l'irruption du télétravail dans sa sphère privée ? « Les temps et les espaces privés s'entremêlent avec l'espace-temps professionnel pour ne former plus qu'une mosaïque au sein de laquelle il devient possible pour le travailleur de décider de ses propres moments de travail ou de loisir. » (Taskin 2006), ce qui implique une gestion de cette délocalisation de la sphère de travail et de son environnement privé de vie. Le télétravail induit une gestion de cette despatialisation, « c'est-à-dire de la distance non seulement physique, mais aussi et surtout psychosociologique, liée à l'éloignement du travailleur de son environnement de travail au sens large (collègue, espaces communs, échanges informels et formels etc.) » (Taskin 2006).

En psychologie du travail, (Dose et Desrumaux 2022) font une analyse sur l'utilisation d'outils technologiques de communication et la conciliation des vies.

Les TIC sont devenues un enjeu pour les entreprises, car elles créent de nouvelles formes de communication mais permettent également de la productivité. Les avantages de l'avènement des TIC dans le milieu organisationnel interviennent en premier lieu sur les facilités qu'ils offrent en diminuant les contraintes professionnelles temporelles et spatiales. Elles procureraient également plus de performance et d'efficacité aux salariés. Un déplacement de la place du travail par les évolutions technologiques qui permette sa délocalisation du lieu de travail, toutefois « sans que les personnes n'aient nécessairement accès aux ressources suffisantes pour faire face aux environnements socioprofessionnels en mutation » (Dose et Desrumaux 2022).

L'utilisation des TIC, notamment la messagerie électronique « dont l'utilisation s'est amplifiée au niveau des interactions psychosociales à distance » (Dose et Desrumaux 2022) peut créer une pression par la volonté de répondre instinctivement aux messages reçus appelé « télépression », ce qui, à force peut conduire à une surcharge chez l'individu et voir perte de sens. Ces outils ont d'autres part leurs apports positifs car ils peuvent permettre à l'individu d'avoir plus de reconnaissance de son travail « Ainsi, le travail fait également sens au moyen des TIC car elles apportent de nouveaux moyens de se sentir valorisé, reconnu et considéré". Cette nouvelle forme de reconnaissance peut constituer une ressource positive ». Pouvoir concilier la sphère professionnelle et la sphère privée constitue pour la personne un bien être, l'utilisation excessive des TIC conduit la personne à une saturation chronique, un manque de temps perpétuel.

En France, le télétravail a rapidement été intégré dans les pratiques de travail pendant la crise sanitaire pour le maintien du travail dans plusieurs secteurs, notamment du privé, et la fonction publique. Cependant, le travail en distanciel nécessite en plus d'une gestion entre la sphère professionnelle et privée, des moyens pour télétravailler. Le télétravail ayant plusieurs définitions, il ne nécessite pas forcément une utilisation des outils numériques. Toutefois, dans un monde en perpétuelle évolution où les échanges entre partenaires, collègues sont fortement en expansion, une familiarité avec les outils numériques et leur utilisation devient quasiment nécessaire. Dans le cas où le travail nécessite un

contact permanent avec le lieu de travail, il nécessitera également un accès à internet et une familiarité aux outils numériques pour maintenir le travail en distanciel tout en restant en contact avec les membres de son lieu de travail. Les Pays du Nord sont dotés d'une meilleure connexion internet par rapport au pays du sud, ou le débit de la connexion internet fait encore défaut. Ceci ne rendant pas la modalité du télétravail dans ces zones facile. La communication également avec les partenaires qui est essentiellement maintenu par la communication, met aussi en jeu les partenariats nord sud durant la période du covid.

Le covid a forcé les individus et les structures à changer leurs pratiques de travail. Les déplacements ont été drastiquement limités et en conséquence le travail en présentiel quasiment impossible, lors de ces périodes. Cela a créé des contraintes au niveau de pratiques de travail et de formation.

Ce contexte est venu toucher la santé par conséquent stimuler la peur chez les individus, ce qui est venu d'autant plus changer les pratiques précédents la période.

Beaucoup d'études portent sur les effets du covid sur la santé. Ce sujet est devenu très rapidement étudié en masse. Lorsque nous cherchons le terme "*covid*" sur google scholar pour la période 2019 - 2021 en précisant que nous cherchons seulement les articles de revue, 132 000 résultats sont trouvés. Cependant, il y a peu d'études portant sur la relation entre le covid et le travail. Lorsque nous recherchons les termes "*covid*" et "*travail*" avec les mêmes critères, seulement 640 résultats sont trouvés. Notre étude est d'autant plus spécifique car elle s'intéresse à cette relation dans le cadre d'une structure en particulier. De plus, cette réflexion se fait depuis l'intérieur de la structure

Les hypothèses de recherche construites auxquelles nous tentons de répondre aux cours de cette recherche sont les suivantes :

HP : La crise sanitaire a impacté les pratiques de travail dans la recherche et la formation.

HS1 : L'environnement de travail vient impacter les pratiques de travail et de formation

HS2 : De quelle manière la crise du covid a-t-elle impacté les représentations sociales du travail ?

HS3 : les différentes réalités géographiques influent sur les conséquences de la crise sanitaire

## B. UNE ÉTUDE COLLECTIVE MENÉE EN TRANSDISCIPLINARITÉ

### 1. Le travail en équipe

Nous sommes quatre étudiantes de Master 2 à avoir été retenues pour quatre stages du 13 mars au 12 septembre 2023.

Les travaux ont été menés en transdisciplinarité en mobilisant nos différentes disciplines et celle notre l'encadrante : sociologie des organisations, sociologie du travail, sociologie de l'éducation, anthropologie, psychologie sociale, aménagement et géographie humaine, sciences politiques, sociologie rurale, agronomie, épistémologie. Comme Sibelet (2021) le note "la transdisciplinarité est l'intégration transversale de disciplines : c'est une posture. « Trans » indique « entre, à travers et au-delà » des disciplines. La transdisciplinarité vise une collaboration. Elle implique le renforcement de compétences transversales : capacité d'analyse et de synthèse, organisation, structuration, planification, pédagogie, etc. Elle vise à formuler des objectifs communs et à mener une orientation de la recherche partagée. [...] La transdisciplinarité exige la réflexivité et la responsabilité des scientifiques face aux problèmes du monde contemporain. Elle invite à de nouvelles façons de penser et de s'organiser".

Nous sommes quatre étudiantes retenues ont travaillé en équipe avec la responsable du stage et autres référents (chef du projet COMPAR et une animatrice d'ateliers organisés dans COMPAR). Chaque étudiante est restée cependant autonome. Chaque étudiante a été en charge de l'étude, depuis Montpellier, d'un des quatre dispositifs en Partenariat retenus ensemble entre

stagiaires et référents (Afrique du Nord, Afrique de l'Ouest, Afrique Australe, Asie.).

Un e.learning sur des Méthodes en sciences sociales conçu par la responsable du stage et tutoré par elle-même a constitué un soutien en plus de l'encadrement régulier en présentiel (chaque semaine et autant que l'on en éprouve le besoin). *Méthodes de l'enquête qualitative appliquée à la gestion des ressources naturelles*. <http://entretiens.iamm.fr/> (Sibelet et al., 2013)

Nous avons été accompagnées par la responsable de l'étude pour mener une recherche complète : analyse de la commande, construction de la problématique, construction des guides d'entretien, conduite de entretiens, analyse des données, rédaction du mémoire.

Pour le travail d'échanges et de constructions collectives, le recours à la méthode du Méta-plan a souvent été utilisée. Une question nous est posée, et chacune dispose d'une à quatre feuilles de papier (selon l'exercice) pour indiquer une idée par feuille. Chaque étudiante est invitée, tour à tour, à exposer ses idées et à les afficher sur un mur en les agrégeant aux idées similaires ou au contraire en les disposant à distance, si distinctes. Une étape collective de discussion, de précision et réorganisation des idées termine la session collective. Le Méta-plan a servi notamment pour les phases suivantes :

## **Accueil**

1. Présentation des membres de l'équipe (4 stagiaires, la directrice de l'étude et une facilitatrice) : identité, institution-université, mots clés, discipline, concepts majeurs maîtrisés, expression libre

Déroulé de la préparation de la recherche

2. Notions Concept
3. Champ social, champ historique, champ géographique
4. Questions de recherche
5. Variables
6. Questions du guide d'entretien

Déroulé de l'analyse des données

7. Thématiques
8. Plan détaillé

En outre, un logiciel de gestion de références bibliographiques a été utilisé pour constituer une base, partagée entre nous quatre, des références bibliographiques intéressantes pour l'étude.

Enfin, un document de travail partagé en ligne a permis d'avoir des regards croisés sur les quatre sites étudiés et a servi de support pour des discussions collectives en salle.

## 2. Site d'études

Le CIRAD comprend vingt-deux dispositifs en partenariat. Deux rencontres ont été faites avec le délégué des dPs. Une première rencontre a permis de lister les critères discriminants les dPs par ordre d'importance. De cette liste nous avons choisi de maintenir cinq critères : la thématique, l'ancienneté, les partenaires membres ayant signé une convention, les partenaires associés multisectoriels et la recherche-formation. La thématique axée urbaine ou rurale varie selon la zone géographique du dP. L'ancienneté nous permet de comprendre l'évolution du dP dans le temps et les relations de confiance entre acteurs et chercheurs qui s'y sont construites. Les partenaires peuvent avoir des statuts différents. Il y a des partenaires membres, proches et d'autres associés qui gravitent via des forums et conférences. Ils constituent le cœur du partenariat Nord-Sud. Le continuum recherche-formation constitue un critère permettant aux chercheurs et enseignants-chercheurs de transmettre leurs connaissances XXX Les dPs sont engagés dans des activités de recherche et de formation au service des agriculteurs et des étudiants



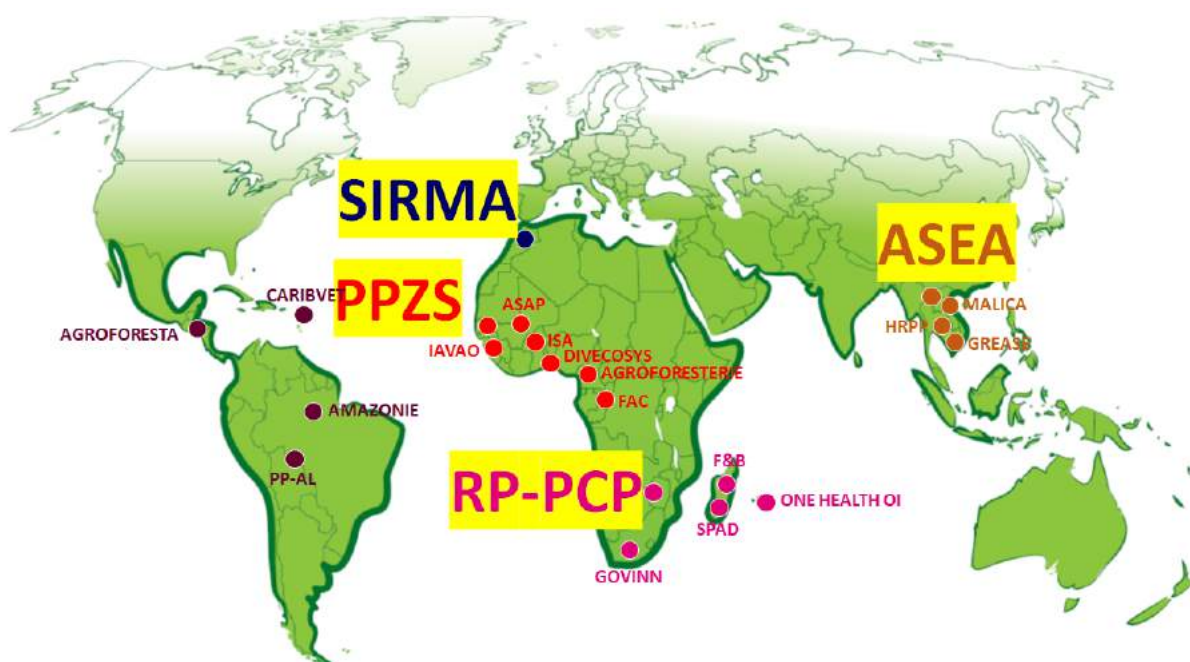
Nous n'avons pas pu aboutir à une typologie constituée d'idéal-types ([Weber, 1992](#)). Néanmoins le fait d'avoir identifié les critères discriminants des dPs a permis au responsable des dPs de faire une "autoscopie" et cela a servi de base pour proposer un choix de quatre sites offrant une diversité sur les critères analysés. Les principaux critères discriminants, les quatre dPs retenus sont données en tableau 1. La figure 2 les situent géographiquement.

Tableau 1 : Critères discriminants les quatre sites retenus

	PPZS	SIRMA	RP-PCP	ASEA
<b>Signification du sigle</b>	Pôle Pastoralisme et Zones Sèches	Systèmes irrigués au Maghreb	Research Platform: Production and Conservation in Partnership	Agroécologie en Asie du Sud-Est
<b>Pays</b>	Sénégal	Tunisie	Zimbabwe	Cambodge
<b>Thématique</b>	Pastoralisme Filière lait	Durabilité des modèles d'agriculture irriguée basés sur les eaux de surface et souterraines ; étude des processus d'innovation et des dispositifs de gouvernance informelle ; méthode d'évaluation multicritères ; renforcement des capacités des acteurs ;	Large : santé, gestion des territoires, agroécologie, gestion des conflits forêts (agriculteurs Vs instances gouvernementales) => mouvements sociaux	Agroécologie Plantes
<b>Ancienneté</b>	22 ans (le plus ancien)	21 ans (ancien)	En évolution, âge intermédiaire	5 ans (depuis 2018)
<b>Partenaires membres (signature)</b>	4 (1 université, 2 centres de recherche, CIRAD)	12 partenaires : 2 au Maroc, 2 en Algérie, 2 en Tunisie, 6 en France (Cirad, IRD, INRAe, Institut Agro, IAMM, AgroParisTech)	9 partenaires : élargi Afrique du Sud, Botswana, Zambie	14 partenaires (gros), implantés Vietnam, Laos, Cambodge

<b>Partenaires-associés / multisectoriel</b>	ONG	ONG, organisations paysannes, décideurs publics, gouvernances locales, acteurs de l'eau	5 partenaires	ONG, représentants gouvernementaux, privé Innovation agriculture
<b>Recherche formation</b>	-1 Master	Rôle important des étudiants dans le fonctionnement du dP, écoles-terrain, avancé dans les formations collectives des étudiants et jeunes chercheurs, beaucoup d'étudiants en Master pour stages de recherche	Formations courtes à destination des étudiants	Commence la formation Organise école-chercheur
<b>Particularité</b>	Exclusivement au Sénégal	Le plus de partenaires français	Organisation paysanne forte	Existait avant mais plus petit et sous un autre nom

Figure 2 : Carte situant les quatre dispositifs en partenariat du CIRAD retenus pour l'étude



Les quatre dispositifs en partenariat retenus ont été surlignés

### 3. Collecte de données par entretiens

L'étude a été menée selon les méthodes de recherche qualitative (Olivier de Sardan, 1995, 2008) pour collecter et analyser les données. Des entretiens semi-directifs (Sibelet et al., 2013) de type compréhensif (Kaufmann, 2011) ont été réalisés.

Quatre entretiens (4) ont été réalisés auprès d'informateurs clés pour avoir une vue d'ensemble des dPs et tenir compte des résultats d'ateliers menés en amont de cette étude dans le cadre de COMPAR. Les quatre personnes avaient été animateurs et animatrices de ces ateliers.

24 entretiens ont été réalisés auprès des membres du dP PPZS, en présentiel ou en Visio à Montpellier ou à l'étranger. Les entretiens en présentiel à Montpellier ont été conduits quand un membre d'un dP étudié y était de passage.

Une mission a été organisée pour chaque étudiante pendant 2, 5 semaines pour réaliser un nombre optimum d'entretiens en présentiel pour les membres du dP ne se déplaçant pas. Les Visio ont été un moyen de compléter les entretiens quand il n'était pas possible de les faire en présentiel ni à Montpellier ni à l'étranger.

La bibliographie a été mobilisée régulièrement tout au long de l'étude. Elle a été particulièrement utilisée pour la construction de la problématique et pour la discussion des résultats. La bibliographie est quasiment entièrement puisée dans un corpus scientifique (essentiellement des articles scientifiques publiés et autant que nécessaire des rapports scientifiques -dits de littérature grise). La recherche d'informations a été complétée par des recherches sur des sites internet et des articles de presse où les sources ont toujours été vérifiées et sérieuses.

L'observation participante est une composante importante pour comprendre le contexte de l'étude et pour débusquer des éléments inattendus, autrement dit pour favoriser la sérendipité :

« la découverte par chance ou sagacité de résultats pertinents que l'on ne cherchait pas » (Merton, 1945). L'observation participante a été effective pendant toute la durée du stage puisque tout le stage s'est déroulé dans le monde de la recherche concerné par l'étude. L'essentiel du stage s'est déroulé à Montpellier dans les locaux du CIRAD et la mission de terrain a eu lieu en se rendant sur les lieux de travail des enquêtés, hormis les entretiens en Visio. Au quotidien à Montpellier, chaque étudiante a pu partager des moments de convivialité et des conversations libres avec d'autres étudiantes, des chercheurs et chercheuses, des assistantes ; déjeuners quotidiens à la cafétéria du CIRAD, quelques petits déjeuners du jeudi prévus pour que les occupants du bâtiment de l'UMR Innovation et de deux autres UMR se rencontrent, ... Nous avons assisté en juin à une réunion large du projet COMPAR. Nous avons présenté nos parcours et nos compétences et le sujet de l'étude. Nous avons participé à un dîner organisé par COMPAR lors de la semaine de rencontre de membres de dPs à Montpellier.

