



Évolution des pratiques de travail dans la Recherche et la Formation en partenariat, dans le contexte de la crise Covid19, dans un cadre international.

Sophie Le Roux

Direction : Nicole Sibelet

Montpellier, 2023



Table des matières

Abréviation et sigles	4
I - Introduction	5
Contexte	5
Cadrage théorique sur la problématique	6
Figure 1 : Carte situant les 22 dispositifs en partenariat du Cirad dans le monde	9
II - Méthodes	11
Travail en équipe	11
Site d'études	13
Tableau 1 : Quatre sites retenus	14
Figure 2 : Carte situant les quatre dispositifs en partenariat du Cirad retenus pour l'étude	16
Collecte de données par entretiens	18
Tableau 2 : Description de l'échantillon des entretiens semi-directifs	22
L'analyse et le traitement des données	23
Tableau 3 : Matrice des entretiens selon caractéristiques et thématiques	24
III - Résultats et discussion	25
1. Vécu du Covid	25
1.1. Environnement physique covid	25
1.1.1. Restrictions officielles	25
1.1.2. Restrictions ressenties	25
1.2. Réactions au covid	27
2. Réorganisation des relations	30
2.1. Articulation vie privée vie professionnelle	30
2.2. Rapport au numérique	32
2.3. Evolution du lien social	34
3. Impact sur la productivité	34
3.1. Impact sur la formation	34

3.2. Impact sur la recherche et la publication	35
3.3. Impact sur le partenariat	37
3.3.1. Partenariat	37
3.3.2. Projets	37
3.3.3. Rapport des enquêtés au dP	38
4. Après covid	39
4.1. Sens donné au travail	39
4.2. Perspectives	40
4.3. Impact sur l’empreinte carbone	40
5. Typologie d’acteurs	41
5.1 Facteurs discriminants	41
5.2 Types	41
IV - Conclusion	44
V - Références bibliographiques	46
VI - Annexes	50

Liste des figures

Figure 1 : Carte situant les 22 dispositifs en partenariat du Cirad dans le monde	9
Figure 2 : Carte situant les quatre dispositifs en partenariat du Cirad retenus pour l’étude	16

Liste des tableaux

Tableau 1 : Quatre sites retenus	14
Tableau 2 : Description de l'échantillon des entretiens semi-directifs	22
Tableau 3 : Matrice des entretiens selon caractéristiques et thématiques	24

Liste des annexes

Annexe 1 : Guide d’entretien final	50
------------------------------------	----

Abréviation et sigles

ASEA	Agroecology in Southeast Asia (Agroécologie en Asie du Sud-Est)
CIRAD	Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement
OMPAR	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
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONG	Organisation Non Gouvernementale
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
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UMR	Unité Mixte de Recherche

I - Introduction

Contexte

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).

Cadrage théorique sur la problématique

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 précédant 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, peu d'études portent 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 qu'elle s'intéresse à cette relation dans le cadre d'un partenariat. De plus, cette réflexion se fait depuis ce partenariat.

Pour notre recherche, nous avons utilisé le concept de représentations sociales.

Le concept de représentation sociale est un système de pensées qui a été défini par Moscovici dans les années 1960 en reprenant des aspects des représentations collectives de Durkheim. Ce système de pensées permet aux membres d'un même groupe de partager une perception d'un objet indépendamment de l'objet en lui-même. La présence de plusieurs groupes dans une même société est prise en compte par les représentations sociales (Moscovici, 2003), contrairement aux représentations collectives. De ce fait, les différents groupes n'auront pas les mêmes représentations d'un même objet. Ces représentations guident les conduites et les comportements des individus, "les représentations renvoient à des actes d'engagement, un mode de relation au monde extérieur" (Jovchelovitch & Orfali, 2005, p. 55). Cela permet de comprendre quels actes, comportements ou conduites sont autorisées, préférables ou non selon les situations et contextes. La représentation sociale est un système de pensée dans lequel alter, objet et ego sont en interaction. L'objet est perçu en fonction du groupe social de l'individu et de son environnement, "le sens est généré dans la relation entre soi et autrui" (Jovchelovitch & Orfali, 2005, p. 53). L'alter est défini par l'Autre, qui peut être un individu,

un groupe de personnes, un groupe d'appartenance, les pairs, la famille, l'autorité, les médias, etc. L'ego est l'individu. L'objet peut être physique ou social. Les représentations sociales d'un objet chez l'individu sont donc façonnées par son environnement, celui dans lequel il a grandi, et celui dans lequel il évolue. Il va piocher dans toutes ses connaissances acquises et dans toutes les représentations auxquelles il s'est confronté. Moscovici (1984) précise l'importance du rôle de la communication dans les représentations sociales. Elle a une importance fondamentale dans les processus de modification et d'élaboration des représentations sociales. Celles-ci se modifient et évoluent lors des échanges, ce qui donne également un rôle fondamental aux relations sociales. Même si ces représentations sont partagées par les membres d'un même groupe, elles sont vécues différemment au niveau individuel. Les enjeux des représentations sociales ne sont pas toujours les mêmes pour les membres d'un même groupe. De même que le degré d'accord et d'importance donnée à la représentation est variable. Ces différents facteurs jouent sur la façon dont les individus vont agir en fonction des représentations sociales. L'individu va se créer son identité sociale par l'intragroupe. Cela implique que les représentations sociales ont une fonction identitaire, “ l'appartenance au groupe est [...] le facteur qui différencie l'identité sociale de l'identité personnelle “ (Cohen-Scali & Moliner, 2008, p. 3). Les individus mettent leurs caractéristiques personnelles en retrait pour mettre en avant les caractéristiques de l'intragroupe lorsqu'ils sont en groupe. Ces dernières caractéristiques vont être valorisées par l'individu. Cela permet aux individus de se comparer aux membres d'autres groupes. Ils vont valoriser les représentations sociales de leur propre groupe en défaveur de celles des autres groupes si celles-ci ne sont pas compatibles avec les leurs. La perception positive ou négative des membres d'autres groupes se fait donc en fonction de cela. Ce sont des “comparaisons interindividuelles et/ou intergroupes contribuant au maintien d'une identité sociale positive” (Cohen-Scali & Moliner, 2008, p. 4-5). Les représentations sociales sont amenées à se modifier avec le temps, elles évoluent au gré des événements historiques, évoluent au fil des communications entre individus et groupes d'individus. Ainsi, lorsqu'une représentation sociale est observée, elle n'est représentative que du moment pendant lequel l'étude a été menée, “puisque les représentations sociales ont une histoire nous les observons toujours à un moment donné de cette histoire” (Moliner, 2001, p. 247).