**Les variables utilisées pour les entretiens sont :**

1. Repère historique
  - Évolution de la pandémie
  - Restrictions
2. Activités
  - Pratiques de recherche
  - Pratiques de formation
  - Projets de recherche
  - Publications
  - Expérimentations
3. Capabilité
  - Impacts le reste de la vie

- Ressources mobilisées pour faire face (Ressources financières, Relations sociale)
4. Environnement  
Environnement de travail (Bureau, Maison)  
Modalités de travail mises en place  
Accompagnement par la structure de travail (Financier Organisationnel Formations numériques)  
Impact des obligations personnelles sur le travail
  5. Interaction  
Impact du COVID sur les relations au sein de votre travail (Liens / échanges, Intra dP / Hors dP)  
Impact de l'évolution de ces relations sur le travail  
    Évolution du rapport au travail en distanciel  
    Évolution de votre rapport au travail en présentiel
  6. Technologies d'information et de communication (TIC)  
Mobilisation des technologies d'information et de communication dans votre travail ?  
    Compétences digitales  
    Accès à internet (fréquence, débit)  
    Nouveaux outils mis à disposition  
    Ceux toujours utilisés par le groupe aujourd'hui ?
  7. Émotions/ Santé / Bouleversements  
    Santé physique / psychique (moral)  
    Grands changements dans votre vie
  8. Inégalités de genre  
Différences entre les collègues femmes et les collègues hommes  
    Au travail  
    Plus généralement
  9. Monde d'après / Sens  
    Évolution du sens donné au travail  
    Satisfaction insatisfaction dans le travail  
    Souhaits concernant votre travail

**Talon sociologique** (caractéristiques personnelles)

Nom, Prénom

Genre

Age

Employeur (institution)

Équipe

Travail dans la formation ou non

Publication ou non

Fonction (position dans la hiérarchie de la structure)

Discipline

Diplôme le plus élevé

Ancienneté : expérience professionnelle, dans l'institution, dans le dP, dans la fonction.

Des entretiens spécifiques ont été menés avec les animateurs et co-animateurs des dPs et au responsable de l'ensemble des dP, sur les variables suivantes :

10. Évolution Stratégies partenariales

Qualité du partenariat

Projets

Nombre de partenaires

Bailleurs de fonds

11. Évolution Stratégies scientifiques

Priorités qui ont changé

Questions de recherche qui ont changé

Le guide d'entretien a été modifié et reformulé au cours du temps selon la pertinence des questions et les modifications ont eu lieu principalement sur les premiers entretiens. Une fois stabilisé il a été traduit en anglais, pour les deux sites anglophones, puis de nouveau adapté en fonction des premiers entretiens menés et des réactions des interviewés.

Le guide stabilisé est donné en (annexe 2). Il a été, au besoin, adapté quand l'interviewé avait une position différente que chercheur tout en restant au plus près des variables.

Les acteurs ont été choisis en fonction de leur rôle, de leurs caractéristiques et selon leur disponibilité,

L'échantillon des personnes interrogées est décrit dans le tableau suivant (tableau 2)

### **dP PPZS**

Tableau 2 : Échantillon des enquêtés

Acteurs	Nombre		Mode de l'entretien		Total
	Femmes	Hommes	Présentiel	Visio	
Chercheurs	2	14	10	6	16
Enseignants chercheurs	1	4	4	1	5
Retraités	0	3	3	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>24</b>

Nous avons obtenu des premiers contacts par les membres du projet COMPAR. Ensuite, nous avons réalisé un échantillonnage buissonnant, en obtenant de nouveaux contacts en les demandant aux personnes enquêtées. Par ailleurs, nous avons fait le nécessaire pour éviter le phénomène d'enclicage (Olivier de Sardan, 1995), notamment en rencontrant des gens une fois en mission sur place dans les locaux du dP PPZS.



#### 4. L'analyse et le traitement des données

Nous avons construit une matrice selon le modèle décrit dans *Méthodes de l'enquête qualitative* (Sibelet et al., 2013) pour faire une analyse thématique des discours recueillis. Cette matrice (tableau 3) contient en colonne les caractéristiques correspondant au talon sociologique et les thèmes abordés par les acteurs enquêtés, et contient en ligne chaque entretien. Les thèmes abordés sont classés en 10 catégories :

1. Réaction au Covid
2. Environnement physique pendant le Covid
3. Rapport au dP des non-ciradiens
4. Articulation vie privée vie personnelle
5. Rapport au numérique
6. Évolution du lien social au travail
7. Sens donné au travail
8. Egalité homme-femme
9. Impact sur la formation
10. Productivité scientifique

**Tableau 3: Matrice des entretiens selon caractéristiques et thématiques**

Caractéristiques et thèmes numéro d'entretien	Caractéristiques des acteurs				Thèmes		
	Age	Genre	...	Diplôme	Thème 1 Réaction au Covid	...	Thème 10 Productivité scientifique
1							
2							
...							

## II. RESULTATS ET DISCUSSIONS

### 1. L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE DU COVID

#### a) Les restrictions officielles

Le Sénégal a enregistré son premier cas de covid le 02 mars 2020. La peur et la tension montent très vite dans le pays, le 16 mars 2020 pour limiter la propagation du virus, les lieux de rassemblement comme les écoles et universités sont fermés. L'état d'urgence est déclaré le lundi 23 mars, suivi d'un couvre-feu de 20h à 6h du matin, et une obligation de port de masque en dehors des domiciles. Le 30 mars 164 cas déclarés positifs, 28 guéris et 134 sous traitement. Le premier cas de décès est enregistré le 31 mars 2020 avec celui de pape Diouf icône franco-sénégalaise de football, faisant ainsi monter la peur au sein de la population et le réalisme quant à l'existence du virus.

Les mesures restrictives se sont assouplies à mesure que les cas de contamination et les décès diminuent. Une montée drastique des cas en janvier 2021 a réinstauré certaines mesures sanitaires comme l'obligation du port du masque.

#### b) Des restrictions globalement bien vécu

Une diversité de réactions face aux ressentis des restrictions, mais globalement positives, on parle de "*vécu acceptable*" KH16. Les restrictions ont été vécues comme étant nécessaires face à la situation, elles ont été "*vécues avec beaucoup de philosophie*" KH4, KH11, KH20. Une phrase que beaucoup de chercheurs sénégalais ont employé pour désigner leurs ressentis par rapport à la situation. Comprenant l'urgence de la situation, ces professionnels ont compris la nécessité de diminuer les interactions avec les autres, que ce soit dans le cadre professionnel

ou personnel, la nécessité d'arrêt des activités de terrain pour "endiguer" le virus, terme énoncé par l'un d'entre eux.

Bien qu'elles soient assez bien acceptées, les restrictions ont été qualifiées de trop sévères par certains, et ont été d'un impact significatif sur les travailleurs dans le secteur informel ou les journaliers dont des activités ont dû être arrêtées. *"il y a tellement de restrictions qu'ils (référence à ceux qui n'ont pas de travail stable) n'arrivent plus à avoir de quoi se nourrir"* KH13. Des discours qui montrent l'intérêt et les préoccupations des autres avec qui ils vivent.

Les restrictions de déplacements ont également conduit à une restriction de circulation des marchandises, qui s'est traduite par ainsi une augmentation des prix dans les marchés, entraînant naturellement un coût supérieur pour les portefeuilles. *"Ressenti sur le portefeuille car le Sénégal est un pays importateur d'aliments"* KH4. Cette cherté de la vie à cette période, notent-ils, est plus difficile à vivre économiquement pour ceux qui n'ont pas de travail stable, comme les travailleurs journaliers. Une stabilité pour ceux qui sont fonctionnaires car malgré l'arrêt de plusieurs activités les salaires n'ont pas été coupés.

Ceux qui sont en milieu rural ont éprouvé plus de difficultés pour aller faire leurs courses dans des villes voisines avec les restrictions en vigueur.

Vivant beaucoup en communauté au Sénégal, on y retrouve principalement plus de familles élargies que de familles nucléaires. On fait face à une solidarité mécanique quand il y a des problèmes, des crises, les gens s'entraident pour surmonter les moments difficiles. L'arrêt du travail pour beaucoup de sénégalais pendant la crise a amené ceux qui ont encore un travail à venir en aide à ceux qui n'en ont plus. *"Au Sénégal ton salaire ne t'appartient pas"* KH5

Le salaire n'appartient pas qu'au propriétaire mais à toute la famille, dans les dépenses on ne prévoit pas que les siens mais également ceux de la famille qui comptent sur le salarié. Un coût supplémentaire dans les finances, dans les charges qui impactent également les épargnes et projets personnels des salariés soutien de famille. *"Le salarié sénégalais n'a pas de culte à l'épargne donc si la pression sociale augmente on le ressent directement"*. KH5

*"Quand on est l'aîné d'une grande famille, il y a des gens qui sont dans le secteur informel, ça les a impactés, du coup le salarié est obligé de supporter beaucoup de*

*choses, beaucoup de dépenses liés à la survie de ces personnes-là parce qu'il n'arrive plus à trouver les ressources pour vivre. Il y a tellement de restrictions qu'ils n'arrivent plus à avoir de quoi se nourrir, donc tu es obligé de leur apporter de l'aide. A force de le faire, on finit par puiser dans ses économies, et il y a beaucoup d'économies qui partent, beaucoup de projets qu'on arrête, que ce soit des projets de vacances, des projets d'investissements, des trucs qu'on arrête pour pouvoir aider soit la famille ou même des amis qui sont en situation de précarité, sans compter que les dépenses à la maison ont augmenté*" KH13. " Tout le monde sait, en effet, qu'il y a une cohésion sociale dont la cause est dans une certaine conformité de toutes les consciences particulières à un type commun qui n'est autre que le type psychique de la société. Dans ces conditions, en effet, non seulement tous les membres du groupe sont individuellement attirés les uns vers les autres parce qu'ils se ressemblent, mais ils sont attachés aussi à ce qui est la condition d'existence de ce type collectif, c'est-à-dire à la société qu'ils forment par leur réunion"(Durkheim, 2013). Être l'aîné d'une famille est une responsabilité qui amène à s'occuper de certaines responsabilités, c'est le système d'entraide que l'on retrouve au Sénégal et dans plusieurs cultures d'Afrique. En plus de la situation sanitaire qui crée des inquiétudes, il y a aussi cette réalité sociétale de solidarité mécanique et d'entraide qui est accentuée plus que d'habitude vu la situation et qui crée plus d'inquiétudes et un déséquilibre notamment dans leurs finances et leurs projets.

18 des 24 interviewés sont des partenaires, et parmi eux trois ont effectué des séjours en France durant le covid, deux de ces trois décrivent un impact moral plus significatif durant leur séjour en France, on passe d'un "vécu acceptable" énoncé par la plupart à "le stress a failli me rendre fou" KH23. L'éloignement, être confiné sans les siens, avec la peur de pouvoir contracter un virus qui pourrait être mortel créent plus d'angoisse chez ces personnes. Le fait de vivre des événements inquiétants mais en étant chez soi, il y a ce soutien collectif. "le fait d'habiter seul (...) [a] un effet positif sur la détresse psychologique" (Sordes et al., 2021, p. 6). "je ne vais pas parler que du Sénégal ; j'ai beaucoup souffert du covid en Europe, en Europe; Le stress, ça a failli me rendre fou en Belgique, seul, et on voulait

*m'enfermer 3 mois*'KH23 “ *Sur le moral seulement affecté pendant un séjour en France, avec un colocataire positive au covid, c'était une catastrophe, j'ai pleuré plusieurs fois* » KH24

### c) Une diversité de réactions face au covid

L'urgence sanitaire déclarée, une vigilance au niveau de tous les pays du monde, des restrictions pour limiter la propagation du virus, au Sénégal cela a créé beaucoup de psychoses. Une psychose créée par la communication qui a été faite autour du covid, KH11 parle de “*publicité choc avec stratégie égoïste*”, une publicité visant à faire peur un maximum afin que les gens puissent respecter les restrictions. Il eut même des fausses informations véhiculées par certains médias et réseaux sociaux ; “La propagation du coronavirus SARS-CoV2 (Covid-19) observée dans le monde dès le début 2020 a été accompagnée d'une vague de désinformation planétaire, inédite pour un sujet sanitaire. « Des contenus erronés, remèdes, conseils « médicaux », théories de complot, etc., ont circulé sur différents supports (réseaux socio-numériques, SMS, messageries privées, médias traditionnels) visant les citoyens angoissés et avides d'éclaircissements » (Monnier, 2020). “*Il y avait cette psychose*” KH18 ; “*C'était un moment de psychose pour une partie de la population*”. KH15 ; « *le seul impact fort vraiment c'est les restrictions et la peur, et la panique que ça crée* » KH24. Cette psychose accompagné de publicités chocs et de fausses informations, a accentué la peur par des fausses informations véhiculés “au point que le néologisme « infodémie » (infodemic, formé à partir d'information et d'epidemic) a été avancé le 2 février 2020 par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), pour désigner cette situation et ses dangers” (Monnier, 2020). De ce fait, les personnes suspectées d'avoir le covid sont traquées et vivent une marginalisation par la société. “La peur s'installe, notamment avec la traque des personnes suspectes ou en contact avec une personne atteinte du virus”(Diagne, 2022) , une personne (KH3) qui a été cas

contact a vu son nom affiché dans un document officiel, sans confidentialité, avec demande de mise en quarantaine. *“une parenthèse douloureuse cette maladie” “La crise a été mal gérée”* KH3. La demande de mise en quarantaine dans un document officiel vu par tous, amène une certaine stigmatisation de la part des autres, ce qui se traduit par un vécu assez difficile pour la personne concernée. Il en est de même pour les familles qui connaissent des cas de covid en leur sein, elles sont marginalisées. *“Les familles touchées par la Covid sont pointées du doigt. Personne ne veut s’approcher d’elles. Il n’est pas question non plus d’avoir un contact avec les autres membres de ces familles. On les fuit constamment”* KH3

Au niveau des bureaux, les gens ne se côtoyaient plus, même ceux qui avaient l’autorisation d’aller au bureau pour travailler et qui y retrouvent d’autres collègues. *“Quand tu vas dans le bureau de ton collègue, il te montre que tu n’es pas le bienvenu”* KH11. Les gens préféraient se saluer à distance, en restant au pas de la porte, ou s’éviter tout simplement. il fallait se désinfecter les mains tout le temps, désinfecter son bureau, ne pas être à plusieurs dans un bureau, des gestes qu’ils qualifient relevant de la psychose. Mais cette psychose est plus relatée dans le cadre du monde professionnel qu’en dehors de celui-ci. Le respect des règles de l’hygiène est fortement mis en avant, les interviewés dans la description des actions mises en place pour lutter contre le virus, les interviewés évoquent en premier lieu l’hygiène, cet effort de se “désinfecter les mains”, “se laver les mains”, “mettre le masque”. Dans les locaux du lieu de travail, plus d’attention accordée à la propreté des lieux, et des personnes elles-mêmes. Dans l’accompagnement des institutions durant le covid, la première chose évoquée est également un accompagnement pour les gels désinfectants et les masques. Un accompagnement apprécié qui s’il n’était pas fait par les institutions aurait coûté aux travailleurs même.

En dehors du cadre professionnel, les restrictions étaient moins respectées et le virus moins pris en compte. KH4 trouve que les Sénégalais veulent se faire une propre lecture de la situation, ce qui causerait cette non-croyance au virus et au négligement des gestes barrières. *« Le problème avec les sénégalais, ils veulent être à la place des experts »* KH4 ; *“Il y avait des adultes qui ne croyaient pas en la maladie”* KH4. *“Dans mon quartier, ma maison était la seule où les gens mettaient*

*des masques, quand ils sortaient les gens s'esclaffaient de rire, et disaient toubab yi, toubab yi (terme souvent utilisé pour désigner les occidentaux)'*KH20. Malgré l'imposition du respect des mesures barrières à son domicile, KH20 confie que sa mère n'y croyait pas donc il devait faire attention à ne pas qu'elle pense qu'il la fuit en se protégeant en portant le masque. Une situation qui peut parfois être difficile à vivre comme cela a été le cas pour KH23 “ *Ça m'a quand même affecté, je devais beaucoup d'explications à ma famille*”. Une problématique à laquelle été confronté ceux qui croyaient en l'existence du virus et à sa dangerosité qui est de ne pas heurter ses proches, ces derniers ne croyant pas au virus, ne comprendront pas non plus le respect des gestes barrières par d'autres. “Au sein de la population, dans les discussions quotidiennes, reviennent les phrases : « on vivra tous ou on mourra tous ensemble » ; « unis, nous ferons face au virus », « le Sénégal sera épargné parce que le pays est protégé par certains hommes religieux », « la Covid 19 ne peut pas vivre en zone tempérée et par conséquent ne peut pas atteindre les Africains ». Or, on sait bien maintenant que ce fut loin d'être le cas. La portée du discours est pour le Sénégalais une manière de rationaliser et de rendre intelligible la maladie. L'idée que la force de la foi protège le croyant du virus se répand largement parmi les Sénégalais et jusqu'à l'État lui-même”(Diagne, 2022). Les croyances jouent un rôle dans l'acceptation et la lecture faites du virus.