Le Centre international de recherche agronomique pour le développement (Cirad) est membre de 22 dispositifs de recherche et de formation en partenariat (dP) dans le monde (Figure 1).

Ces dispositifs sont des plateformes scientifiques qui représentent une diversité de positionnements géographiques au Sud, de partenariats, de fonctionnements, de thématiques scientifiques, de disciplines mobilisées, de tailles et d'anciennetés.

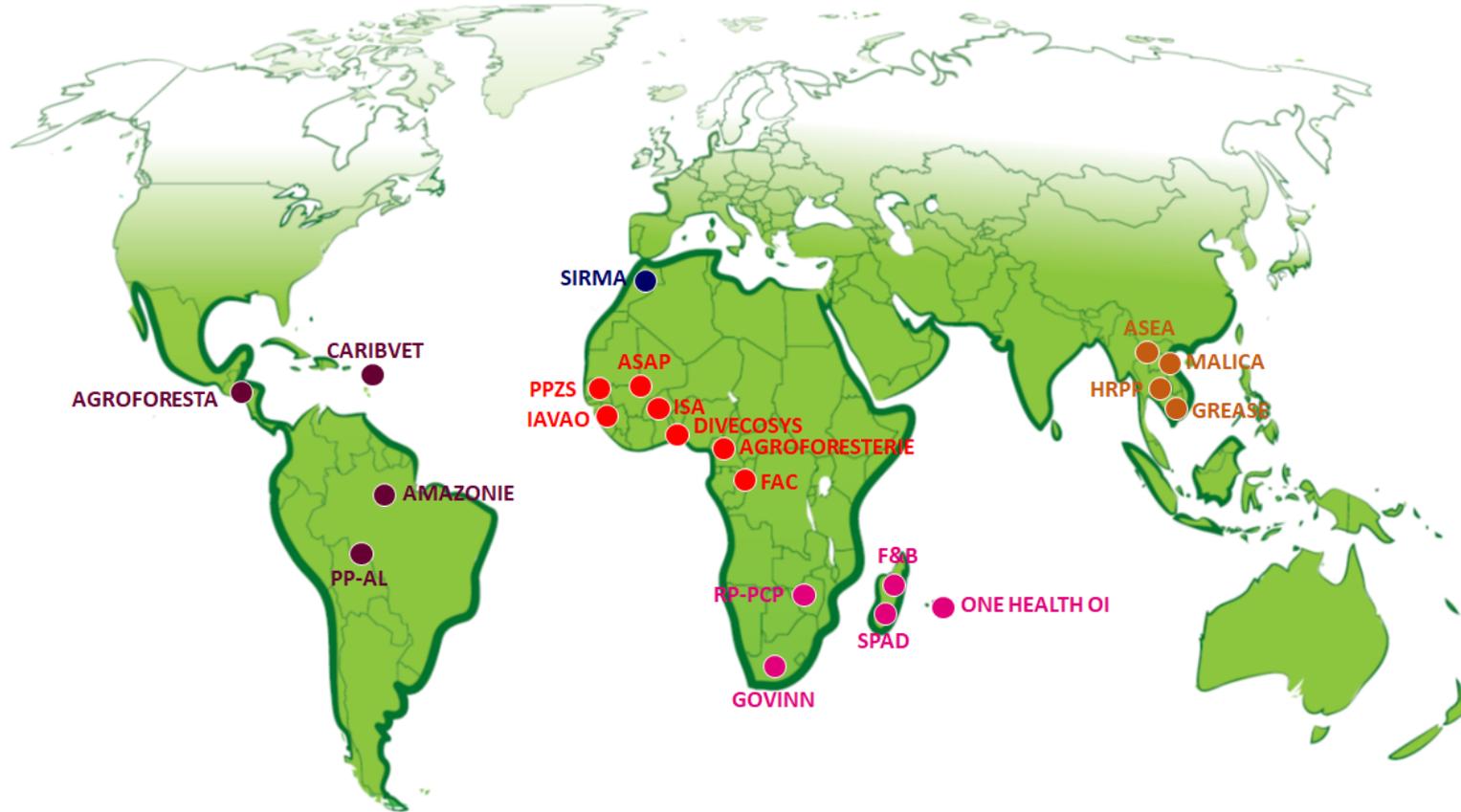


Figure 1 : Carte situant les 22 dispositifs en partenariat du Cirad dans le monde

Le projet “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) a été construit avec le Ministère Français de l’Europe et des Affaires Étrangères et validé en mai 2022 et se clôturera en 2024. Ce projet vise à capitaliser les enseignements à tirer de l’évolution du fonctionnement de collectifs au Sud pendant et après la crise sanitaire en s’attachant aux modalités de travail en partenariat et de développement de compétences.

Les objectifs principaux de ce projet sont de déceler les innovations mobilisées par ces dispositifs, et par les collectifs de recherche de grands projets, formuler des recommandations et produire des outils acceptables économiquement, écologiquement et socialement, et bénéfiques à l’ensemble de ces collectifs, et au-delà.

Dans le cadre de ce projet une étude a été commanditée auprès d’une chercheuse socio-anthropologue du Cirad sur l’évolution des pratiques de travail dans la recherche et la formation en partenariat, dans un contexte de crise. Les partenaires de cette étude sont les institutions impliquées dans le projet, l’UMR Innovation Cirad et les partenaires des dispositifs en partenariat retenus pour notre recherche. Cette chercheuse a jugé nécessaire d’organiser quatre stages pour répondre à la commande, chaque stage devant porter sur le même sujet et appliqué à quatre terrains différents déterminés en cours d’étude avec la construction de la problématique et l’organisation des méthodes.

L’objectif général de chacun des quatre stages est le même que celui de l’étude dans son ensemble : analyser l’évolution des pratiques de travail dans la recherche et la formation en partenariat, dans un contexte de crise. Les objectifs spécifiques sont :

1. Analyser les modalités d’interactions et les méthodes de travail des acteurs avant, pendant la crise et maintenant (pour le travail de recherche et de formation).
2. Analyser les stratégies des acteurs pour faire face à la crise.
3. Analyser les évolutions de l’usage du numérique.

La question principale (QP) et les questions secondaires (QS) de recherche sont les suivantes.

QP : Comment la crise sanitaire a impacté les pratiques de travail dans la recherche et la formation ?

QS1 : De quelle manière l'environnement de travail vient impacter les pratiques de travail et de formation ?

QS2 : De quelle manière la crise du covid a-t-elle impacté les représentations sociales du travail ?

QS3 : Comment les différentes réalités géographiques influent sur les conséquences de la crise sanitaire ?

II - Méthodes

Travail en équipe

Quatre étudiantes de Master 2 ont été retenues pour quatre stages du 13 mars au 12 septembre 2023.

Les travaux ont été menés en transdisciplinarité en mobilisant les disciplines des étudiantes et de 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".

Les 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 a constitué un soutien en plus de l'encadrement régulier en présentiel (chaque semaine et autant que l'étudiant.e en éprouvait le besoin). *Méthodes de l'enquête qualitative appliquée à la gestion des ressources naturelles*. <http://entretiens.iamm.fr/> (Sibelet et al., 2013)

Les étudiantes ont 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 est posée aux quatre étudiantes 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 Concepts
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 les quatre étudiantes, 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.

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. 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 les dP 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 principales caractéristiques des quatre dPs retenus sont données en tableau 1. La figure 2 les situe géographiquement.

Tableau 1 : Quatre sites retenus

	PPZS	SIRMA	RP-PCP	ASEA
Signification du sigle	Pôle Pastoralisme et Zones Sèches	Systèmes irrigués au Maghreb	Research Platform: Production and Conservation in Partnership	Agroécologie en Asie du Sud-Est
Pays	Sénégal	Tunisie	Zimbabwe	Cambodge
Thématique	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
Ancienneté	22 ans (le plus ancien)	21 ans (ancien)	En évolution, âge intermédiaire	5 ans (depuis 2018)
Partenaires -membres (signature)	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

Partenaires - associés / multisectoriel	ONG	ONG, organisations paysannes, décideurs publics, gouvernances locales, acteurs de l'eau	5 partenaires	ONG, représentants gouvernementaux, privé Innovation agriculture
Recherche-formation	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
Particularité	Exclusivement au Sénégal	Le plus de partenaires français	Organisation paysanne forte	Existait avant mais plus petit et sous un autre nom

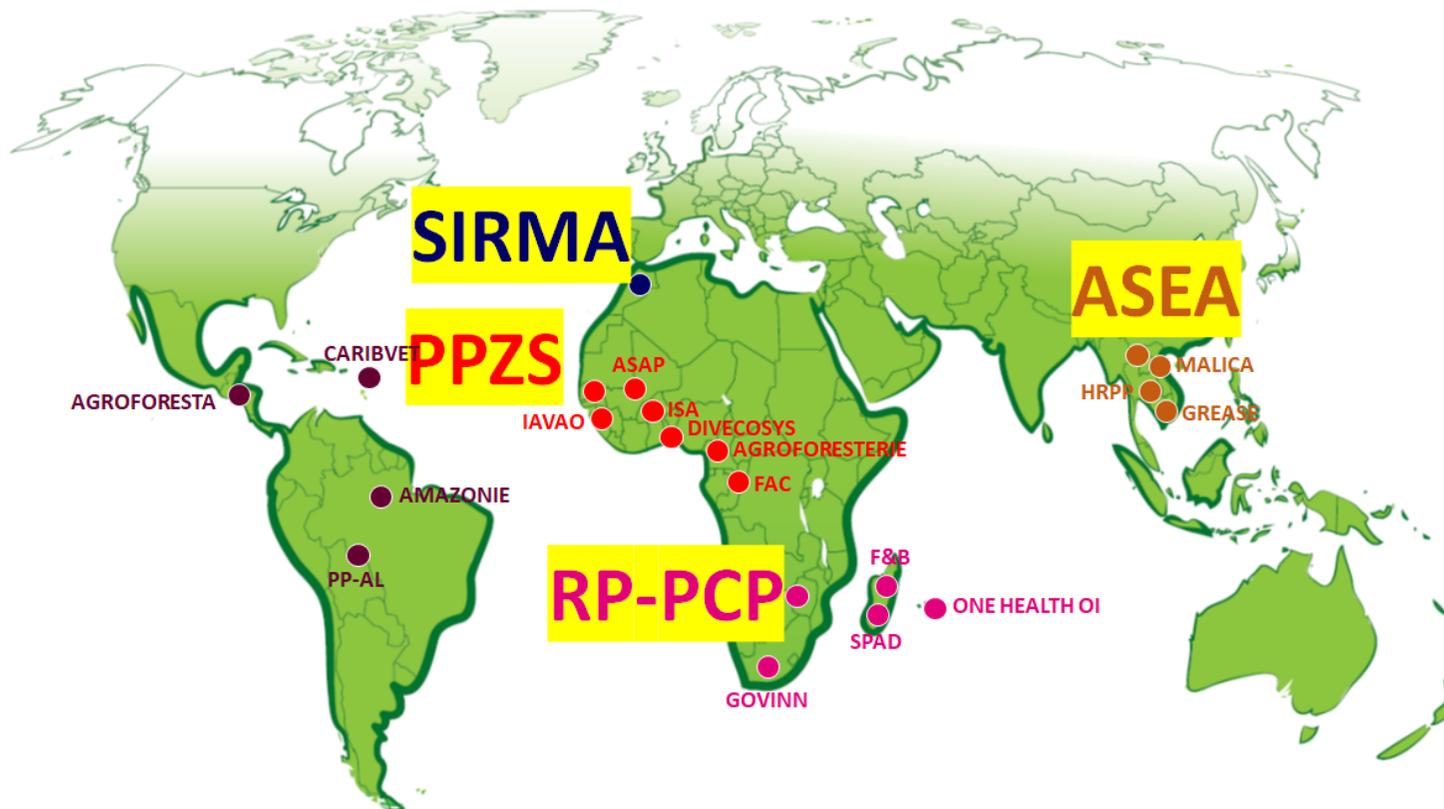


Figure 2 : Carte situant les quatre dispositifs en partenariat du Cirad retenus pour l'étude

Les quatre dispositifs en partenariat retenus ont été surlignés.