94% de la population est de confession musulmane, et environ 4% sont catholiques. Nous sommes donc dans une société à forte croyance religieuse. De plus, bien que la lutte contre l'analphabétisme et la déscolarisation soient des enjeux majeurs dans les pays du sud, notamment au Sénégal, il y a une bonne partie de la population qui reste tout de même illettrée, donc beaucoup ne croyaient pas au covid. KH3 confie des tensions dans son quartier avec des individus car ces derniers ne croyaient pas au virus, ce qui ne facilitait pas la lutte contre le virus.

Durant également le covid deux millions de sénégalais se sont rendus dans une ville sainte du Sénégal qui s'appelle Touba pour la rencontre annuelle, en faisant fi des restrictions de déplacements qui étaient en vigueur car le président avaient

interdits tous les pèlerinages sur le territoire “*le Président de la République du Sénégal, Macky Sall, décide la fermeture des écoles et universités du Sénégal, prohibe les manifestations publiques pendant un mois, suspend les procédures des pèlerinages musulman et chrétien*”(Diagne, 2022), . Cet épisode auraient conduit les autorités à alléger les restrictions dans le pays et permettre aux gens de circuler à nouveau. Une situation hors de contrôle pour l'État. Une sorte de révolte de la part de la population, les gens ont besoin de travailler, de se déplacer et vaquer à leurs différentes occupations, et surtout de fêter leurs manifestations religieuses, qui sont au-dessus des règles que l'état peut établir. Le faible impact moral s'explique également par cette croyance religieuse qui est très présente au Sénégal. Plusieurs partenaires disent qu'ils s'en remettent à Dieu, et qu'ils sont forts moralement même si c'est dur.

Autant au sein de la population sénégalaise il y a eu une psychose, entraînant une distanciation entre les individus, conflits, stigmatisation et marginalisation, autant la remarque d'une société qui ferait fi du virus et des restrictions est aussi présente. Ce qui crée une réaction à double sens du covid et même une contradiction.

Le contexte local joue un grand rôle dans la réactivité face à des situations comme celle de la pandémie, entre croyances, fausses informations, psychose par l'hygiène, la lecture faite de la situation dépend fortement dans ce cas précis, de la représentativité du virus qui ne dépendrait pas que de la croyance mais également du statut social (être instruit ou pas), d'où la vigilance plus accrue dans le monde professionnel que dans les autres sphères plus privées.



## 2. RÉORGANISATION DES RELATIONS

### a) Articulation vie privée et vie professionnelle

Les restrictions ont amené bon nombre de chercheurs à travailler de chez eux, peu d'entre eux ont déclaré continuer à aller au bureau malgré les restrictions, (4/24) disaient continuer à aller au bureau, (4/24) était en hybride, c'est -à -dire entre le domicile et le lieu de travail. Pour ceux qui allaient au bureau tous les jours de la semaine, malgré le maintien du lieu de travail parlent d'une démultiplication du temps de travail, avec des réunions incessantes à cause du renforcement du travail en virtuel. KH21 qui fait partie des personnes continuant à aller au bureau, trouve que son temps de travail a été démultiplié, avec une obligation de travailler de chez lui au-delà de 18h, ce qui n'était pas facile avec l'environnement familial. *“Tout le monde à la maison, les enfants tapent à la porte, même quand tu t'enfermes dans le bureau »* KH7 évoque également cette démultiplication du travail par le travail en distanciel, les réunions incessantes, qui peuvent être à des heures qui ne sont pas commodes, *“Le temps de travail est plus envahissant car des réunions très tôt ou tard”*. *“les mails explosaient »* KH21. Cette démultiplication du temps de travail peut “provoquer une réaction ambivalente : d'une part la volonté de déconnexion, et d'autre part une incapacité à réellement se déconnecter notamment par une très forte responsabilisation” (Massart & Bobillier Chaumon, 2021, p. 10). Un des quatre continuant à aller au bureau tous les jours (KH24) trouve que son temps de travail n'a pas changé, même s'ils sont tous unanimes sur une démultiplication des réunions en visioconférence. Il y aurait une meilleure gestion du temps en étant dans les locaux du travail qu'au domicile même si une démultiplication du travail est constatée avec l'avènement des visioconférences.

Pour ceux qui étaient en hybride et ceux qui étaient exclusivement en télétravail, 10/17 ont déclaré avoir un espace de travail chez eux pendant le covid, parmi eux, (5/17) ont aménagé des espaces de travail pendant la pandémie, dans la chambre,

le salon, dans la maison sans précision. “ *aménager un Petit bureau dans ma chambre*” KH10 ; “ *réaménager un petit bureau dans le salon*” KH12 ; “ *aménager un espace de travail dans la maison*” KH23; “ *Il y a le salon haut qui est devenu vraiment mon bureau*” KH20 ; “ *j’étais dans un appartement très petit donc j’ai aménagé un coin bureau, après j’ai eu un appartement plus grand, j’ai utilisé la chambre de mon enfant comme bureau*” KH7. Les 5 autres personnes avaient déjà des bureaux même avant la pandémie, 3 ont explicitement employé le terme bureau et les 2 ont uniquement parlé d’endroits équipés sans précision s’il s’agissait d’un bureau ou pas.

Avoir déjà un bureau chez soi, montre un espace de travail déjà emménagé à domicile mais également, une activité de travail depuis le domicile avant les restrictions, qu’elle soit d’une manière fréquente ou pas. La taille des domiciles n’a pas été une contrainte pour la continuité du travail à domicile, par le fait que des alternatives ont été trouvées pour ceux qui avaient des logements petits en aménageant des pièces déjà mobilisé comme chambre ou salon en bureau. Ceux qui ont des grandes maisons, malgré le fait de ne pas avoir installé de bureau dans leur domicile avant le covid, ont aménagé des espaces libres qu’ils ont.

Les (16/24) en télé travail jusqu’aux levées des restrictions dans leurs institutions ont assuré une continuité de leurs travaux dans des environnements familiaux différents et des modalités qui s’offraient à chacun d’entre eux, créant ainsi une disparité dans l’articulation de la privée et la vie professionnelle . “ Ces inégalités touchent à l’accès et l’usage des outils informatiques, aux modes d’organisation du travail et aux formes de coopération au travail, à l’articulation entre vie professionnelle et vie familiale/personnelle, au genre, à l’âge (cycle de vie) et aux conditions d’usage du temps et de l’espace – à travers le logement, l’accès au territoire et à la mobilité”(Gillet & Tremblay, 2023). Ces inégalités se traduisent par un environnement différencié des uns et des autres n’offrant pas à chacun les mêmes chances de travail. Le travail à domicile a été pour beaucoup difficile avec l’environnement familial, malgré l’isolement pour travailler ceux qui ont des enfants en bas âge parle d’une sollicitation de la part de leurs enfants mais également de la charge de surveillance des enfants. “ *Tout le monde sait que je suis*

*là et on ne va jamais me laisser en paix. Les enfants vont venir, ils vont taper, vont vouloir être à côté, et là tu n'as pas la pleine concentration, et il faut vraiment être attentif sinon ce n'est pas facile ; Il fallait garder un œil sur les enfants, ils n'avaient pas école” KH4. “tu n'es pas à la maison pour te reposer mais gérer les activités quotidiennes et le boulot ; la famille ne comprend pas ; Ça m'a quand même affecté, je devais beaucoup d'explications à ma famille ».* KH23. L'interruption répétitive par les membres de la famille crée un manque de concentration pour les tâches professionnelles. Être présent et absent à la fois au domicile crée quelquefois de la frustration pour la personne par les nombreuses sollicitations de la famille. Présent physiquement tout en étant absent pour sa famille, n'est pas toujours compris par l'entourage. D'autant plus si le travail est démultiplié et que la personne passe plus de temps de d'habitude à être occupée professionnellement.

Ceux qui ont de grands enfants, plus de 15 ans, n'évoquent pas cette difficulté à travailler à la maison avec les enfants “*Chacun était dans son coin, les enfants étaient déjà grands” KH8* . Sauf un chercheur dont les enfants sont grands qui parle tout de même d'une difficulté à travailler du domicile “*Les enfants se croient en vacances” KH9*.

Les célibataires ou ceux qui sont mariés sans enfants parlent d'un travail à domicile moins impacté par des facteurs extérieurs, mais évoque plus le travail démultiplié avec le télétravail. Ceci mettant bien en évidence les inégalités que peuvent mettre en place le télétravail. C'est une relation de cause à conséquence, le télétravail est la cause partagée par tous, et les conséquences ont été diverses selon les organisations familiales.

Les partenaires parlent également d'un travail domestique plus attribué aux femmes qu'aux hommes, ce qui peut s'expliquer par le contexte culturel dans lequel ils se trouvent attribuant plus les travaux domestiques aux femmes. Contrairement aux ciradiens qui parlent d'un travail domestique sans l'attribuer aux femmes. Ils évoquent ainsi moins cette partie domestique.

Parmi les trois femmes qui ont été interrogées dans l'enquête, KH7 constitue la seule à avoir évoqué la difficulté à travailler de la maison, car en plus du travail professionnel elle avait du travail domestique à faire. Mais elle n'évoque ce travail domestique qu'en Europe où elle a passé une partie du covid, et ne l'évoque pas au Sénégal. *“Tout le monde a souffert, plus souffert en tant que femme car chargée du travail domestique et professionnel”* KH7. Les deux autres femmes n'ont pas évoqué le travail domestique. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'au Sénégal et un peu partout en Afrique, il est plus facile d'avoir recours à des aides ménagères, car le coût financier est moindre, comparé en Europe. KH20 vit au Sénégal et à une aide-ménagère qui passe deux fois dans la semaine pour l'aider dans les tâches ménagères, ce qui facilite l'entretien du domicile et engendre moins de temps pour les travaux domestiques. Les femmes n'ayant pas évoqué l'aspect ménager dans leur temps parlent plutôt positivement, en faisant référence à un rapprochement au sein de leurs familles grâce à l'arrêt de travail dans les bureaux, mais également d'une meilleure gestion du temps grâce au covid. *“Avant covid on ne pouvait pas travailler à la maison, avec covid j'ai réussi à travailler à la maison et me rapprocher davantage de mes enfants »* KH10. De nombreuses recherches menées sur le télétravail ont montré les inconvénients de celle-ci, notamment par la dispersion qu'elle peut créer chez la personne et le manque de conciliation, mais force est de constater également qu'elle a ses avantages comme démontré dans les recherches menées dans des pays précurseurs en télétravail comme la Suède, les Pays-Bas, les États-Unis, par un maintien de la productivité et de la qualité du travail, et encore plus un sentiment de bien-être pour certaines personnes. Ces effets s'expliquent par une bonne conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. La nécessité de travailler de chez soi pousse à trouver des solutions pour continuer le travail, en mettant en place des stratégies, KH10 travaillait quand ses enfants étaient à l'école française ou à l'école coranique, ou encore pendant les heures des dessins animés. Des solutions qui résultent d'une adaptation situationnelle au sens de Becker qui amène l'individu à mettre une harmonie entre les événements qu'il traverse au cours de sa vie avec sa conduite personnelle. KH10 évoque également la difficulté en tant que femme dans le monde de la recherche, *“La recherche ce sont des missions, des voyages qui oblige à*

*s'éloigner de sa famille. Pour une femme dans la recherche ce n'est pas facile*". Les restrictions lui ont alors permis de rester chez elle et de trouver un meilleur équilibre entre sa vie de femme, de maman et son travail. D'autres chercheurs ont aussi évoqué le manque de temps dans la vie de chercheur, donc l'arrêt des activités professionnelles ont permis un rapprochement avec leurs familles, des moments où certains se sont rapprochés davantage de leurs enfants. *"Quand on est chercheur ça rapproche de la famille"* KH3. *" C'était un moment où je me suis rapproché de mes enfants"* KH20. KH16 évoque aussi un rapprochement avec son conjoint avec l'arrêt du travail sur place, *"ça m'a permis d'aller rejoindre mon mari et de rester 6mois avec lui"*. Néanmoins, elle parle d'une augmentation du temps de travail à domicile avec une difficulté de mettre des limites au travail en travaillant chaque fois qu'elle en ressentait le besoin, sans réelle limite de temps ou de moments de la journée. *C'était un travail disons par intermittence, on peut travailler durant toute la journée, l'essentiel c'est de faire le travail, c'est à dire il n'y a pas le matin ou le soir, à chaque fois que je sens la nécessité de m'y mettre, je m'y mets*".

Le sentiment de bien-être procuré par la proximité de la famille, rend le travail à domicile agréable pour ces chercheurs qui ne trouvaient pas beaucoup de temps à consacrer à leurs familles. L'épanouissement personnel conduit à une meilleure productivité de la personne.

## b) Un rapport diversifié au numérique

Pour maintenir le travail en distanciel, le numérique fut beaucoup mobilisé durant les restrictions. Pour ce faire, une connaissance des outils technologiques est nécessaire. *"Toutefois, l'efficacité des tics dépend aussi de leur facilité d'utilisation plus ou moins aisée et de l'utilisateur."*(Dose & Desrumaux, 2022). Le travail avec les outils numériques était déjà présent dans les quatre institutions à savoir Le Cirad, Le CSE, L'ISRA, et L'UCAD même si certains se sentaient plus à l'aise que d'autres avec les outils numériques. *« Je suis quelqu'un d'innovant, j'utilise*

*beaucoup l'ordinateur et les outils de télécommunication* » KH2 ; *“je ne suis pas trop outils numériques ; La Visio était là je ne pense pas ça a été difficile de l'adopter”* KH3.

Ceux qui n'étaient pas à l'aise avec le travail à distance ont senti une amélioration de leur rapport à ces outils, moins d'appréhension, moins de stress par rapport au travail en distanciel. « *“Évolution des rencontres en virtuel, plus de tabous, de barrières, appréhensions sur le virtuel, dès fois c'est même plus convivial”* KH6. La situation obligeant à avoir recours aux outils numériques, a permis de d'être dans une position d'adaptation situationnelle comme il a été le cas pour le télétravail pour certains.

6/24 des enquêtés sont des circadiens, et parmi eux 3 ont été expatriés dans un passé récent, ceux-là évoquent une utilisation déjà des outils numériques pour des visio-conférence avec les collègues qui sont à Montpellier pour des réunions ; Ils travaillaient déjà à distance avant covid, ils n'ont donc pas eu de difficultés à passer du présentiel au distanciel. Il en est de même pour les deux autres circadiens qui n'ont pas non plus parlé de difficulté au niveau de la passation en visio-conférence.

Le travail devenu essentiellement en Visio, emmenant tout le monde à faire des réunions virtuelles a permis pour les expatriés d'être plus inclus dans des réunions qui se passaient à Montpellier et auxquelles ils n'assistent pas ; D'un point de vue logistique, ceux qui sont à distance ont été plus pris en compte dans les échanges hybrides, car ils sont moins inclus « *Ceux qui sont en Visio sont qu'à même à côté de la discussion* » KH1. La généralisation des visioconférences mettant tout le monde dans la même situation a permis de se rendre compte des disparités que ces moyens de communication peuvent créer, ainsi mieux tenir compte des personnes qui sont en distanciel lors de réunions maintenant.

Les partenaires de l'UCAD évoquent moins cette familiarité aux outils numériques dans la formation dispensée avant le covid, même s'ils ont une plateforme de cours en ligne qui est Moodle, le travail en distanciel n'était pas très présent. « *L'ucad*

*l'avait avant mais il n'était pas développé » KH12 ; “ Même les mentalités ont évolué, à l'époque on utilisait très mais très peu les plateformes en ligne” KH21*

Il y a eu pour les professeurs des renforcements de capacités afin de pouvoir dispenser les cours en ligne. Les professeurs à leurs tours faisaient de la sensibilisation à leurs étudiants pour l'utilisation de ces outils virtuels. L'utilisation du numérique était plus compliquée pour les étudiants, qui ne vivent pas tous à Dakar où la connexion est bonne selon tous les enquêtés. Ceux qui sont rentrés chez dans les zones rurales éprouvent cette difficulté à suivre les cours en ligne, car certaines ne sont pas couvertes d'une bonne couverture internet.