Notre propre étude a porté sur le dP SIRMA qui se situe au Maghreb ; il a divers partenaires en Algérie, au Maroc et en Tunisie. Ces trois pays ont tous été confrontés au Covid-19 et en ont été impactés. Des restrictions ont été mises en place sur ces différents territoires, notamment des confinements et des fermetures de frontières.

Du fait du confinement, de nombreuses personnes ont dû poursuivre leur travail depuis leur domicile. Le contexte de télétravail a amené les parents à être plus au contact de leurs enfants qu'en situation normale. Les parents ont beaucoup moins essayé d'occuper leurs enfants de plus de 12 ans que leurs enfants de moins de 12 ans. Les parents ont remarqué un changement de comportement chez leurs enfants de moins de 12 ans pendant le confinement, tels que une utilisation prolongée des écrans, une augmentation des disputes avec la fratrie, des troubles du sommeil, ... (Bourgou et al., 2022). Nous pouvons imaginer que ces différents facteurs ont eu un impact sur les pratiques de travail des parents pendant cette période. Même si la majorité considère que leur relation avec les enfants s'est améliorée à cette période, avoir des enfants à charge sur une période de travail peut impacter celui-ci.

De plus, le travail sur le lieu d'habitation en Tunisie n'était pas égal entre tous les travailleurs. En effet, tout le monde n'a pas accès à internet ou à une bonne connexion internet. La possibilité de travail et télétravail en a donc été impactée (Le & Marouani, 2021). En outre, le télétravail n'est possible que dans certaines professions ; pour les professions agricoles, celui-ci n'est pas envisageable. Les professions agricoles ont donc plus subi d'impact que les cadres ou les professions libérales pour lesquelles le télétravail était une option envisageable.

Le secteur du travail a également joué un impact sur les finances des travailleurs. En effet, dans le secteur public, les travailleurs ont gardé leur salaire contrairement aux "salariés non protégés occupant des emplois à faible aptitude au télétravail" (Le & Marouani, 2021, p. 101). Pour ce dernier groupe de personnes, il y a eu un impact financier négatif. La plupart des personnes concernées par ce cas sont des femmes. De ce fait, nous pouvons considérer que les femmes ont été plus impactées que les hommes financièrement par le confinement en Tunisie. L'impact négatif plus grand chez les femmes ne s'arrête pas à l'aspect financier, elles ont également été affectées plus négativement par le confinement que les hommes, c'est-à-dire qu'elles ont eu plus de manifestations dépressives et anxieuses (Bourgou et al., 2022).

Au niveau des études, les femmes étudiantes ont toujours été moins nombreuses que les hommes étudiants, même si cette différence a diminué avec le temps. Cependant, 83% des

personnes bénéficiant de la formation continue en Tunisie sont des hommes. Cette formation continue est “l’une des voies d’ascension professionnelle, l’accès des femmes à des postes de décision s’en trouve, à ce niveau, réduite” (Ben Hassine, 2005). Lorsque ces formations continues sont proposées, les femmes sont désavantagées car celles-ci se déroulent en dehors des heures de travail. Or, elles ont des charges familiales et donc ne peuvent pas y participer. Cela est encore plus désavantageux pour les femmes habitant en dehors de Tunis.

Un quart des emplois sont occupés par les femmes alors qu’elles ont un fort taux de réussite à l’école. En effet, bien que de façon générale les étudiantes soient moins nombreuses, il y a plus de femmes à un niveau d’étude élevé que d’hommes. Un des facteurs pouvant venir expliquer cette différence est que les femmes doivent justifier d’un niveau d’étude plus élevé que les hommes afin d’accéder à un emploi. De plus, Ben Hassine (2005) indique que celles-ci “ne chercheraient un emploi que si leur niveau d’études leur permet de disposer d’un salaire assez intéressant alors que les hommes, en tant que soutien de la famille, sont dans tous les cas amenés à travailler” (p.7). Tous ces facteurs combinés viennent expliquer l’impact plus négatif qu’ont subi les femmes lors de la période du confinement en Tunisie.

Collecte de données par entretiens

L’étude a été menée selon les méthodes de recherche qualitative (Olivier de Sardan, 2008) pour collecter et analyser les données. Des entretiens semi-directifs (Sibelet et al., 2013) de type compréhensif (Kaufman & Plucker, 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. Leurs propos ont contribué à analyser le sujet et nous ont donné des éléments pour repérer des thèmes importants à traiter.

Trente entretiens ont été réalisés auprès des membres du dP SIRMA, en présentiel ou en visioconférence à Montpellier ou à l’étranger. Les entretiens en présentiel à Montpellier ont été conduits quand un membre du dP étudié y travaillait ou y passait.

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

visioconférences 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 visioconférence. Au quotidien à Montpellier, chaque étudiante a pu partager des moments de convivialité et des conversations libres avec d'autres étudiant.e.s, 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 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 dP à Montpellier.

La prise de rendez-vous a été faite sur place par Soumaya Younsi. Celle-ci a été payée pour gérer cette organisation. De plus, elle nous a accompagné sur place.

Les variables utilisées pour les entretiens sont :

1) Repère historique

Evolution 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

Evolution du rapport au travail en distanciel

Evolution 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) Emotions/ 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

Evolution du sens donné au travail

Satisfaction insatisfaction dans le travail

Souhaits concernant votre travail

Talon sociologique (caractéristiques personnelles)

Nom, Prénom

Genre

Âge

Employeur (institution)

Equipe

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.

Situation familiale

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

10) Evolution Stratégies partenariales

Qualité du partenariat

Projets

Nombre de partenaires

Bailleurs de fonds

11) Evolution Stratégies scientifiques

Priorités qui ont changé

Questions de recherche qui ont changé

Le guide d'entretien (annexe 1) 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. 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 interviewées est décrit dans le tableau suivant (tableau 2).

Tableau 2 : Description de l'échantillon des entretiens semi-directifs

Acteurs	Nombre		Mode de l'entretien		Acteurs
	Femmes	Hommes	Présentiel	Visio	
Chercheurs	1	10	3	8	Chercheurs
Enseignants chercheurs	3	4	3	4	Enseignants chercheurs
Doctorants	3	0	0	3	Doctorants
Ingénieurs	3	3	1	5	Ingénieurs
Agriculteurs	0	2	2	0	Agriculteurs
Retraités	0	1	1	0	Retraités
TOTAL	10	20	10	20	TOTAL

Nous avons obtenu les 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 personnes une fois en mission sur place dans les locaux du dP étudié.

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. Evolution 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 des acteurs				Thèmes		
	A g e	Genre	...	Diplôme	Thème 1 Réaction au Covid	...	Thème 10 Productivité scientifique
1							
2							
...							

Nous avons également mis en évidence les convergences et divergences entre les acteurs.

Dans un second temps, nous avons construit une typologie des acteurs.

Après avoir choisi les facteurs discriminants, une pré-typologie est créée afin de regrouper certains enquêtés dans le même type. Enfin, une typologie est établie avec les différents types retenus.

Une typologie est un outil de classification. La typologie représente une capture, une photographie et même une modélisation de ce qui d’une part rapproche les individus que l’on classe dans le même type et de ce qui distingue les individus classés dans deux types différents. La typologie se construit en prenant en compte les variables déterminées au début et en cours de l’étude. Une typologie est toujours spécifique d’une problématique et des questions de recherche afférentes (question principale et questions secondaires). La typologie est une représentation de la réalité étudiée. Une typologie standard n’existe pas, il y a autant de combinaisons possibles que de regards (Sibelet et al., 2013).

Un comptage a été réalisé lors de l’analyse des données. Celui-ci n’a pas de valeur statistique mais donne une représentation des résultats, qui sera utile pour la partie quantitative du projet. Le nombre des comptes ne correspond pas toujours au nombre total d’enquêtés mais plutôt à ceux qui évoquent un sujet.

III - Résultats et discussion

1. Vécu du Covid

1.1. Environnement physique covid

1.1.1. Restrictions officielles

En Tunisie, le premier cas de Covid-19 a été détecté le 2 mars 2020, les écoles et les activités de loisirs ont été suspendues le 12 mars et le premier confinement a ensuite rapidement été déclenché le 21 mars 2020 (Bourgou et al., 2022). A partir du 4 juin les lieux de restauration et de prières ont rouvert.

Au Maroc, le premier cas de covid a également été détecté le 2 mars 2020. Entre le 13 et le 16 mars, les écoles, les mosquées et les lieux de loisirs ont fermé (Desrues, 2022). L'état d'urgence sanitaire a été déclaré le 19 mars. A partir du 7 avril, il était obligatoire de porter un masque pour sortir de chez soi. A partir du 10 juin, le confinement devient moins restrictif, les mesures sont prises selon le nombre de cas dans les différentes zones (régions et villes). Le 24 juin, les restaurants, les grands centres commerciaux et de loisirs rouvrent. Moins d'un mois plus tard, le 14 juillet, les mosquées sont rouvertes.

En Algérie, le premier cas covid a été détecté le 25 février 2020. Le 12 mars les écoles ont fermé et les moyens de transports ont été suspendus. (Dris-Aït Hamadouche, 2022). Le 17 mars les frontières algériennes ont été fermées.

1.1.2. Restrictions ressenties

L'analyse des entretiens nous amène à observer qu'il y a une différence de restrictions liées au covid entre les différents pays du Maghreb partenaires du dP SIRMA, soit entre la Tunisie, le Maroc et l'Algérie.

Au Maroc, il n'y avait qu'une seule personne dans le foyer qui avait la possibilité de sortir pour aller faire les courses : "si on avait besoin d'acheter quoi que ce soit, donc une personne, une seule autorisation donnée par les autorités locales pour qu'il puisse se déplacer, pour acheter ce qu'on doit manger, les denrées nécessaires" (S27). Il y a eu plus de restrictions strictes au Maroc que dans les deux autres pays : "C'est un confinement qui a été quand

même assez strict et assez sévère au Maroc” (S7). Cela semble avoir été plus contraignant au Maroc qu’en Tunisie ou en Algérie.

Les périodes de confinement strictes ont fortement été évoquées par les enquêtés en Tunisie. La période de confinement lors de l’Aïd, ce qui est quelque chose d’important pour eux, a notamment été évoquée : “On a eu quelques périodes de confinement strict notamment. Je me rappelle qu’il y a eu les quatre jours de l’Aïd” (S12). Il y a aussi eu beaucoup de témoignages concernant les restrictions du covid qui venaient impacter le déroulement du travail. Nous retrouvons notamment les impacts sur le déplacement : “En Tunisie, pendant le covid, on ne pouvait pas aller d’un gouvernorat à l’autre.” (S25). Un autre aspect ayant été abordé en rapport avec le travail est le vaccin, il était obligatoire de le faire pour aller travailler. Nous avons recueilli de nombreuses réticences à celui-ci, notamment sur l’impact qu’il peut avoir sur la mémoire : “[on] pensait que le vaccin influençait la mémoire” (S25). Plusieurs personnes ont indiqué que si cela n’avait pas été obligatoire, elles n’auraient jamais fait le vaccin.

L’Algérie est le pays du Maghreb où il y a eu le moins de restrictions, du moins appliquées : “La plupart des gens ne se soucient pas du covid. Cela veut dire qu’ils ne savent pas ce que c’est, c’est quelque chose de grave ou et il fallait une certaine distanciation” (S24). Les personnes en Algérie ont appliqué moins de restrictions qu’en Tunisie ou au Maroc. Il y a tout de même des différences remarquables entre les zones : “Et le truc, c’est que on avait cette différence entre le Nord et le Sud, il y avait beaucoup de restrictions dans le Nord et dans le Sud les gens se permettaient de circuler et de ne pas prendre en compte le risque par rapport au covid parce qu’il y avait moins de contaminés” (S23), “il n’y avait pas cette ambiance de contamination” (S22). Les effets de la crise sont dissymétriques inter et intra pays. C’est ce qu’affirme une étude de l’OCDE : “les incidences de la crise du COVID-19 sont très variables non seulement entre les pays, mais aussi d’une région ou d’une commune à l’autre au sein d’un même pays” (OCDE, 2020).