L'avènement du télétravail a permis de résoudre des problèmes que rencontraient les personnes travaillant dans les zones rurales. Ceux qui ne travaillent pas à Dakar, comme à Daara, ou à Bambey rencontraient beaucoup de difficultés pour faire des réunions en virtuel avec d'autres collègues à Dakar ou à l'international à cause de la connexion internet à faible débit. Le covid a permis de mettre plus en lumière ce problème et a permis aux autorités d'équiper les zones qui ne sont pas bien couvertes en connexion. Les institutions ont également offert des packs pour la connexion, la connexion internet au Sénégal étant onéreuse. Quand bien même que cela ne soit pas suffisant, cela permettait de continuer aux dépenses qu'ils allouent pour la connexion. *“ J'investis beaucoup dans la connexion” KH11.*

Un rapport au numérique à deux sens ; certains se sont sentis submergés par le numérique. Depuis que le numérique a été développé pour permettre la poursuite des travaux pendant le covid, les facilités qu'il permet ont emmené “un abus” selon certains d'utilisation de ces outils, il y avait des réunions pour tout et pour rien ce qui crée une surcharge. Cette surcharge du numérique était aussi bien pour les chercheurs que pour les étudiants. A titre d'exemple un prof des universités avec qui je m'entretenais en marchant croisa ses étudiants et demanda à ces derniers quand est-ce qu'aura lieu leur match amical entre étudiants et professeurs, ces derniers répondirent que ce sera en Visio sur le ton de la rigolade. Une manière de dire que tout se fait par Visio désormais, même les choses qui ne devraient pas. D'ailleurs des étudiants se sont plaints de certains travaux qui ont été demandés

à faire par Visio. Une incompatibilité pour eux du report de certaines activités en Visio, laquelle est aussi partagée par les chercheurs. *”En approche participative, c’est important il y a des choses qu’on ne peut pas avoir en ligne”* KH3.

L’utilisation du numérique est devenu encombrant, *« C’est devenu une maladie »* KH9 ;  *; On est devenu esclave du numérique »* KH3 ; *“Il y a une augmentation des réunions pas toujours utiles ; il y a maintenant une passion pour le virtuel.”* KH7. Cette utilisation accrue du numérique par les visioconférence crée de nouveaux comportements chez les individus notamment la “télépression” ; *“Les personnes ressentent alors une forte préoccupation par rapport aux messages reçus et une forte envie d’y répondre immédiatement, conceptualisées sous la dénomination « télépression »(Dose & Desrumaux, 2022) “Maintenant on est obligé d’être connecté tout temps, mon poste de dépenses internet à exploser ; j’utilise internet 24h/24, je n’éteints même pas mon internet et c’est devenue même un geste tellement... à chaque moment tu vérifies es ce que tu n’as pas mail, si tu n’as pas de messages WhatsApp, est ce que, est ce que, est ce que... On fait même des alertes mails, WhatsApp etc. ”* KH20. Cet envahissement par le numérique crée également des angoisses, *“Se réveiller avec l’angoisse d’avoir des réunions”* KH7. De nouvelles habitudes, la découverte de l’utilité de certaines applications avec une préférence d’utilisation de ces dernières plus que pour d’autres, créent davantage ce besoin constant de consulter l’activité en ligne. *« Je ne peux pas faire une semaine sans utiliser zoom »* KH21

Il y a également cette surcharge mentale que ça crée en plus d’une fatigue intellectuelle. *“Les Visio avec les casques tympanisaient”* KH13, *“« ça crée une fatigue intellectuelle »* KH9. Les outils numériques créent également une contrainte de temps *“Se rendre disponible alors que l’on ne l’est pas”* KH13.

D’autres part, les outils numériques ont permis de résoudre les problèmes causés par le covid par l’interdiction de rassemblement ralentissant le travail. *«on ne pouvait pas être ensemble sur le terrain mais on pouvait être ensemble dans des salles de réunions virtuelles”* KH20. D’avoir un meilleur accès à l’information, par la facilité de communication qu’elle offre. Les protocoles administratifs ont été allégés, car ce qui nécessitait déplacement comme pour l’envoi de certains



documents, pouvait se faire en procédant à un envoi électronique. Un réel gain de temps affirme les partenaires.

Le télétravail et les visioconférences ont permis d'améliorer des problèmes du quotidien. Dakar étant une ville avec énormément d'embouteillages, le temps pris pour se rendre à son lieu de travail est qualifié d'énorme, nécessitant de sortir parfois aux aurores afin d'éviter les bouchons pour pouvoir être tôt au bureau. *“je dirais que j'ai travaillé plus par ce que je n'avais plus les embouteillages, ici à Dakar je perds minimum 30 min ; Pour faire ça il faut que parte à 8h du matin et que je parte d'ici à 11h du soir, si on part à 11h du soir il n'y a personne sur la route, en 15 min je suis chez moi. Si je pars à 19h je peux avoir 1h d'embouteillages”* KH8. “Les TIC ont été massivement adoptées, autorisant la portabilité des données (...) nécessaire à la pratique du télétravail, l'adoption croissante des espaces de travail partagés et les soucis de mobilité dans les villes ont constitué des moteurs à la diffusion du télétravail”(Taskin, 2021) Un gain de temps dans le quotidien, qui a cependant allongé le temps de travail, car en gagnant du temps en ne se rendant pas au travail, ce temps est compensé en temps de travail. “le télétravail réduisant les déplacements domicile-travail et permettant une organisation professionnelle plus flexible, les télétravailleurs auraient tendance, d'une part, à allouer le temps qu'ils consacraient au préalable aux trajets à leurs activités professionnelles et, d'autre part, à accroître leur temps de travail hebdomadaire “ (Vayre, 2019, p. 10). Cette compensation dans le travail est bien illustrée par le cas de KH8, qui travaillait plus pendant le covid car n'ayant pas d'embouteillages qui lui font perdre du temps.

Ces embouteillages pouvaient également empêcher certains professionnels d'aller dispenser des cours, en risquant de se retrouver dans les embouteillages et d'être en retard. *“ Avec les embouteillages de Dakar je dis à l'université “moi je risque d'être en retard hein, pour venir faire mes cours de vacataires, est ce qu'on ne peut pas les faire en ligne ?” ils me disent “oui on peut les faire en ligne”, ça te permet d'économiser du carburant... et puis si ça permet d'éviter les embouteillages de Dakar tant mieux”* KH3.

Pour les activités de recherche, cela permettait de ne pas se déplacer pour un colloque ou des interventions scientifiques qui se déroulent dans un autre et

pouvoir y participer de chez soi. *“je me rappelle que j’avais une présentation à faire pour le compte de la FAO, j’étais sur mon lit parce que j’avais oublié l’heure donc quand on me l’a rappelé et j’étais obligé de couper ma caméra et de faire ma présentation et de répondre aux questions ’KH20, “Plus de déplacement, « mais ce n’est pas négatif parce qu’on voit l’importance du virtuel » KH5 ; “Pour moi c’est une bénédiction; on gagne du temps; et ça ne dépend pas de l’argent; C’est plus emmerdant pour les colloques; les visas font perdre du temps. Ça c’est très bien, on gagne du temps, de l’argent » KH14*

L’utilisation des outils numériques a permis à des chercheurs de continuer leurs collaborations internationales, *c’est avec ces technologies que j’ai pu exister pendant le covid. Les débuts de covid je les ai vécus en Europe, j’étais dans une situation de travail purement scientifique, je devais finaliser des travaux et faire beaucoup de publications, donc seuls ces outils pouvaient m’aider à m’en sortir avant de revenir” KH23*. Le virtuel a permis de mieux se familiariser aux outils numériques, et à créer de meilleurs liens avec des partenaires internationaux, et ainsi mieux se faire connaître, ce qui contribue à la valorisation et à une reconnaissance professionnelle dans le monde des pairs ; *“Ainsi, le travail fait également sens au moyen des tic, car elles apportent de nouveaux moyens de se sentir valorisé, reconnu et considéré. Cette nouvelle forme de reconnaissance peut constituer une ressource positive”(Dose & Desrumaux, 2022)*

*Passer plus de temps à les manipuler ça m’a permis d’avancer, de bien avancer même, de pouvoir mener à bien mes activités personnelles mais aussi de beaucoup contribuer sur les activités collectives à travers les projets que mon institution avait enclenchées” KH23*

Les outils numériques ont été massivement adoptés durant la période du covid, avec des avantages et des inconvénients. Ils ont permis d’améliorer le quotidien de beaucoup de chercheurs, une meilleure communication entre les uns et les autres, mais il a aussi envahi certains avec une utilisation incessante et une sollicitation plus accrue du travail. Ceci créant des effets négatifs sur les personnes comme la télé pression.

L'adoption des outils n'a pas été difficile pour la plupart des enquêtés, pour certains il s'agissait juste d'une continuité, pour d'autres la découverte de nouvelles pratiques de travail. Cela a permis avec une connaissance déjà présente de certains outils même si leur utilisation était minime avant la crise sanitaire. Les retraités ont plus de distance avec les outils numériques et évoquent moins une familiarité avec ces derniers, s'expliquant par l'écart générationnel entre l'avènement de ces nouvelles technologies de communication et leur époque.

### c) Une fragilisation des liens sociaux

Le Sénégal est un pays chaleureux d'après la plupart des enquêtés, les restrictions ont causé une rupture de lien social entre les individus, plus de bonjour les matins en arrivant au bureau, ne plus se serrer la main, ne plus se côtoyer physiquement. La Visio dont l'utilisation a été accentuée pour permettre la continuité du travail ont contribué encore plus à cet éloignement entre les collègues. *“ On ne conçoit pas comme ça nos relations sociales. Ici c'est surtout les interactions sociales”*. KH5 ; *“On aime la chaleur, rencontrer des gens... cette maladie a poussé à plus d'individualisme »* KH20

Les Visio ont ainsi créé plus de distance entre les collègues de travail. La psychose déjà évoquée dans la partie sur la réaction au covid, emmenait les collègues à garder leurs distances les uns des autres. *“la distance engendre des conséquences néfastes sur les liens sociaux, telles qu'une réduction des liens, une perte des échanges informels ou une formalisation des relations”* (Arnaud et al., 2021, p. 74). *“Les lieux étaient vides, je bossais seul dans mon bureau. Il n'avait plus d'ambiance, d'échanges. Il n'y a plus de couloir, le couloir, les échanges, ils sont d'une valeur exceptionnelle”* KH3.

Les contacts avec les bénéficiaires des recherches et les partenaires étaient également rompus. Ce qui crée un sentiment de nostalgie dans le travail. «

*Nostalgie de discuter de faire des choses ensemble » KH24 ; “ Notre travail ce n’est pas un travail de ligne mais de contacts ; KH3.*

Le télétravail et les réunions virtuelles ont contribué encore plus à cet éloignement, car la culture du télétravail est tout de même restée après les restrictions sanitaires.

Les Visio ont permis tout de même à certains de nouer de meilleurs liens avec les partenaires et collègues internationaux, ce qui a amélioré les liens existants. *“Côtoyer virtuellement des gens qu’on n’aurait pas côtoyé physiquement. De nouvelles relations” KH7 ; “Bizarrement ce qui était censé nous enfermer dans notre bulle, nous a ouvert au monde” KH24.* Les liens ont été plus fragilisés avec ceux dont les relations n’étaient plus fortes, et les nouveaux partenaires avec qui relation approfondie n’avait pas eu le temps d’être construit.

La familiarité avec des partenaires plus que d’autres a permis de mieux vivre la crise sur le plan partenarial avec ceux-là car les liens étaient déjà construits, les uns et les autres se connaissaient déjà, et les pratiques de travail des différentes parties également connues. Cela a permis une facilitation dans la communication et le travail, mais également une meilleure compréhension de part et d’autre.

Au niveau du Cirad, il y a eu les cafés virtuels qui permettaient aux gens de continuer de se côtoyer, partager des moments ensemble, raconter les situations dans les différents pays dans lesquels ils sont affectés, discuter avec ceux qui sont à Montpellier. Une innovation qui a été bien accueillie par les expatriés. *« On s’appelait autrement, c’était les fameux Visio apéro ; et puis ça rapproche » KH11*

### 3. IMPACT SUR LA PRODUCTIVITÉ

#### a) Maintien difficile de la formation en distanciel et perte de sens pour les professeurs

Au Sénégal, les universités ont fermé leurs portes dès les premiers cas de covid, reportant ainsi les cours fait en présentiel à la visio-conférence afin de ne pas perdre l'année d'étude. Pour cela il fallut s'adapter à l'enseignement en distanciel qui a été la modalité qui a été mise en place pour la continuité.

Les enseignants n'ont pas trouvé le travail en distanciel "*évident*" durant la période du covid. Plusieurs raisons à cela. Ils évoquent une rupture de liens avec les étudiants ; les cours en distanciel ne peuvent être dispensés comme les cours en présentiel. "L'absence physique de l'enseignant dans l'enseignement à distance introduit, selon Peraya (2011) introduit le paradigme de la dichotomie présence vs absence qui affecte nt directement la relation éducative". "*Avec la machine là on ne voit pas qui est derrière ; c'est déshumanisant*" KH14. "*Souvent on déroule nos expériences et ce n'est pas facile en ligne. Il y a des choses qui sont perdues, donner les exemples de ce qu'on a vécu, et ce n'est pas la même réaction en ligne. On ne peut pas dire que l'impact est costaud mais voir les expressions c'est important, ça permet de voir si le cours est passé* » KH3. Les cours en présentiel permettaient de voir si les cours ont été assimilés, de voir les expressions faciales. "*Réapprendre à le faire autrement ; avoir du touché, du visuel ; le rapprochement avec l'étudiant*" KH1.

La rupture de contact physique impacte la formation dispensée par l'enseignant, l'exercice de la fonction se retrouve entravé, conduisant à une gêne et des difficultés pour le professeur. L'élaboration de l'action d'enseignement est un processus qui permet de créer du sens pour l'enseignant, ils sont tous présents physiquement, il voit les expressions faciales de leurs étudiants, il gesticule, lorsque tous ces mécanismes sont rompus, cela crée une gêne dans l'élaboration et empêche l'exercice correct de l'enseignement traditionnel tel qu'il est fait, qui fait aussi sens pour l'enseignant Activité empêché pour la formation, par l'élaboration des cours

avec des étudiants trop nombreux, qui impact l'encadrement de qualité souhaité .

L'enseignement à distance n'était pas une pratique courante au niveau de l'enseignement au Sénégal, il a fallu apprendre à dispenser les cours autrement qu'à l'accoutumée et utiliser les outils numériques pour cela. *“ Il a fallu apprendre à utiliser les outils. Pour les formations il fallait changer de supports, ce ne sont plus les clés USB qui sont utilisées. Il fallait s'adapter à ce nouvel environnement, il fallait s'assurer que tout le monde suivait”* KH4. Cette mise à distance des étudiants fort gênante pour les professeurs s'accroît avec l'impossibilité de pouvoir gérer les présences réelles durant les cours devant les écrans, des étudiants peuvent se connecter sans pour autant être présents, et il n'y a pas non plus la possibilité de savoir qui suit et qui ne suit pas. “Comme nous l'avons déjà constaté, la richesse et la fertilité ou, à l'inverse, la pauvreté et la stérilité de l'usage des TIC dépendent avant tout de la conception pédagogique et de la capacité des partenaires à appréhender la nouvelle mise en scène pédagogique, à interagir”(Paivandi & Espinosa, 2013).

“L'utilisation appropriée des TIC dans les cours universitaires est susceptible de pousser les enseignants à adopter de nouvelles postures pédagogiques” (Béziat, 2012). “Cette utilisation les oblige à “modifier leur conception de l'apprentissage, de l'enseignement et de la relation avec les étudiants” (Paivandi, Saeed, 2013). 13/24 des enquêtés ont dispensé des formations durant le covid. Ces derniers avaient déjà des connaissances sur les outils informatiques, ceci facilitant le passage en distanciel, des formations ont été tout de même mises en place en renforcement de capacités ont été faites pour une mise à niveau pour ceux qui en avaient besoin, et ce dans toutes les institutions partenaires ( Isra, Ucad, Cse). Cependant, les professeurs sont les seuls à avoir bénéficié de formations pour l'utilisation des TIC, quant aux étudiants, ce sont les professeurs qui se sont chargés de les former lorsque des étudiants se retrouvaient en difficulté. *“ Si la personne maîtrise il peut utiliser les outils sinon on fait une mise à niveau”* KH2.

Pour permettre le travail en distanciel des espaces dédiés ont été créés. Au niveau de l'UCAD la plateforme moodle existait déjà mais elle était très peu utilisée, elle a vu son utilisation généralisée pendant la période covid . *“Lorsque l'enseignement en ligne avait été mis en place, d'abord le développement de Moodle, c'est une plateforme où on peut faire des cours interactifs avec des étudiants. Ça existait avant mais ce n'était pas développé, c'était développé juste pour quelques petits enseignements, donc après on a voulu généraliser ça”* KH14.

D'autres espaces de travail ont aussi été développés. Des groupes de travail ont été mis en place. Pour faciliter ces nouvelles modalités de travail, WhatsApp a été souvent utilisé bien qu'elle soit plus une application pour des échanges privés. Plusieurs professeurs ont donc évoqué la création de groupes WhatsApp avec leurs étudiants du fait de sa facilité d'accès, et ont poursuivi de la sorte la formation à distance. “Par ailleurs, les apprenants sont de plus en plus souvent amenés à utiliser des applications non institutionnelles pour accomplir certaines tâches académiques” (pereya, 2011). Son utilisation fréquente sur les smartphones la rend plus accessible pour les étudiants, facilitant ainsi les échanges professeurs-étudiants. “L'utilisation du smartphone constitue un autre exemple caractéristique de cette porosité : contrairement au téléphone fixe, il est d'abord un objet personnel. Ensuite, il offre à son propriétaire une multitude d'applications ou de services. Ces deux caractéristiques font du smartphone une technologie nomade par excellence, flexible et adaptée aux différentes sphères sociales desquelles participe son propriétaire” (pereya, 2011).

La création de groupes de travail sur des applications plus accessibles aux étudiants, n'a néanmoins pas permis à tous les étudiants de rester connectés pour les cours dispensés. Plusieurs étudiants issus des milieux ruraux sont rentrés auprès de leurs familles après la fermeture des universités, les délocalisant ainsi du milieu universitaire. Ceci créant une disparité d'accès à internet, car toutes les zones géographiques du Sénégal ne sont pas couvertes par une connexion internet et quand elle existe le débit varie. Cette déconnexion totale du monde universitaire, a créé chez certains étudiants en plus du manque de ressources pour continuer leurs formations un manque de motivation. *“Les étudiants n'étaient pas*

*chauds” ; en milieu rural il n’y même pas d’électricité à plus forte raison de la connexion” KH21.*

Bien que Dakar soit doté d’une bonne connexion internet, elle reste tout de même coûteuse. Il faut soit être doté d’une connexion wifi ou encore acheter des forfaits internet, les deux nécessitant des coûts. Financièrement les enseignants ont été accompagnés pour l’achat de box internet pour dispenser les cours, cependant ils n’évoquent pas d’accompagnement pour les étudiants pour la connexion internet.

La fermeture des établissements, le temps de mise en place des nouvelles modalités de travail, et la correspondance difficile due à ces nouvelles pratiques, ont créé du retard dans les années universitaires. Le retard accusé par la suspension des cours en présentiel fait que les années académiques se chevauchent entre elles. Il est encore difficile de retrouver un rythme normal jusqu’à présent. En 2023, *“Toujours pas une année normale, des années qui se chevauchent à cause du retard accusé. KH14*

Il y a également l’incompatibilité de certaines formations en présentiel par le distanciel, comme c’est le cas des travaux pratiques *“ Avec les travaux pratiques on ne peut pas être distancié » KH18.* Les terrains étant également suspendus, les étudiants ayant des mémoires à rendre ont vu leurs travaux repoussés. *« Il y a eu de l’impact car il y a eu un impact sur la réception de stagiaires et certains avaient besoin de faire de la pratique » KH2.*

Au niveau de l’Université, il y a désormais l’introduction de certains cours en ligne, une innovation grâce à l’expérience du covid, qui permet plus de flexibilité pour certains professeurs qui font souvent des déplacements et il s’agit également de familiariser plus les étudiants au travail en distanciel et aux outils numériques.

2/13 de ceux qui ont dispensé des formations durant le covid sont des ciradiens, ceux-là n’ont pas évoqué de difficulté à dispenser leurs cours parce qu’ils les dispensaient déjà en visio-conférence mais pour d’autres pays. L’habitude de travailler en distanciel a fait qu’en contexte de covid il s’agissait juste d’une continuité, et pas de changements majeurs.



L'accueil des stagiaires au Cirad a été impacté, les locaux étant vidés, des stagiaires étaient "livrés à eux-mêmes", et ne recevaient pas l'encadrement qu'il fallait de la part de leurs tuteurs nous confie KH1.

## b) L'impact du covid sur la recherche et les projets

Le covid n'a pas été sans répercussions sur les travaux de recherche. Les recherches nécessitent déplacement sur des terrains, interactions avec divers acteurs, élaborations selon les thématiques, tous ces ensembles rendus impossibles avec le contexte du covid. Les restrictions de déplacement ont suspendu les activités de recherche avec l'impossibilité de voyager d'une région à une autre ou d'un pays à un autre. Certaines activités sont maintenues mais en nombre réduit, ou fait en bimodal, c'est à dire certains en ligne et d'autres en présentiel. *"Certaines activités reportées, ceux qui sont clés sont faites de manière surveillée avec masques, gel, aération, réduction des membres, en faisant plusieurs sessions ou parfois en ligne"* ; *"Sur le plan scientifique il y a eu du retard, mais il y a des choses qui sont faisables à distance. Les activités se faisaient à distance ; c'était un peu timide"* KH15 ; *"Projet DÉSIRA impacté car il nécessite présence"* KH9. D'autres ont tout simplement dû être annulés vu le contexte sanitaire.

Les projets ont connu des retards importants, mais les bailleurs ont été compréhensifs vu l'envergure mondiale de la situation. Il eut un compact financier car il y a eu arrêt des activités mais pas un arrêt de paiement des personnes qui ont été embauchés dans le cadre du projet, tel que fut pour le cas du projet désira. *"Projet DÉSIRA impacté car il nécessite présence"* KH9

Le projet CASSECS qui est aussi un des projets sur lequel travaille le PPZS en ce moment et il a connu sa semaine de démarrage qui a coïncidé avec le Covid. Un report en Visio était nécessaire pour assurer le démarrage. Fort embêtant pour

l'équipe, KH8 trouve que les grandes réunions en distance ne sont pas ce qu'il y a de mieux.

D'autres projets ont dû tout simplement être repoussés en attendant que la situation sanitaire s'améliore.

Le covid a permis la création de projets reliant les trois axes transversaux, qui sont des projets qui enjambent les trois axes de recherches du dPs qui sont : environnement écologie, gouvernance et territoire et production filière. Des projets de ce type n'étaient pas fait avant le covid, et la diversité des axes de recherche dans les projets qui permet aussi de mobiliser plusieurs chercheurs, contrairement à avant le covid où les projets étaient très axés et ne mobilisaient que deux ou trois chercheurs.

### c) Un impact sur les publications à double sens

Le dispositif en partenariat est constitué essentiellement de chercheurs, et l'activité principale d'un chercheur est de faire de la recherche. La publication d'articles scientifiques, participation à l'écriture d'ouvrages, font partie des activités du chercheur et de l'enseignant chercheur dans le domaine universitaire. "De nos jours, « publier » constitue un passage obligé pour celui ou celle qui veut faire sa vie dans le monde universitaire" (Rouleau, 2014). Les chercheurs doivent, après la finalisation de leur doctorat entrer dans la course des publications pour avoir certains titres et l'accès à des postes dans les universités, "Le modèle productif est devenu, au fil des années, le modèle dominant dans les business schools au plan international. Une fois leurs thèses en poche, les jeunes chercheurs ne doivent pas produire un article de temps à autre mais en produire beaucoup et régulièrement pour espérer obtenir leur tenure. C'est le publish or perish, selon la formule fameuse reprise par Ann Will Harzing" ( Aggeri, 2016). Le "publish or perish" illustre bien cette nécessité pour un chercheur de produire de la

connaissance au risque de périr scientifiquement, et ne pas valoir grand-chose dans le monde scientifique. De ce fait, certains se fixent des objectifs de publications par an, permettant de maintenir le niveau de publications malgré les activités connexes auquel le chercheur est soumis. Deux publications par an, déclare plusieurs partenaires. *“d’habitude je me fixais chaque année comme objectif d’au moins deux articles ; comme premier auteur hein je dis”* KH1.

Bien que produire soit d’une grande envergure pour les chercheurs, tous n’ont pas pu maintenir le cap de la production notamment par les publications.

Pour certains, la période du Covid a rimé avec une grande productivité scientifique, avec l’écriture d’articles, des publications. *“Le malheur des uns fait le bonheur des autres ; j’ai pu capitaliser ; publier des articles, faire des séminaires ; beaucoup plus active scientifiquement avec le covid”*. KH10, *“Au niveau de la productivité, c’est l’écriture, « quand on ne bouge pas on écrit beaucoup. Là, l’impact est positif”* KH3. Une productivité scientifique qui nécessite de puiser dans ses ressources pour continuer à produire. *“Il fallait se laisser aller ou valoriser son temps ; puiser dans ses ressources”* KH20. Des moments d’introspection, de préparation de projets à venir également, *“2020 plus de temps pour écrire, réfléchir, c’était positif car de gros projets à faire”* KH1. Le covid a suspendu plusieurs activités de recherches, et les restrictions de déplacement, cela a permis à certains chercheurs d’avoir plus de temps et de mieux publier. *“Sur ma productivité scientifique si je prends l’angle des articles que j’ai pu publier à temps c’était vraiment en plein covid où j’étais au rendez-vous et respecté les délais des revueurs, et j’ai pu en une année faire deux publications scientifiques ; et voilà depuis que les restrictions sont levées j’ai vu mon agenda être full, je traine avec beaucoup d’écrits, de projets d’articles qui sont presque finis, d’autres sont sur le circuit. Mais, ce que j’ai vu c’est que cela m’a permis d’aller très vite sur la production scientifique, des résultats palpables sur des articles publiés”*. KH23

Pour d’autres, la productivité scientifique n’a pas été au rendez-vous comme à l’accoutumée, il y a eu moins de publications, les objectifs ont été moins atteints. *“Pas fait de publications, 1 seule peut être, et c’était un chapitre d’ouvrage”* KH2.

Ce contraste entre productivité par les publications et improductivité s'explique par plusieurs facteurs. La mobilité sur les terrains de recherche a été le facteur le plus énoncé. Ceux qui ont pu produire sont ceux qui n'ont pas eu besoin de se rendre sur le terrain de recherche afin de produire, notamment avec l'utilisation de données qui n'ont pas été exploitées par faute de temps. *“Quand on ne va pas sur le terrain on n'a pas de la matière, ça a un impact. Tout ce qui a été publié pendant covid étaient des données des années précédentes”*KH24. Ceux qui ont la nécessité d'être en contact direct avec le terrain pour produire ont moins produits, *“impact des restrictions sur la collecte des données, sans données il n'y a pas d'écritures, donc impact sur les articles, ce qui impact à son tour la productivité scientifique, qui a fortement baissé”*KH21.

La thématique de recherche constitue également un des facteurs discriminants quant à la mobilité sur le terrain, ceux qui sont sur des thématiques ne nécessitant pas un travail de terrain pour la production de données ont plus produit. Ceux qui sont en télédétection par exemple témoignent qu'une grande partie du travail se fait devant l'ordinateur, donc les restrictions de déplacement n'ont pas eu d'impact significatif sur leurs productions de données. D'autres, comme ceux qui sont en économie, disent avoir trouvé des alternatives quant aux déplacements sur le terrain en faisant des enquêtes téléphoniques, ainsi pouvoir continuer à produire. La profession d'enseignant joue également dans la production d'articles, les enseignants chercheurs parlent d'un travail démultiplié du fait des cours en distanciel, la préparation de ceux-ci, les groupes de travail subdivisés, qui font que cela leur a pris beaucoup de temps, ne permettant pas ainsi un temps optimal pour la recherche.

*“Si covid permet de s'adapter aux nouvelles technologies, il en va aussi de l'impact négatif quand les groupes de travail sont subdivisés, donc plus de temps dans l'enseignement, donc moins de temps pour la recherche pour produire”*KH18

Enfin, être productif durant le covid ne veut pas toujours dire produire des articles scientifiques ou faire des publications, même si cela est important pour les scientifiques chercheurs et enseignants chercheurs. La productivité peut être sur

d'autres tâches qui permettent au chercheur d'avancer dans son travail lorsque le travail de terrain n'est pas possible pour la production de données. *“Pas en mesure de faire de nouvelles publications avec des données nouvelles”*; *Ça permet de se documenter* » ; *« faire certaines analyses de données”* KH15.

#### 4. LE PARTENARIAT EN PERIODE DE CRISE

##### a) Un partenariat inégalitaire selon les partenaires

L'étude ayant comme terrain les dispositifs en partenariat, il est important de rappeler que le partenariat est au cœur des politiques du Cirad.

Le PPZS compte quatre institutions signataires déjà citées, le partenariat entre le cirad et ces trois institutions du Sénégal est fort. Le covid ayant fragilisé plusieurs relations institutionnelles, un des membres du dP déclare que ce n'est pas le covid qui va arrêter un dispositif aussi ancré que le PPZS. Le covid bien qu'il ait causé des dommages, serait faible face à la force du dP. Une assurance témoignée par plusieurs membres du dP.

Néanmoins des relations ont tout de même été fragilisées avec la pandémie.

Dans le sens donné au travail les chercheurs évoquent ces contacts avec les partenaires, les moments d'échanges riches qu'ils apprécient et qui font sens pour eux. L'avènement des visio-conférences pour la continuité des relations de travail faute du présentiel a selon les partenaires maintenus certaines relations et en a fragilisé d'autres. "ces défis relationnels sont réels, il devient pertinent de connaître les caractéristiques et conditions relationnelles de la collaboration entre chercheurs"(Lafranchise et al., 2017). Les liens ont été maintenus avec ceux qui sont familiers des outils de visioconférence, il eût continuité de communication et maintien des relations. D'autres partenaires ne sont pas à l'aise avec la communication à distance, ou situés dans des zones géographiques où la connexion internet fait défaut. Les liens perdus nécessitent alors de la part du PPZS une relance pour maintenir le partenariat. "*Il faut aller les chercher*"; "*Il y a eu prise de distance par rapport aux partenaires*" KH8.

Les bailleurs ont, quant à eux, été assez compréhensifs et ont accepté de reporter d'une année de plus les projets qui ont connu des retards importants. Un impact

alors moins significatif sur le partenariat avec les bailleurs de fond qui est dû à l'envergure mondiale du covid. Une réalité vécue sur tous les continents qui a créé une compréhension partenariale.

Une interrogation est faite sur l'avenir des dispositifs en partenariats du Cirad.

le partenariat est un « rapport complémentaire et équitable entre deux parties, différentes par leur nature, leur mission, leurs activités, leurs ressources et leur mode de fonctionnement, fondé sur un respect et une reconnaissance mutuelle des contributions et des parties impliquées dans un rapport d'interdépendance [...] L'objet du partenariat peut être la création commune d'un projet ou d'une ressource » (René & Gervais, 2001). La relation partenariale entre le Cirad et les institutions partenaires du point de certains est inégalitaire par la capitalisation des travaux qui profite plus au Cirad qu'aux institutions partenaires du Sénégal. *“ Le terme est assez flou, pour pouvoir expliquer sans problème parce qu'on ne sait plus, mais il y a qu'à même de la production scientifique, des résultats et ça ne coûte pas cher mais qui va vous embêter avec ça ? A la limite nous-même on travaille bénévolement pour le cirad parce que tout est capitalisé là-bas, alors que mon institution n'a rien capitalisé, il faut le dire, il s'en fiche aussi hein, comment voulez-vous que j'aïlle au-delà ? Il y a les deux tiers du personnel qui n'est rémunéré par le cirad or la capitalisation des travaux est faite par le cirad, c'est du tout bénéf”. Le travail bénévolement comme il le désigne démotiverait certains maintenant à rejoindre le dP, accentue le partenariat inégalitaire.*

b) Une formation des partenaires pour un équilibre partenariale et une meilleure gestion des crises

Le monde connaît des crises d'ordres diverses. En Afrique plusieurs pays traversent des crises politiques, sociales, qui comme pour le covid rendent l'accès à certains terrains d'études difficile voire impossible, pour des raisons sécuritaires et pas que. Pour répondre à ces problèmes que peut rencontrer le Cirad avec ses partenaires du sud, un renforcement des capacités des partenaires pour maintenir le travail sur place et éviter l'arrêt des recherches en cours. Pour ce faire, *“c'est qu'on arrive à équilibrer les distances, ce que je veux dire c'est que nous sommes des dispositifs assez asymétrique avec des institutions fortes avec des collègues bien formés et des institutions faibles avec des collègues moins bien formés ; mais quand c'est collègues qui sont bien formés ont la possibilité d'aller et de venir il n'y a pas de problèmes mais quand il y a des situations extra ordinaires c'est là où on se dit si on avait permis à tout le monde de réduire le GAP qui était entre nos ces problèmes ne se poseraient pas. ce n'est pas le covid mais actuellement la même chose se pose au mali, au burkina au tchad parce qu'il y a beaucoup de zones où les collègues du cirad ne peuvent pas y aller mais si les collègues de ces pays sont extrêmement bien formé, le partenariat va avoir tout son sens parce qu'on va se compléter.”*KH20

La problématique des outils numériques se pose dans le partenariat mais également sur la régénération des dPs. *“Je sais que dans beaucoup de dPs les efforts sont faits, mais surtout avec les doctorants, mais avec les doctorants le problème c'est que dans nos institutions du sud ce n'est pas toujours garanti le recrutement juste après. On fait beaucoup d'efforts, mais après ce n'est pas toujours garanti qu'on les recrute.* KH20. La régénération des dPs par les jeunes qui y sont formés et qui maîtriserait mieux les outils, résout la problématique quant à la disparité des au niveau des compétences entre les chercheurs du nord et ceux du sud. Cela permettrait également une facilité dans la continuité du travail, une meilleure connaissance du dPs du fait de la présence pendant les



années de formation, mais aussi une attache au dPs comme il a été le cas pour les chercheurs qui ont fait leur formation au niveau du PPZS et qui manifestement une forte attache à celui-ci.

c) Un partenariat qui doit faire sens pour toutes les parties prenantes.