Nous retrouvons la même différence entre zones en Tunisie, les personnes ressentent que dans les zones rurales c’est comme s’il n’y avait pas eu de covid ou de restrictions : “C’était presque normal, pas comme à la capitale ou en ville” (S29). Les chercheurs venant de zones

urbaines allant rencontrer des agriculteurs témoignent de ceci : “Au début, tout le monde portait son masque et après la première des choses, on offre le café, tout le monde enlève son masque. Donc bon, et il y a des fois, tellement la vie était normale que j'oubliais qu'il y avait [le covid]” (S3). Nous voyons donc une opposition de vécu du covid entre les différentes zones : le Nord et le Sud pour l'Algérie, et l'urbain et le rural pour la Tunisie.

1.2. Réactions au covid

Des projets et des initiatives ont été menés lors de la période du Covid en Tunisie : “On a profité de cette occasion pour répondre à des besoins de la population et à travers donc la réalisation des projets d'alimentation en eau potable et pour acquérir des équipements pour faciliter l'accès à l'eau à la population locale.” (S12). Il y a eu de l'entraide dans la population, surtout pour les personnes les plus précaires. Certains enquêtés ont raconté qu'ils ont collecté des produits alimentaires et d'hygiène qu'ils ont par la suite distribué aux plus pauvres. De même, il y a eu des collectes pour les hôpitaux qui ont été menés, par exemple en collectant de l'oxygène dans les endroits où la population était moins touchée.

Beaucoup de personnes ont rapporté des sentiments négatifs par rapport au covid (21/30) : “c'était très difficile pendant presque deux ans” (S22), “Avec le choc, on était inquiet” (S28). Cette situation a provoqué de nombreux sentiments négatifs chez les personnes, le moral en a été affecté.

Cependant, quelques personnes ont évoqué des sentiments positifs par rapport à la période Covid : “Super bien au niveau du moral” (S21), d'autres parlent de satisfaction du rythme de vie. Il y a des personnes qui ont évoqué des sentiments positifs dans chaque pays du réseau SIRMA, au Maroc (2/4), en Algérie (1/3), en Tunisie (4/23 dont 3 expatriés). Pour les Français et/ou expatriés 5 sur 7 ont évoqué des sentiments positifs. Même si certaines personnes rapportent des sentiments positifs, cela ne veut pas dire qu'elles n'ont pas ressenti de sentiments négatifs liés à la période du covid, ce n'en est pas pour autant une incohérence. Il peut y avoir du positif par rapport à un aspect et du négatif par rapport à un autre.

Chauvin et al. (2021) comparent la crise covid à une brèche temporelle : une “rupture dans le cours ordinaire des vies collectives et individuelles, se caractérisant par un haut niveau

d'incertitude, entraînant une forte polarisation des temps vécus et suscitant une production de narrations temporelles" (Chauvin et al., 2021, p. 3). Il y a une polarisation des temps vécus : certaines personnes ont de ce fait eu l'impression que le confinement a duré une éternité et d'autres un court instant. Ainsi, la représentation du temps passé lors de la période et notamment du confinement est différente d'une personne à l'autre. La "brèche fait davantage référence à l'idée d'une rupture faisant surgir un présent qui dure" (Chauvin et al., 2021, p. 4). Cela explique pourquoi les personnes ayant ressenti de l'incertitude face à l'avenir ont eu une représentation du temps plus longue que celles qui rapportaient davantage de sentiments positifs liés à cette période. De plus, l'impression d'un allongement du temps peut venir créer un stress voire de l'angoisse chez les individus et venir évoquer encore plus de sentiments négatifs chez eux : "C'était un peu difficile parce que c'était l'incertitude" (S27). Certains parlent "d'incapacité à se projeter" (S9). Avoir l'impression de ne pas avoir de contrôle pendant un temps incertain peut venir bloquer la projection d'un futur.

Nous remarquons que les français et ou expatriés ont proportionnellement plus ressenti de sentiments positifs lors du covid que dans les agents des autres pays du dP SIRMA. Il est compliqué de faire une conclusion à partir des éléments de l'Algérie et du Maroc du fait de leur faible nombre d'interviewés. En Tunisie, très peu de personnes ont partagé des choses positives par rapport au Covid et le peu de personnes en ayant partagé sont des expatriés.

Une légère différence distingue les femmes et les hommes en matière de ressentis au Covid. Les femmes (1/10) évoquent moins de choses positives que les hommes (6/20 donc 3/10). Nous avons demandé concrètement aux personnes quelles différences elles percevaient entre les femmes et les hommes. Les principales choses qui sont ressorties pour les femmes sont qu'elles avaient plus de temps pour s'occuper des tâches ménagères et des enfants, mais également qu'elles pouvaient moins être présentes pour le travail : "quand on devait faire des réunions en présentiel. L'absence des femmes était plus importante que les hommes" (S23). Nous remarquons une contradiction entre certaines personnes qui ont dit que c'était mieux pour les femmes : "[Les femmes] sont restées un peu plus au foyer et je pense que ça leur convient de travailler plus en télétravail. Je pense aussi que c'était plus convenable, plus pratique de ne pas conduire au quotidien" (S16) et d'autres personnes ayant dit que c'était plus compliqué pour elles : "pour être maman avec des obligations de travail en permanence, cette fois avec les enfants qui ont l'obligation d'être dans des classes virtuelles en permanence.

C'est vrai, il y a toujours un peu d'aide de l'homme, mais il faut vraiment dire que la femme a subi pas mal de responsabilités en fait, en termes de tâches et en termes de nombre de tâches par rapport à l'homme" (S20)).

Il y a également des personnes qui n'ont pas perçu de différences entre les femmes et les hommes (11/30). Sur 11 personnes faisant partie de cela, 9 d'entre elles sont des hommes. Selon Moscovici (2003), les représentations sociales sont impactées selon les différents groupes et appartenances sociales. Les hommes n'ont pas l'expérience du vécu des femmes et donc peuvent ne pas se rendre compte des différences pouvant avoir lieu, cette appartenance impacte la représentation sociale des différences entre les genres.