Le travail collaboratif doit permettre à chacune des parties de s'y retrouver pour une collaboration optimale, afin d'éviter la perte de motivation du travail dans le dP, comme évoqué par KH14 sur le partenariat inégalitaire. *“le partenariat c'est quatre institutions et une trentaine de chercheur, il faut arriver à ce que chaque institution sente que le DP c'est son dP bet pour ce faire dans les activités que nos différents chercheurs s'y retrouvent, il faut que dans les projets que les différentes institutions s'y retrouvent ; Cette évolution du partenariat qui donnent plus de confiance aux partenaires du sud, je pense que c'est une des choses auxquelles on est arrivé”* KH20. Pour KH20 c'est un objectif qui est atteint au niveau du PPZS car il coordonne de grands projets de partenariat du dP. La coordination de projet par les partenaires leur permet de mieux s'appropriier les projets, ce qui crée plus de sens pour eux dans le partenariat. *“il faut que le partenariat soit équitable, on ne parle pas d'égalité mais équitable, parce que le cirad vient avec ses moyens, ses relations, son entregent, peut-être il négocie pour que certains projets arrivent parce qu'ils sont dans la commission européenne, ils sont dans l'AFD, ils sont dans la banque mondiale, nous on n'y est pas. Cela ne veut pas dire également que s'ils viennent nous on doit se mettre à travailler pour eux pour collecter des données, pour moi ce temps est révolu, on n'est pas le négre de service qui va collecter les données ; Il faut qu'on réfléchisse ensemble en amont, sur quelle thématique, pourquoi, es ce que c'est en rapport avec les priorités des politiques publiques*

*nationales, est ce que c'est rapport avec les priorités des communautés de producteurs". KH20*

*"les pays ont des priorités, es ce que ces projets sont en phases avec les priorités des pays*

*Un travail qui doit être intégré dans le partenariat et au niveau des dPs.*

*Il faut que les politiques, les ministères, les services techniques voient en ces dps des cadres qui font évoluer positivement leur prise de décision, par des résultats qui sont connectables directement avec la prise de décision"*

Pour plus d'inclusion l'ensemble des chercheurs composant un dispositif doivent s'y retrouver. Cela renvoie à l'acceptation du sens par la direction dans les termes de Martin Richer. Les collaborateurs doivent s'identifier dans les objectifs des actions qui leurs sont assignés par l'entreprise et également trouver un sens à leur contribution sur la stratégie de celle-ci et son avenir.

Lorsque les projets concordent avec les préoccupations du pays et la feuille de route des pays partenaires, les travaux de recherches sont valorisés par les politiques notamment par la prise en compte de ces derniers dans leurs décisions politiques.

#### d) Le Rapport des enquêtés au dP

Le rapport des enquêtés au dPs est tranché, les anciens et ceux formés dans le cadre du dP y sont fortement liés tandis les nouveaux embauchés ont moins d'attaches au dP. Le dispositif en partenariat PPZS est le plus ancien dispositif du Cirad, il sert d'exemple pour la création des autres dispositifs. Créé en 2001, les chercheurs qui ont été à l'initiative de sa création au niveau des quatre institutions partenaires, bon nombre y sont toujours. Le dispositif a été mis en place par le présentiel déclare KH17, " C'est par le présentiel qu'on a mis en place le ppzs" KH17 ; "Mon devoir c'est d'apporter pour le dP" KH3. Une forte attache pour le dispositif par les chercheurs partenaires qui ont vu sa création.

Ceux qui ont eu à faire une partie de leurs formations au niveau du ppzs manifestent un “attachement” au dP, une compréhension de celui-ci, et parlent plus du dP que les autres qui n’y ont pas suivi leur formation. *“je suis un enfant du dP”* KH7; *“Le lien entre le dP et moi est trop fort”* KH18, *“comme on a été formé par le PPZS on comprend le dispositif, tu n'as pas de difficulté à suivre la marche du dP”* KH20 . Il y a le sentiment de famille pour ceux qui sont au dP depuis plusieurs années, des liens forts sont tissés entre les uns et les autres, *“ le ppzs c’est comme une famille”* KH7

Le terme “dP” est moins parlant pour les partenaires non ciradiens qui l’ont intégré au cours des dernières années ; ils ont toujours un air interrogateur quand le mot dP est employé. Ils voient le dispositif comme un *“Groupement d’intérêt scientifique”* car c’est le statut régis au Sénégal pour les partenariats de ce type. Certains non-ciradiens disent que le terme dP est un vocable plutôt utilisé par les ciradiens et qu’au-delà c’est une affaire de ciradiens plutôt que la leur *“le dP ça c’est pour le cirad, or pour nous c’est un GIS, un groupement d’intérêt scientifique qui regroupe les 4 institutions. Le dispositif en partenariat c’est pour le CIRAD, or moi je ne prends pas compte au CIRAD ; A titre individuelle dP ou pas je n’émarge pas au Cirad, je n’ai pas de contrat avec le cirad, le dP pour le Cirad ça sécurise peut-être le fonctionnement administratif et financier parce que le cirad a des comptes à rendre à l’État Français, mais moi personnellement je n’en ai pas”* KH14. Ils ne se reconnaissent pas dans le terme dP, d’où l’air interrogateur de certains quand le terme est employé. Cependant ce n’est pas pour autant qu’ils ne se reconnaissent pas dans le DP et n’y sont pas engagés. Ce qui dérange c’est surtout les enjeux partenariaux. Ceux qui sont encore nouveaux dans le dP, ou n’ayant pas suivi de formations au sein de celle-ci se considèrent juste comme étant des chercheurs et ne mentionnent pas le dP.

## 5. L'APRÈS COVID

### a) Le sens donné au travail

L'impact du travail effectué, la reconnaissance de celui-ci, sa moindre reconnaissance, sa valorisation, sont bien des paramètres qui influent sur le sens donné au travail.

#### 1) Le sens dans le milieu de la recherche

22/24 des enquêtés trouvent du sens à leur travail, à travers les actions qu'ils mènent dans leur travail. Les chercheurs qualifient leur travail comme étant un travail au service des autres, au service des populations qui sont dans le besoin et auxquelles ils répondent à travers les activités de recherche qu'ils mènent. *“Le constat de la faim, de la soif, donc lutter contre l'extrême pauvreté en milieu rural ; je suis fier”* KH 24; *Tout plait dans le travail ; Je ne suis pas dans mon travail par hasard”* KH 2. Voir que le travail effectué mène à des résultats tangibles, une réelle évolution contribue à la création de sens pour la personne. *“ la chance d'être un leader », « je n'aime pas quand les choses sont statiques ; quand je vois que ça bouge je suis bien”* KH20. Pour KH20 voir les choses bouger c'est voir l'impact de son travail, voir que cela a pu améliorer ou changer quelque chose. *“ Le travail c'est une croyance pour moi ; Pour moi c'est l'autre, si l'autre est content, je suis content ; On apprend beaucoup de l'autre, des choses que l'on n'apprend pas à l'école”* KH3. Ce que l'autre pense, comment le travail est. Il s'agit aussi pour certains en plus du travail mené de sensibiliser sur des questions éducatives, sur l'utilisation à bon escient des réseaux sociaux par exemple. Une aide au développement qui se fait sous plusieurs prismes. *“Quand je vais sur le terrain, je ne fais pas que mon travail, j'essaie d'éveiller”* KH2.

“Le sens ne se donne pas, il ne tombe pas du dirigeant vers l'organisation, il se dévoile progressivement dans les interactions du travail” (Richer, 2022). A travers

les discours, l'importance d'être en contact avec les acteurs, le terrain est bien mise en exergue. Cette rupture de lien créée par les restrictions, bien qu'elle ait été temporaire peut avoir pour conséquence une perte de sens pour certains au vu de la place donnée aux interactions avec les acteurs et au terrain. Il y eut baisse de productivité, pause pour certains, angoisse due au covid, mais le sens qu'ils donnent à leur travail est bien resté le même,

Les interactions avec les acteurs jouent un rôle essentiel dans la construction du sens pour ces chercheurs. Ces échanges qui permettent d'apporter de la connaissance aux acteurs et d'acquérir également de la connaissance rendent compte de l'importance de ces échanges par la satisfaction qu'ils génèrent pour les chercheurs.

Dans une entreprise, la performance des collaborateurs dépend fortement du sens qu'il donne à leur travail, la direction du travail par sa finalité, sa valeur et ses buts. Le sens que donne ces chercheurs à leur travail par ce sentiment d'utilité à une population, par des réponses à des problématiques leur permet de voir la direction de leurs actions, du but de leur travail et de son utilité. L'accompagnement des décideurs politiques dans leurs prises de décision pour les chercheurs permet de voir que le travail réalisé va impacter sur une certaine échelle, micro, méso ou macro. *“Contribuer à mettre en place des outils qui aident à la prise de décision » KH4 ; “l'impact de la science, ce qu'on fait nous sur le développement, et comment nos travaux peuvent donner plus de sens aux décisions politiques, comment relier les enjeux de pays où on est de développement et les enjeux de la recherche qu'on peut mener, recherche finalisée, recherche action, pour moi c'est tout ça qui est passionnant, avoir une science qui est engagée au service du développement, une science partagée et qui soit socialement acceptée aussi” KH9.* Les pays du sud font face à beaucoup défis et le Sénégal ne fait pas exception, donc pour certains ce serait une réponse à des problématiques existantes *“Que ça fasse sens, apporter une réponse à une problématique. « Que ce soit un travail qui serve » KH13.*

Dans ce qui fait sens, il y a également le fait de travailler dans un secteur qui passionne, *« j'aime bien l'équipe, l'agriculture, l'élevage, les plantes » KH8.*

## 2) Les avantages d'être dans la recherche

Dans le milieu scientifique et particulièrement celui du Cirad, les missions de terrain font partie intégrante du travail de chercheur. Ces missions permettent de faire des rencontres, de côtoyer de nouvelles personnes et d'apprendre de nouvelles choses. Il en est de même pour les partenaires des trois institutions (UCAD, CSE, ISRA) Les chercheurs trouvent ce volet de leur travail assez enrichissant et plaisant. Ils accordent une assez grande importance aux missions qu'ils font sur le terrain, et aux déplacements pour les rencontres scientifiques comme les colloques. *“les contacts avec les partenaires, l'échange, dans un milieu multiculturel et puis mon travail m'amène à beaucoup voyager, c'est une source d'inspiration, de rencontres, on parle aussi de terrain, loin de la ville, le monde rural c'est le contact avec les acteurs”* KH9.

Le travail devient lassant pour certains sans la diversité d'actions que propose le travail de chercheur, une lassitude ressentie pendant la période de covid où toutes les activités étaient en arrêt.

## 3) Le sens dans le milieu de la formation

Créer de la connaissance et pouvoir la transmettre aux autres, notamment aux étudiants pour ceux qui sont dans la formation constitue également une satisfaction dans le travail. Ce qui fait sens dans le travail c'est de *“transmettre de la connaissance”*; *“Pouvoir générer des connaissances et partager avec les acteurs ; Partager la connaissance avec les jeunes, partager avec les étudiants”* KH15. Les termes “créer”, “générer” mettent bien l'accent sur leur contribution personnelle sur la connaissance, laquelle vient des chercheurs, et à des fins scientifiques, la création de connaissances constitue une valorisation de la personne.

La passion du métier pour les universitaires, mise en avant quand ils décrivent leur métier montre l'attache qu'ils ont quant à la transmission de la connaissance.

*“j’adore enseigner, donner le meilleur de moi, mieux les servir sur le plan pédagogique”* KH11. *“ quand j’évalue et que je vois que la plupart ont la moyenne, c’est qu’ils ont compris ; Si je n’arrive pas à produire, je ne suis pas satisfaite”* KH16. *“Donner des cours ça me passionne, la recherche aussi, aller sur le terrain avec les étudiants. L’enseignement ça me passionne”*. KH21. Comme déjà dit dans la partie sur l’impact sur la formation, la gêne occasionnée par le distanciel pour les enseignants s’explique bien par cette proximité qu’ils décrivent et qui fait sens pour eux. Le travail en distanciel imposé par le covid, créant une distance physique et ne permettant pas un certain contrôle sur les étudiants rendant difficile l’encadrement, s’explique par le sens qu’ils donnent à leur métier par les interactions et la réussite d’un encadrement de qualité de leurs étudiants qui est empêché par le distanciel.

Derrière la passion pour le métier d’enseignant, il y a également les réalités du milieu universitaire, qui selon les enseignants chercheurs les empêcheraient de pratiquer leur métier comme ils le voudraient. Plus de 1000 étudiants à gérer pour certains professeurs de l’UCAD, bien qu’ils aiment enseigner rend l’encadrement difficile avec un nombre trop élevé d’étudiants.

“Les investigations cliniques montrent que le travail n’est jamais que souffrance ou que plaisir, mais qu’il est l’expérience d’une multiplicité d’émotions qui s’entremêlent et se succèdent : excitation, frustration, peine, exaltation, douceur, douleur jouissance, angoisse, ennui” (Dujarier, 2017). Autant le travail dans un secteur qui contribuerait au développement du Sénégal est source de satisfaction pour les chercheurs, mais autant la moindre reconnaissance du travail par les autorités du pays constitue un frein pour les partenaires sénégalais, la recherche au Sénégal n’est pas appréciée à sa juste valeur, le secteur ne bénéficie pas d’un accompagnement étatique suffisamment à la hauteur. *« On ne voit pas trop l’impact de notre travail sur la vie de tous les jours, ou satisfait à petite échelle, et ça, ça fait mal »* KH24. *“Le Sénégal n’est pas autosuffisant en alimentation. Il y a trois fleuves, un lac qui sillonne 700 km, quand ce pays est un pays pauvre, « c’est qu’on a échoué ».* *« Tous les intellectuels ont échoué ».* KH3.

Les enseignants chercheurs et les chercheurs auraient également une différence de traitement et différence de reconnaissance aux yeux de l'État au Sénégal. KH2 qui au début de son discours confie que tout lui plait dans son travail, finit par confier à un moment donné les nombreuses frustrations dans son travail, une ambivalence de discours... *“mes souhaits concernant mes souhaits, c'est une juste valorisation, valorisation salariale, qu'il n'y ait pas de différence entre moi chercheur et l'enseignant-chercheur, c'est à dire d'un point de vue traitement salarial mais d'un point de vue reconnaissance également. Quand les enseignants des universités sont mieux écoutés au niveau de l'état que les chercheurs, alors qu'ils ne font pas plus que nous. Par exemple, aujourd'hui un enseignant chercheur évalué par le CAMES, nous sommes tous évalués par le CAMES, un enseignant-chercheur qui réussit au CAMES, tu vois un décret présidentiel qui dit que tel passe au grade de maître de conférence ou de professeur, c'est le président de la république qui le fait, mais un chercheur de l'ISRA qui passe directeur de recherche, rien du tout! il n'y a aucun décret présidentiel; le directeur de recherche c'est l'équivalent de professeur des universités; ça déjà c'est un manque de considération”* KH2.

Il y a également un manque d'appuis logistique, l'ISRA manquerait de matériels, de véhicules qui permettraient de mieux se déplacer pour les activités de recherche. Les reconnaissances du travail, sont d'ordres diverses, “Les formes de reconnaissance peuvent être matérielles (la rémunération, par exemple) et immatérielles (marques de reconnaissance données, etc.) et peuvent avoir, en fonction de leur origine, des incidences différentes sur les attitudes et les comportements des salariés” (Dose & Desrumaux, 2022) *“Nous avons eu à voyager dans des conditions déplorables avec des véhicules déplorables où des fois même notre santé est mise en jeu, notre sécurité est mise en jeu; la structure principale de l'agriculture (ISRA) n'est pas dotée d'un moyen de mécanisation ; les problèmes il y en a foison”* KH2.

Bien des raisons qui frustreront des chercheurs et les pousseront à démissionner du milieu de la recherche, pour un travail mieux valorisé. Cette tendance va emmener les chercheurs à plus se diriger vers les universités, ce qui impactera le



nombre de chercheurs au fil du temps et il se posera des questions de prises en charge des recherches car il n'y aura plus assez de chercheurs pour mener les recherches.

## 6. PERSPECTIVES

Le présentiel était beaucoup dans le travail au Sénégal, il s'agit pour plusieurs chercheurs de ne plus se laisser limiter par le présentiel, le covid a permis de voir que le travail peut continuer à être fait même à distance.

Le travail de recherche demande beaucoup de temps, de missions, ce qui impacte sur les relations familiales. Se recentrer sur sa famille, et savoir que la recherche et les obligations personnelles, familiales, peuvent aller de pair pour certains. Le travail en distance était fait du domicile familial, rendant compte que les deux peuvent aller de pair s'il y a organisation.

Moins de limites quant aux événements qui ont lieu hors du pays de vie, comme des colloques à l'étranger, auxquelles on peut participer à distance.

Cette recherche a été menée pendant une période d'instabilité au Sénégal. Une nouvelle crise qui n'est pas d'ordre sanitaire mais politique entraînant des difficultés de déplacements semblable à ceux vécus pendant le covid mais d'avantage intensifiées par une insécurité. Il y eu arrêt des cours au niveau des universités et des écoles, des commerces ont fermé, et des routes barrées par les manifestations. Une situation que les chercheurs ont vécu avec sérénité par rapport au travail, par le vécu d'une crise ayant déjà empêché le travail en présentiel. Ils se sont reportés systématiquement à la visioconférence car elle fait désormais partie des nouvelles modalités de travail.

## 7. POSTURE SOCIOLOGIQUE DANS LE PROJET CoPMAR ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Avant de postuler à l'offre de stage, je ne connaissais pas le CIRAD. Le peu d'informations que j'avais c'est que c'est un centre de recherche, d'où la motivation par postulat de ma candidature à l'offre et par le sujet qui était sur les pratiques de travail dans la recherche. Passionnée par la recherche, les missions dans l'offre de stage, étaient bien explicite et je savais qu'il s'agissait d'une intervention sociologique dans le cadre d'une étude.

Ce stage a été une expérience fort riche en apprentissage pour moi. Elle l'a été sur plusieurs points. Tout d'abord par l'acquisition de nouvelles méthodes de travail en sociologie. Nous avons eu la chance d'être suivie par une tutrice très pédagogue, compétente et patiente, qui a revu avec nous certaines bases à travers la formation en e-learning et nous a accompagné tout au long de la recherche. Le travail en équipe a été très instructif, avec 3 autres stagiaires de disciplines différentes, les échanges pendant les séances de travail ont permis de connaître de nouveaux concepts, de partager diverses façons de travailler, de s'écouter. Mais aussi de faire confiance à notre tutrice qui supervisait l'étude. La méthode du métaplan a beaucoup servi dans la mise en commun de nos différentes réflexions sur notre sujet d'étude. L'habitude de mener mes recherches de fin d'études seule, c'était une première pour moi de travailler aussi longtemps en équipe de cette manière, bien que dans mon parcours j'ai eu à participer à plusieurs enquêtes collectives, mais il n s'agissait pas d'une mise en commun pour des mémoires. Je devais donc apprendre à partager mes réflexions, mes incertitudes, mes doutes sur mes écrits, gérer mon stress, car je travaille seule d'habitude et mes brouillons de mémoire n'était vu que par mon encadrant. Loin d'être un manque de confiance en ma personne, il s'agissait juste d'une habitude d'un rapport intime à mes écrits.

Dans notre étude il fallait travailler quotidiennement ensemble durant la phase collective de la recherche et d'avoir les mêmes supports quant à l'étude (partage d'un google doc avec nos écrits), faire le guide d'entretien commun toutes les quatre même en étant de discipline différente. La difficulté que représentait cette recherche collective a été tout d'abord sur la phase élaboratrice du guide d'entretien. Il fallait que nous puissions être d'accord sur les questions proposées, qui ont découlé d'un travail individuel de chacune sur ses concepts, orienté par la discipline de chacune. Ce qui n'a pas été mon cas, je n'étais pas forcément d'accord avec certaines questions proposées, ou la formulation de celles-ci, mais le travail collaboratif prend tout sens dans ce type d'exercice. Il faut être force de proposition, mais le travail ne peut être mené que dans notre sens, il faut accepter les idées des autres comme les nôtres sont acceptées. J'ai l'habitude de m'approprier mon guide d'entretien, connaissant toutes les questions et le pourquoi des questions, il pouvait m'arriver de m'en passer lors d'entretiens. Tel ne fut pas le cas cette fois, car ne comprenant pas le but de certaines questions, et du fait qu'elles ne venaient pas de moi, j'avais du mal à m'approprier le guide comme à l'accoutumée, ce qui m'a fort dérangé lors de mes entretiens. Je pouvais me passer de certaines questions si je trouvais que l'enquêté y avait déjà répondu au cours d'une question sans que je ne pose la question, cette fois ci, j'avais l'impression de ne pas pouvoir me passer de certaines. Cette gêne s'explique par le fait que je ne voulais pas passer à côté d'informations dont je ne suis pas à la recherche mais qui pourraient être utiles aux autres dans leurs analyses. Par exemple : le partenariat ne fait pas partie de mes concepts, mais il est cœur de la politique du cirad et fait partie des concepts clés d'une de mes collègues stagiaires en géographie, lorsque l'enquêté parle du partenariat sans pour autant que je ne pose la question et me donne quelques informations, je relancerai tout de même sur partenariat pour avoir plus d'informations, en me disant que la question est tout de même importante pour ma collègue ou pour ma tutrice, et que je passerai peut être à côté d'informations qui lui serviront ou qui serviront à l'étude. Les fins des entretiens ne m'étaient pas bien explicites, je ne savais si les entretiens ne seront exploités que par moi ou par d'autres personnes après la mission. Je ne permettais donc pas de sauter certaines questions. Clarifier toutes les étapes de la recherche et les fins des actions

m'auraient peut-être permis de me donner plus de liberté et d'éviter certaines répétitions lors de mes interviews.

L'apprentissage aussi, de nouvelles techniques d'entretiens, me mettait constamment en réflexions même pendant l'entretien, « est-ce que j'ai la bonne posture ou pas », « je ne dois pas rire s'il dit quelque chose de drôle ». Des choses que je ne m'interdisais pas en entretien, comme le fait aussi transformer l'entretien en discussion pour mettre à l'aise l'enquêté et lui permettre de parler plus aisément, et auxquelles je devais faire attention désormais dans mes entretiens, ce qui me mettait du stress permanent.

La réalisation d'une mission au Sénégal, une expérience qui a marqué mon parcours en sociologie. Bien consciente d'être recruté dans un grand projet (CoMPAR), la confiance manifestée à mon regard en me laissant partir seule en mission m'a fait grandir intellectuellement. Nous savions que nous partirions en mission dans les dispositifs en partenariat du Cirad, mais j'étais sereine à l'idée de ne pas être seule, et d'être accompagné par la facilitatrice du projet. Ma mission au Sénégal a été compliquée logistiquement car la période de la mission prévue au Sénégal a coïncidé avec des tensions politiques à Dakar et dans plusieurs villes du pays, mettant le pays dans une grande insécurité et a failli annuler la mission. Le cirad ayant l'habitude d'organiser des missions à l'étranger, ma mission a été bien encadré autant par l'assistante de l'UMR innovation que par les autres responsables. Rassurée en voyant les précautions que le cirad Prend pour ne pas mettre en danger ses membres. Ma mission a dû dans un premier temps être annulé par le directeur régional du cirad basé à Dakar pour des questions de sécurité. Des réunions se sont tenues quant au maintien de ma mission ou de son annulation par la facilitatrice du projet, le délégué responsable des dPs et le directeur régional basé à Dakar. Une situation qui montre tout l'intérêt qu'il accorde au bon déroulement des missions, mais également la sécurité des stagiaires. Ma tutrice étant au Cambodge à cette période pour la mission d'une de mes collègues a aussi été sollicité et a répondu présente malgré l'éloignement géographique.

Toutes les dispositions ont été prises pour que ma mission se passe bien, notamment par le changement d'hôtel, pour un autre plus proche des locaux du Cirad à Dakar et du ministère de l'intérieur du Sénégal, dans un quartier sécurisé de la ville.

J'ai dû réaliser seule la mission du au report de la mission, qui ne correspondait avec l'agenda de la facilitatrice du projet. Très stressée à l'idée d'aller rencontrer des partenaires que je ne connaissais pas, dans une ville que je ne connais pas, même si je parle le wolof, qui est la langue parlée au Sénégal, en plus avec un guide d'entretien avec lequel je n'étais pas à l'aise.

Pour faire les entretiens, il fallait directement contacter les chercheurs qu'ils soient du Cirad ou des partenaires. Une liste m'a été remise par l'animateur du PPZS avec les coordonnées de tous les chercheurs. Les chercheurs ayant souvent des emplois du temps chargés il a été difficile de rentrer en contact avec plusieurs d'entre eux ciradiens membres du ppzs et présents à Montpellier. La difficulté a été encore plus grande quand il fallait entrer en contact avec les chercheurs sénégalais, j'ai envoyé un mail collectif à une vingtaine de chercheurs partenaires et je n'avais eu que quelques retours. Il fallait par la suite les appeler directement sur leurs numéros de téléphone, pour maximiser les chances de réponses. Cette méthode a plutôt été réussie, c'est grâce à elle que j'avais réussi à avoir des rendez-vous déjà fixé avant d'être sur le terrain, pour ne pas perdre de temps. Une fois à Dakar certains annulaient à la dernière minute ce qui ne me laissait pas le temps de pouvoir programmer d'autres rendez-vous.

Mes premiers jours de missions ont été stressants, mais je me suis vite senti à l'aise après avoir vu deux à trois partenaires, et que cela c'était bien passé. Merci à un des partenaires de m'avoir dit « khadijetou il faut que tu sois consciente de ton potentiel », ce qui m'a d'avantage encouragé à aller au bout de ce stage.

L'UCAD était un lieu à risque, et j'avais des rendez-vous prévus avec des enseignants chercheurs au niveau de l'université. Un lieu que l'animateur scientifique du dP m'a conseillé d'éviter, c'était une zone de manifestations et des bâtiments de l'université ont été brûlés. J'ai dans un premier temps essayé d'annuler rendez-vous prévus, mais face à la résistance de certains par rapport au

changement de lieu, j'ai décidé tout de même d'y aller. Les journalistes prennent des risques pour leur métier en allant dans des zones à risques pour nous informer. Les sociologues aussi peuvent s'y prêter me suis-je dit, je voulais avoir un maximum d'entretiens en présentiel.

Céline cardi notre facilitatrice scientifique a été présente malgré la distance en prenant de mes nouvelles tous les soirs, et s'enquérir du déroulement de la mission. Cette mission m'a énormément touché personnellement, car je ne me sentais pas à la hauteur de mener une mission d'une telle envergure seule, sans accompagnement. Une mission qui a finalement été une réussite, et qui m'a permis de voir de plus près le monde de la recherche et celui du partenariat et à renforcer ma confiance en moi en tant que sociologue.

Participer aux journées scientifiques des dPs à mon retour de mission, m'a permis de mieux observer, ce que les chercheurs me disaient dans les interviews, quant aux échanges riches qu'occasionnait les rencontres scientifiques, les éventuels liens qui sont créés, les partages de connaissances. J'ai également mieux appris sur le fonctionnement des dPs, bien qu'ils soient nos terrains d'études les fonctionnements de ces derniers n'étaient pas toujours clairs pour moi.

Le fin stage a également été compliqué, car des problèmes de logement se sont posés à moi. Le stage se déroulant sur 6 mois, et ayant commencé à la mi-mars, il se terminait à la mi-septembre. Logé au Crous de Montpellier je n'ai malheureusement pas pu prolonger mon bail locatif avec eux jusqu'à la mi-septembre et il me fallait trouver des alternatives, ce qui m'a fortement perturbé et a ralenti mes travaux et m'a posé des problèmes de concentration à des moments où j'étais en pleine rédaction. Faire commencer les stages en début de mois et les terminer en fin de mois, pourrait faire éviter aux prochains stagiaires des problèmes de ce type, surtout à des moments où la concentration et la stabilité doivent être au rendez-vous pour bien finir le stage.

## 8. CONCLUSION

Le travail en distanciel a fait émerger de nouvelles méthodes de travail. Le contexte a obligé l'arrêt des contacts physiques, obligeant à trouver des solutions pour permettre la continuité du travail. Les visio-conférence n'étaient pas fréquentes au Sénégal, il a fallu s'adapter à ces nouvelles formes de travail. Une forme de prise de conscience de la part des partenaires, malgré la fragilisation de certaines relations par le distanciel, ils se rendent compte que le présentiel n'est pas toujours nécessaire pour travailler.

Les thématiques de recherche et l'environnement ont joué un rôle dans la productivité scientifique des chercheurs. Les chercheurs sont sur diverses thématiques de recherche, ce qui a fortement joué sur les possibilités de continuité du travail. L'environnement de travail et la concentration ont été impactés, pendant les confinements, pour ceux qui ont des enfants en bas âge, et ceux qui ont ressenti plus de stress quant à la situation sanitaire, empêchant une concentration optimale sur le travail.

La formation au Sénégal a été fortement touchée par les cours en distanciel qui ont été mis en place. La perte de liens avec les étudiants et l'éloignement de ces derniers ne permettant pas un encadrement de tous ont été des causes qui ont rendu difficile l'enseignement à distance.

Sur le plan des méthodes, la démarche prévue a été entièrement suivie. Les 4 entretiens prévus auprès d'informateurs clés ont été réalisés. Nous souhaitions mener 30 entretiens auprès des membres des dispositifs en partenariat ; seulement 24 entretiens ont été réalisés du fait des difficultés de certaines personnes contactées à se rendre disponibles (périodes de missions, de vacances). Ceci n'a pas eu de conséquences sur l'étude dans la mesure où dans les 26 entretiens une bonne diversité de situations et de points de vue est présente. Toutes les personnes interviewées se sont prêtées de bonne grâce à l'exercice. Certaines ont même exprimé de la gratitude en indiquant que ce temps passé ensemble leur donnait l'occasion de réfléchir à leur vécu lié au Covid avec distance. Ce qu'ils n'avaient pas toujours pris le temps de faire.



En termes de perspectives, outre notre rapport qui sera remis au projet COMPAR, notre travail sera présenté oralement, comme celui des trois autres stagiaires, dans le cadre du projet.

L'étude que nous avons menée va être suivie par la réalisation d'un questionnaire quantitatif en ligne permettant de prolonger ce travail sur un échantillon plus large. Ce questionnaire sera adressé aux membres de tous les dispositifs en partenariat ; soit 22 dispositifs répartis en Afrique, Asie et Amérique Latine). Cela donnera une représentation statistique. L'enquête quantitative se fondera sur les résultats des quatre sites étudiés et de la synthèse qui en sera faite par la responsable de l'étude. Les variables étudiées dans cette enquête quantitative seront obtenues à partir de cette synthèse et d'un travail conjoint avec un biostatisticien. Les résultats finaux de l'étude, avec les deux phases qualitatives et quantitatives, seront présentés et utilisés dans la suite du projet COMPAR pour l'élaboration de solutions adaptées aux agents de la recherche.

## 9. BIBLIOGRAPHIE

- Aggeri, Franck. 2016. « L'obsession de la productivité et la fabrique du chercheur publiant ». *Le Libellio d'AEGIS* 12(2).
- Anon. s. d.-a. « EC\_EC1582-sens-au-travail.pdf ».
- Anon. s. d.-b. « sens au travail ».
- Arnaud, Joris, Ra-Ma St-Amand, Marie-Christine Therrien, et Julie-Maude Normandin. 2021. « Liens sociaux et COVID-19 : étude dans six arrondissements de Montréal ». Consulté 30 août 2023 (<https://espace.enap.ca/id/eprint/295/>).
- Arnoux-Nicolas, Caroline. 2022. « Le télétravail transforme-t-il le sens du travail ? » *Le Journal des psychologues* 399(7):16-20. doi: 10.3917/jdp.399.0016.
- Aytaç, Beysül, et Cyrille Mandou. 2018. « Chapitre 3. De l'importance du sens de la mission, du bonheur au travail et de la posture entrepreneuriale ». P. 61-100 in *Un management heureux... et performant !, Le management en pratique*. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.
- Batut, Cyprien. 2020. « L'impact du Covid-19 sur le monde du travail : télémigration, rélocalisation, environnement ». P. 1-11 in *L'impact du Covid-19 sur le monde du travail : télémigration, rélocalisation, environnement, Working papers*. Groupe d'études géopolitiques.
- Bergeaud, Antonin, Gilbert Cette, et Simon Drapala. 2023. « Télétravail et productivité avant, pendant et après la pandémie de Covid-19 / Telework and Productivity Before, During and After the COVID-19 Crisis ». *Economie et Statistique* 539(1):77-93. doi: 10.24187/ecostat.
- Chomienne, Martine, et Françoise Marceau. 2009. « Un environnement de réseautage social pour apprendre au Cégep@distance ». *Revue internationale des technologies en pédagogie universitaire / International Journal of Technologies in Higher Education* 6(2-3):63-70. doi: 10.7202/1000013ar.
- Conrath, Patrick, et Maria Ouazzani. 2022. « Panne de sens au travail ? » *Le Journal des psychologues* 399(7):3-3. doi: 10.3917/jdp.399.0003.
- Cossette, Pierre. 2012. « Chronique sur le métier de chercheur ». *Revue internationale P.M.E.* 25(3-4):7-15. doi: 10.7202/1018415ar.

- Criscuolo, Chiara, Peter Gal, Timo Leidecker, Francesco Losma, et Giuseppe Nicoletti. 2023. « Les liens entre télétravail et productivité pendant et après la pandémie de Covid-19 / The Role of Telework for Productivity During and Post COVID-19 ». *Economie et Statistique* 539(1):53-75. doi: 10.24187/ecostat.
- Diagne, Ndiouga. 2022. « La Covid 19 à Dakar (Sénégal). Entre mesures sanitaires, vécu quotidien, traitement médiatique et psychose ». *Trayectorias Humanas Trascontinentales* (14). doi: 10.25965/trahs.4909.
- Dodier, Nicolas. 1983. « La maladie et le lieu de travail ». *Revue française de sociologie* 24(2):255-70. doi: 10.2307/3321468.
- Dose, Éric, et Pascale Desrumaux. 2022. « Technologies et communications digitales. Entre reconnaissance au travail, télépression et conciliation des vies ». *Le Journal des psychologues* 399(7):21-25. doi: 10.3917/jdp.399.0021.
- Duchesne, Sophie, et Viviane Le Hay. 2021. « Temps de Covid ». *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique* 149(1):3-4. doi: 10.1177/0759106320978334.
- Dujarier, Anne-Marie. 2017. « Apports d'une sociologie de l'activité pour comprendre le travail ». in *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail*. Vol. 14.
- Duraffourg, Jacques. 1998. « On ne connaît que les choses qu'on apprivoise ». P. 125-47 in *Reconnaissances du travail, Le Travail humain*. Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.
- Durkheim, Émile. 2013. « Solidarité mécanique ou par similitudes ». P. 35-78 in *De la division du travail social, Quadrige*. Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.
- Faïta, Daniel, et Joseph Donato. 1998. « Langage, travail : entre compréhension et connaissance ». P. 149-70 in *Reconnaissances du travail, Le Travail humain*. Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.
- Frimousse, Soufyane, et Jean-Marie Peretti. 2020. « Les changements organisationnels induits par la crise de la Covid-19 ». *Question(s) de management* 29(3):105-49. doi: 10.3917/qdm.203.0105.
- Gianfaldoni, Patrick, et Roland Le Bris. 1998. « Travail, emploi et productivité : la performance économique en question ». P. 81-104 in *Reconnaissances du travail, Le Travail humain*. Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.