Concernant la différence perçue pour les hommes, ce qui ressort est qu'ils ne pouvaient plus aller au café car ceux-ci étaient fermés. Les enquêtés témoignent que les restrictions pouvaient être plus difficiles pour eux, que cette difficulté est apparue plus tôt chez eux que chez les femmes.

Pour les agriculteurs, cela a été difficile car les prix des intrants ont beaucoup augmenté avec l'inflation, ce n'était plus rentable pour eux. Ils témoignent qu'il y a eu l'inflation des prix, de l'essence pour les déplacements, le prix du matériel a été multiplié par cinq. Une des principales inquiétudes ressenties par les agriculteurs lors de la période du covid au Canada est la perte de revenus (Hébert et al., 2020). Cela est cohérent avec le discours des agriculteurs que nous avons interviewés en Tunisie et donc explique leurs sentiments négatifs liés au covid. De plus, la rentabilité de leur production n'est toujours pas redevenue rentable, même après la fin totale du confinement et des restrictions.

Chez les chercheurs 4/6 personnes ont évoqué des sentiments positifs liés à la période du covid, 1/6 chez les enseignants chercheurs, 1/3 chez les étudiants, 1/3 chez les directeurs, 0/2 chez les coordinateurs, 2/6 chez les ingénieurs, 0/3 chez les agriculteurs et retraités. La fonction semblant avoir été la moins impactée par le covid est celle des chercheurs. Les autres fonctions semblent toutes avoir été affectées majoritairement de façon négative.

Sur 11 personnes célibataires, une personne a exprimé des sentiments positifs liés à la période covid. Parmi 11 célibataires, 5/11 ont rapporté ces sentiments. Concernant les personnes n'ayant pas été confinées seules, qu'elles soient en couple ou célibataires, 9/15 ont ressenti des émotions positives. Il y a un lien entre le fait d'avoir habité seul ou non pendant le confinement et le type d'émotions rapportés lié à la période covid. Il a été montré que "le fait d'habiter seul (...) [a] un effet positif sur la détresse psychologique" (Sordes et al., 2021, p. 6), cela vient expliquer pourquoi les personnes vivant seules sont le plus amenées à produire un discours négatif lié au covid. En complément de ceci, "Les personnes seules font (...) fréquemment part de cette impression d'un temps arrêté" (Chauvin et al., 2021, p. 8). Le sentiment de solitude et l'impression d'une suspension de temps explique pourquoi les personnes seules ont plus été touchées négativement que les personnes étant accompagnées lors du confinement.

2. Réorganisation des relations

2.1. Articulation vie privée vie professionnelle

Plusieurs personnes (4/17) ont témoigné être sollicitées en dehors des jours de travail : le week-end et pendant les vacances. Cela vient montrer une superposition (Belton-Chevallier, 2009) entre la vie privée et professionnelle : "un débordement qui est un peu une invasion du travail dans la vie privée et la vie quotidienne en dehors du travail" (S21). Ce débordement est permis par l'utilisation d'outils numériques au travail qui sont également utilisés dans la vie privée, cela vient faciliter cette sollicitation "Et puis WhatsApp s'est aussi beaucoup développé, indépendamment du covid aussi et d'ailleurs, ce qui est pour moi problématique parce que du coup, on se retrouve de plus en plus à recevoir des messages de professionnels pendant les congés et pendant les week ends" (S8). L'usage des outils numériques en dehors des heures de travail peut venir "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). Il y a une contradiction entre ce qui est souhaité et ce qui est appliqué. Avoir le témoignage de ses collègues ou voir ses collègues envoyer et répondre à des mails ou messages en dehors du travail peut également venir influencer l'individu. Les personnes viennent se conformer aux normes perçues. L'observation des différents comportements permet à l'individu de juger quelle est la norme et donc quelles sont les conduites dites normales. Moscovici (1994)

indique, en ce sens, que plus les personnes se fréquentent, plus elles ont de l'influence l'une sur l'autre. Etant donné que les personnes travaillant dans un même endroit se fréquentent beaucoup, il y aura de ce fait une influence non négligeable, ici sur l'implication dans le travail en dehors des heures formelles. La conformation aux normes est un mécanisme permettant aux personnes de ne pas s'exclure socialement, même si elles n'ont pas envie de faire quelque chose elles vont le faire par pression.

Il y a eu une majorité de personnes (11/17) qui ont trouvé des aspects positifs à la période du covid et notamment au télétravail. Tout d'abord, cela permet une flexibilité dans les horaires qui n'était pas possible avant, cela a permis d'avoir plus de temps pour les activités personnelles : "je travaille beaucoup la nuit et j'ai essayé de faire des petites siestes avec le petit à l'époque, pour créer un peu d'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle" (S20). Cela a également permis aux personnes de travailler aux horaires où elles se sentaient les plus productives : "Moi qui aime me lever le matin, je travaillais quelques heures le matin, de 7 h jusqu'à maximum 10 h, 11 h. Et puis je reprenais tard le soir. Enfin, aux environs de 18 h jusqu'à 20 h" (S24).

Un autre aspect positif par rapport au télétravail est le gain de temps, temps qui est gagné en ne se déplaçant pas : "C'était bénéfique pour éviter les embouteillages au niveau de la circulation dans le pays, surtout ici dans la capitale." (S11). Certaines personnes perdaient au moins une heure le matin et une heure le soir dans les transports pour venir travailler. Ce temps gagné permet de mieux organiser l'articulation entre la sphère privée et professionnelle.

Ces derniers aspects positifs ont également leurs inconvénients, "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). En effet, un certain nombre d'enquêtés ont indiqué que leur nombre d'heures de travail a augmenté pendant le covid. Cette augmentation liée au télétravail pourrait être croisée avec la charge de travail. Prendre du temps pour se déplacer jusqu'au travail peut être considéré comme du temps attribué au travail. Certaines personnes transposent le temps de transport gagné pour le travail en du travail concret ce qui viendrait expliquer l'augmentation d'heures de travail.