- Gillet, Anne, et Diane-Gabrielle Tremblay. 2023. « Dynamiques et effets du télétravail ». *SociologieS*. doi: 10.4000/sociologies.21060.
- Gruet, Mathieu. 2020. « Fatigue mentale: un facteur pouvant favoriser les comportements sédentaires en situation de confinement liée à la pandémie de COVID-19 ».
- Kurland, Nancy, et D. Bailey. 2023. « The Advantages and Challenges of Working Here ».
- Kaufmann, J.-C. (2011). *L'entretien compréhensif*. Armand Colin.
- Lafranchise, Nathalie, Lyne Kurtzman, Claire Vanier, Maxime Paquet, Kelly Cadec, et Berthe Lacharité. 2017. « Conditions relationnelles en contexte de recherche partenariale collaborative ». *Éducation et socialisation. Les Cahiers du CERFEE* (45). doi: 10.4000/edso.2514.
- Latour, Bruno. 2001. *Le métier de chercheur. Regard d'un anthropologue*. Vol. 2e éd. Versailles: Éditions Quæ.
- Lemoine, Claude. 2022. « Effets variés du travail à distance ». *Le Journal des psychologues* 399(7):14-14. doi: 10.3917/jdp.399.0014.
- Leplat, Jacques. 2017. « Dujarier, M.-A, Gaudart, C., Gillet, A., & Lénéel, P. L'activité en théories. Regards croisés sur le travail ». *Activites* 14(1). doi: 10.4000/activites.2946.
- Martini, Franck. 1998. « Sujets en travail – histoires de rencontres ». P. 171-90 in *Reconnaisances du travail, Le Travail humain*. Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.
- Mbaye, Mamadou. 2020. « COVID 19: Management et télétravail au Sénégal ». *Management & Datascience* 4(5). doi: 10.36863/mds.a.13845.
- Monnier, Angeliki. 2020. « Covid-19: de la pandémie à l'infodémie et la chasse aux fake news ». *Recherches & éducations* (Hors série). doi: 10.4000/rechercheseducations.9898.
- Ngassam, Kadji. 2022. « Télétravail à l'ère post-COVID-19: acquis et défis pour l'Afrique Subsaharienne ». *Management & Datascience* 7(1).

- Olivier de Sardan, J.-P. (1995). La politique du terrain. Sur la production des données en anthropologie. *Enquête*, 1, 71-109.
- Olivier de Sardan, J.-P. (2008). La rigueur du qualitatif: Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique (Vol. 3). Editions L'Harmattan.
- Orban, Édouard. 1998. « Travail, emploi, intégration ». P. 61-79 in *Reconnaisances du travail, Le Travail humain*. Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.
- Paivandi, Saeed, et Gaëlle Espinosa. 2013. « Les TIC et la relation entre enseignants et étudiants à l'université ». *Distances et médiations des savoirs. Distance and Mediation of Knowledge* 1(4). doi: 10.4000/dms.425.
- Pennequin, Nathalie. 2020. « L'IRRUPTION DU TÉLÉTRAVAIL PENDANT LA CRISE SANITAIRE LIÉE À LA PANDÉMIE DE COVID 19 ».
- Peraya, Daniel. 2011. « Un regard sur la « distance », vue de la « présence » ». 9:445-52.
- Perez, Yves André. 2008. « La pratique de la recherche-intervention dans les organisations : retour sur les modes de production des connaissances gestionnaires à partir du terrain ». *Humanisme et Entreprise* 288(3):101-13. doi: 10.3917/hume.288.0101.
- Perrier, Alexandre. 1998. « De la valeur-travail au travail des valeurs ». P. 105-22 in *Reconnaisances du travail, Le Travail humain*. Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.
- Rachedi, Abdelkader. 2022. « Le télétravail en période de la pandémie de la Covid-19 ». *La Revue des Sciences de Gestion* 315-316(3-4):81-92.
- René, Jean-Francois, et Lise Gervais. 2001. « Les enjeux du partenariat aujourd'hui ». *Nouvelles pratiques sociales* 14:20. doi: 10.7202/008322ar.
- Rouleau, Linda. 2014. « Chronique sur le métier de chercheur ». *Revue internationale P.M.E.* 27(2):7-13. doi: 10.7202/1026065ar.
- Seibel, Claude, et Marie-Anne Hugon. 1987. « Recherche-Action, Formation : quelle articulation ? » *Recherche & formation* 2(1):9-20. doi: 10.3406/refor.1987.897.

- Selusi, Sophie. 2022. « Covid 19 : quel impact en matière de santé au travail ? » *Pôle Sud* 56(1):57-66. doi: 10.3917/psud.056.0057.
- Sibelet, N., Mutel, M., Arragon, P., & Luye, M. (2013). Méthodes de l'enquête qualitative appliquée à la gestion des ressources naturelles. Cours en ligne. CIHEAM-IAMM, CIRAD, SupAgro. ([Cossette 2012](#))
- Sordes, Florence, Cassandra Guillemot, Aurélie Croiset, et Enzo Cipriani. 2021. « Détresse psychologique et sentiment de solitude : quels impacts du confinement lié à la Covid-19 dans la population française ? » *European Journal of Trauma & Dissociation* 5(2):100189. doi: 10.1016/j.ejtd.2020.100189.
- Stéphan, Juliette, Marc-Éric Bobillier-Chaumon, et Corinne Gaudart. 2022. « Reconnaissance et sens du travail à distance. Le cas d'enseignants d'une école d'ingénieur pendant le confinement ». *Le Journal des psychologues* 399(7):26-32. doi: 10.3917/jdp.399.0026.
- Taskin, Laurent. 2006. « Télétravail : Les enjeux de la déspatialisation pour le management humain ». *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy* (34). doi: 10.4000/interventionseconomiques.680.
- Vayre, Émilie. 2019. « Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social ». *Le travail humain* 82(1):1-39. doi: 10.3917/th.821.0001.

## 10. ANNEXES

### ANNEXE 1 :Table des matières

<b>RÉSUMÉ</b> .....	<b>4</b>
<b>ABREVIATION ET SIGLES</b> .....	<b>5</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>6</b>
<b>I. PRESENTATION DE L'ÉTUDE ET SES ENJEUX</b> .....	<b>8</b>
A. UNE INSTITUTION INTERNATIONALE ENGAGE POUR LE DEVELOPPEMENT .....	8
1. CONTEXTE DE L'ETUDE .....	12
2. LES ENJEUX DE L'ACTIVITÉ ET LE SENS AU TRAVAIL.....	15
3. LES ACTIVITÉS AU TRAVAIL EN SOCIOLOGIE POUR COMPRENDRE LA SPHÈRE DE TRAVAIL.....	15
4. LE SENS AU TRAVAIL UN ENJEU DE PRODUCTIVITÉ.....	16
5. LA SPHÈRE DE TRAVAIL UN ENJEU POUR LA PRODUCTIVITÉ, ET LES LIENS PROFESSIONNELS.....	18
B. UNE ÉTUDE COLLECTIVE MENÉE EN TRANSDISCIPLINARITÉ.....	22
1. Le travail en équipe.....	22
2. Site d'études .....	24
3. Collecte de données par entretiens .....	28
4. L'analyse et le traitement des données .....	33
<b>II. RESULTATS ET DISCUSSIONS</b> .....	<b>34</b>
1. L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE DU COVID.....	34
a) Les restrictions officielles .....	34
b) Entre résiliences et refus face aux restrictions.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
c) Une diversité de réactions au covid.....	37
2. RÉORGANISATION DES RELATIONS .....	41
a) Articulation vie privée et vie professionnelle .....	41
b) Un rapport diversifié au numérique .....	45
c) Une fragilisation des liens sociaux.....	51
3. IMPACT SUR LA PRODUCTIVITÉ.....	53
a) Maintien difficile de la formation en distanciel et perte de sens pour les professeurs .....	53
b) L'impact du covid sur la recherche et les projets.....	57
c) Un impact sur les publications à double sens .....	58
4. LE PARTENARIAT EN PERIODE DE CRISE.....	62
a) Un partenariat inégalitaire selon les partenaires.....	62
b) Une formation des partenaires pour un équilibre partenariale et une meilleure gestion des crises <sup>64</sup>	
c) Un partenariat qui doit faire sens pour toutes les parties prenantes. ....	65
d) Le Rapport des enquêtés au dP.....	66
5. L'APRÈS COVID.....	68
a) Le sens donné au travail.....	68
1) Le sens dans le milieu de la recherche.....	68
2) Les avantages d'être dans la recherche.....	70

3) Le sens dans le milieu de la formation.....	70
6. PERSPECTIVES.....	74
7. POSTURE SOCIOLOGIQUE DANS LE PROJET CoPMAR ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES.....	75
8. CONCLUSION.....	80
9. BIBLIOGRAPHIE.....	82
10. ANNEXES.....	87
Table des matières.....	87
ANNEXE 2 : GUIDE D'ENTRETIEN AMÉLIORÉ.....	89
B. QUELQUES PHOTOS DU TERRAIN DE STAGE.....	93
.....	93
.....	93



## ANNEXE 2 : GUIDE D'ENTRETIEN AMÉLIORÉ

### 1) Repère historique

1.1) Décrivez-le-moi déroulé chronologique des restrictions du pays auxquelles vous avez fait face.

### 2) Activités

2.1) Comment vos pratiques de travail ont évolué avec le Covid ?

- *Lieu de travail*
- *Temps de travail*

2.2) Comment le Covid a impacté la formation ?

2.3) Comment le Covid a impacté vos projets de recherche ?

2.3.1) Racontez-moi l'impact du Covid sur votre productivité scientifique.

- *Publications*
- *Expérimentations*

### 3) Capabilité

3.1) Comment le covid a impacté le reste de votre vie ?

3.1.1) Quelles ressources avez-vous mobilisées pour y faire face ?

- *Ressources financières*
- *Relations sociales (sphère privée vs travail)*
- *Santé*

3.1.2) A quelles contraintes avez-vous été confrontées ?

### 4) Environnement

4.1) Décrivez-moi les restrictions auxquelles vous avez été confrontées dans votre travail ?

4.1.1) Comment avez-vous vécu ces restrictions ?

4.2) Comment a évolué votre environnement de travail, avec les restrictions sanitaires ?

- *Au bureau*
- *À la maison*

4.2.1) Parlez-moi des modalités de travail que vous avez mises en place.

4.2.2) Comment avez-vous été accompagné par la structure de travail ? (dP, nom employeur ?)

*Memo : d'abord garder le nom de structure de travail en général, puis relancer avec le nom du dP, puis de l'employeur*

- *Financier*
- *Organisationnel*
- *Formations numériques*
- 4.2.3) Quelles (autres) solutions ont été mises en place dans vos différents groupes de travail ? *Memo : structure, projet, chantier transversal*
  - *Quelles sont les solutions qui perdurent ?*
- 4.2.4) Comment vos obligations personnelles / familiales ont affecté votre travail durant le covid ?

## **5) Interaction**

### **5.1) Comment le Covid a impacté les relations au sein de votre travail ?**

- *Liens / échanges*
- *Partenaires institutionnelles (partenaires de travail)*
- *Pays partenaires*

### **5.2) Comment l'évolution de ces relations a impacté votre travail dans votre quotidien ?**

- 5.2.1) Comment votre rapport au travail en distanciel a-t-il évolué ?
- 5.2.2) Comment votre rapport au travail en présentiel a-t-il évolué ?

## **6) TIC**

### **6.1) Comment avez-vous mobilisé les technologies d'information et de communication dans votre travail ?**

- 6.1.1) Comment êtes-vous passé des réunions en présentiel en Visio ?
- 6.1.2) Comment êtes-vous passé des formations en présentiel en Visio ?
  - *Compétences digitales*
  - *Accès à internet (fréquence, débit)*
  - *Nouveaux outils mis à disposition*
  - *Quels sont ceux toujours utilisés par le groupe aujourd'hui ?*

## **7) Émotions/ Santé / Bouleversements**

### **7.1) De quelle façon le Covid vous a-t-il affecté sur le plan de la santé ?**

- *Santé physique*
- *Au niveau de votre moral*
- *Grands changements dans votre vie*

## **8) Inégalités de genre**

**8.1) Parlez-moi des différences que vous avez pu remarquer entre les collègues femmes et les collègues hommes**

- *Au travail*
- *Plus généralement*

## **9) Monde d'après / Sens**

**9.1) Comment le sens que vous donnez à votre travail a évolué avec le Covid ?**

- 9.1.1) Décrivez ce qui vous satisfait dans votre travail ?
- *Ce qui ne satisfait pas*
- 9.1.2) Quels sont vos souhaits concernant votre travail ?

*A adresser aux animateurs et Co-animateurs des dP et au responsable de l'ensemble des dP :*

## **10) Stratégies partenariales**

**10.1) Comment la stratégie partenariale du dP a évolué avec le covid ?**

- *Qualité du partenariat*
- *Projets*
- *Nombre de partenaires*
- *Bailleurs de fonds*

## **11) Stratégies scientifique**

**11.1) Comment la stratégie scientifique du dP a évolué avec le covid ?**

- *Priorités qui ont changé*
- *Questions de recherche qui ont changé*

**12) Avez-vous quelque chose à ajouter ?** (Temps de silence important)

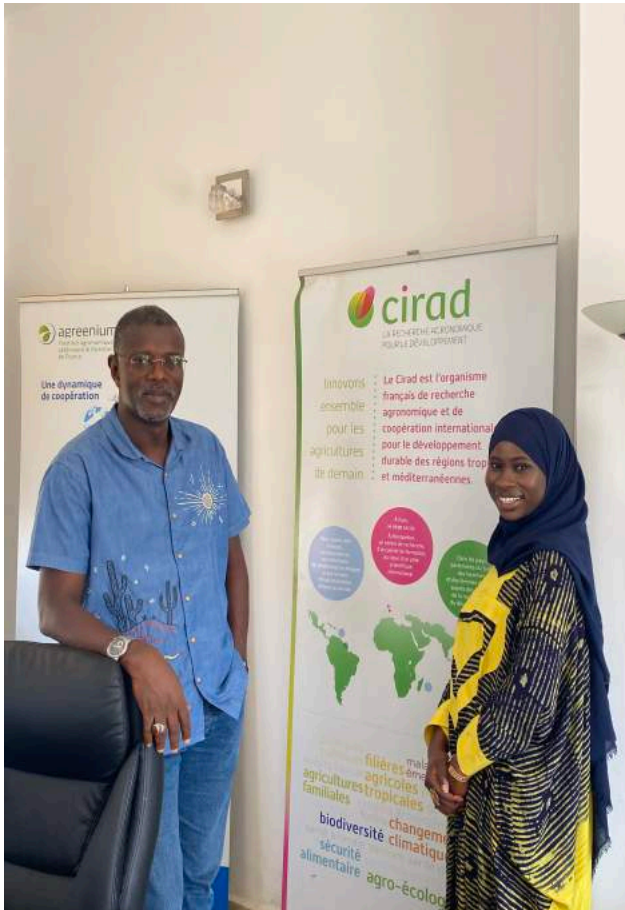
**CARACTERISTIQUES**

- Nom, Prénom
- Genre
- Age
- Employeur (institution)
- Équipe
- Travail dans la formation ou non
- Publication ou non
- Fonction (position dans la hiérarchie de la structure)
- Discipline
- Diplôme le plus élevé
- Ancienneté :
  - Nombre d'années d'expérience professionnelle
  - Nombre d'années dans l'institution
  - Nombre d'années dans le dP
  - Nombre d'années dans la fonction

- ☺ *Pouvez-vous m'en dire plus ?*
- ☺ *Comment est-ce que ... ?*
- ☺ *Pourquoi ?*
- ☺ *En termes de ...*
- ☺ *Qu'en pensez-vous ?*
- ☺ *Avec les restrictions sanitaires ?*
- ☺ *Qu'est-ce que vous voulez dire par... ?*
- ☺ *Pouvez-vous préciser ?*

- ✓ *Relancer sur les mots du discours*
- ✓ *Demander « et maintenant ? »*
- ✓ *Pour mettre en confiance on peut dire :  
« d'accord » « je comprends »  
« j'entends » « mmh »*

## B. Quelques photos du terrain de stage



Avec Ibra Touré le directeur du centre régional du Cirad en Afrique de l'Ouest, et représentant de l'INRAE et d'Agreenium en Afrique de l'Ouest et zone sèche.



Au centre de suivi écologique de Dakar, un des partenaires du PPZS. Timide de nature, je n'ai pas osé demander de photos avec eux.





A l'UNIVERSITÉ CHEIKH ANTA DIOP DE Dakar, un de nos partenaires.

Présentation durant la journée scientifique des dPs.





Durant les Journées scientifiques des dPs, en compagnie d'animateurs et coordinateurs de différents dPs et les deux animatrices scientifiques des ateliers.





Cocktail dinatoire organisé pour les journées scientifiques des dPs