Concernant les personnes célibataires, 3/10 ont évoqué des points positifs sur l'aspect vie pro-perso. Sur les neuf personnes ne vivant pas seules ayant évoqué l'articulation vie professionnelle et personnelle, 5/9 ont évoqué des points positifs. Il peut sembler que le contact ou non avec des personnes ait influé sur la perception de la période covid. Cet impact négatif sur les personnes n'ayant personne avec elles dans le foyer peut s'expliquer un sentiment de solitude. Il y a une "influence du lien social sur la qualité de vie individuelle et collective" (Bouyon, 2022, p. 33). Cette condition ayant été forcée par le confinement, les personnes habitant seules n'avaient pas le pouvoir de changer ceci. Cela peut conduire à un sentiment d'impuissance qui expliquerait d'autant plus pourquoi il y a une différence entre les personnes habitant seules et celles vivant en cohabitation.

2.2. Rapport au numérique

Le covid a introduit et généralisé l'utilisation d'outils numériques : "C'était la première fois que j'utilisais le zoom, et le teams pendant cette période. C'était nouveau pour moi parce que je travaille presque tout le temps sur le terrain, en contact direct avec la population" (S22). Cela a surtout été nouveau pour les agriculteurs qui n'utilisaient pas vraiment ces outils avant. Ils ont tous rapporté avoir utilisé le téléphone pendant le covid et encore l'utiliser aujourd'hui. Certains ont même créé des pages sur les réseaux sociaux pour partager leur activité. Cependant, "l'introduction des TIC est ambivalente : elles peuvent augmenter la charge de travail, l'immédiateté des échanges et la pression de la réponse mais également elles permettent aux individus d'être plus réactifs, d'échanger de l'information de façon beaucoup plus fluide" (Nande et al., 2022, p. 31).

Un aspect négatif qui ressort par rapport à cette introduction du numérique par les interviewés est la sur-sollicitation par les réunions : "Par contre, un reproche que j'ai à tout ça, c'est qu'on a vraiment tendance à organiser pas mal de fausses réunions" (S20). Les fausses réunions dans cette citation sont des réunions jugées comme inutiles qui pourraient être réglées par un mail ou par une conversation de couloir, qui ne méritent pas d'avoir une plage dédiée. En effet, il a été remarqué que "les échanges impromptus dans l'entrebâillement d'une porte de bureau mal fermée ont laissé place à des points par visioconférence fixés dans les calendriers électroniques" (Meyer et al., 2022, p. 43). Les conversations rapides pouvant fixer un point professionnel sont remplacées par des réunions virtuelles qui prennent plus de temps.

Presque toutes les personnes (27/30) ont utilisé zoom pendant le covid et l'utilisent encore de nos jours : "la pratique du zoom est quelque chose qui s'est généralisé par la suite" (S8). Des abonnements zoom ont été achetés par les différentes structures. De même avec teams mais en moindre quantité. Depuis la période covid, il y a une utilisation systématique "des technologies collaboratives et de communication dans l'activité de travail distanciel" (Massart & Bobillier Chaumon, 2021, p. 9). Cette généralisation vient rendre l'utilisation de ces outils indispensable dans les différentes structures, ce qui n'était pas le cas avant la période covid. Il y a donc une évolution de pratique de travail depuis cette période. En effet, avec le nombre de réunions qui a augmenté, il semble difficile de ne pas utiliser ces outils.

L'utilisation du numérique vient baisser la concentration des personnes faisant des réunions en visio : "il y a un vrai enjeu par rapport aux visio, sur la qualité des échanges et la concentration, l'attention" (S21). Concernant la qualité des échanges, cela semble créer des conversations et rapports moins authentiques entre les individus. Trop de réunions en visioconférence n'est pas bénéfique, "l'attention des participants sera facilement distraite par des éléments de la situation, qui peuvent entraîner des digressions collectives" (Lahlou, 2007, p. 79).

L'aspect positif de ces visioconférences est de pouvoir "se permettre de participer à des séminaires à distance sans déplacement, sans demander des visas et sans le processus d'acceptation" (S23). En effet, les procédures de visa peuvent être longues, cela permet de faciliter et accélérer les choses. Cela permet aussi de ne pas avoir besoin de se déplacer pour chaque invitation et donc de pouvoir accéder à plus de réunions : "Et donc, en fait, je pense que si j'étais venu en Tunisie et qu'il n'y avait pas eu le covid, je suis assez persuadé qu'il y a des tas de choses auxquelles je n'aurais pas pu, voire pas du tout pu participé. Alors que là, comme tout est passé en visio. En fait, le fait d'être en Tunisie ou n'importe où ailleurs, ça ne changeait plus rien du tout" (S12). Cela a donc permis de se sentir plus impliqué dans plusieurs projets.

2.3. Evolution du lien social

Les personnes avaient des bonnes relations entre elles, même avant le covid : “on a quand même des relations amicales” (S19). Ces différents liens déjà créés ont été maintenus durant cette période : “ [avant le covid, il y avait une] dizaine de personnes avec qui j'interagissais déjà le plus. Et je dirais que les liens avec cette dizaine de personnes se sont renforcés.” (S21). Il semble donc que les liens déjà créés n'ont pas subi une évolution pendant le covid. Cette relation vient motiver les personnes à venir sur leur lieu de travail plutôt que de faire du télétravail : “c'est plutôt l'ambiance plus qui nous pousse à venir travailler en présentiel” (S20).

Au contraire, il semble y avoir un manque de lien avec les personnes qui ne sont pas déjà ou peu connues : “Par contre les liens faibles avec des gens que l'on voit typiquement au travail, mais on n'a pas vraiment de projets immédiats en cours en commun. Mais on va discuter autour d'un café, ça s'est affaibli” (S21). Cette baisse d'interaction a été ressentie comme “un manque de contacts entre les collègues” (S22). Il ne semblait pas y avoir de liens qui se créaient avec les personnes rencontrées pour la première fois en visio pendant le covid. En effet, les personnes ont témoigné avoir eu l'impression de rencontrer ces personnes pour la première fois que quand elles les ont vu physiquement. Il y a aussi eu une distanciation physique post-confinement, moins de chaleur et embrassades qu'auparavant. Cette évolution du lien social est due à la longue période de distance qu'il y a eu entre eux, “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, 2022, p. 74).

3. Impact sur la productivité

3.1. Impact sur la formation

Le covid a eu un impact sur l'aspect pratique de la formation. Les enseignants rapportent une baisse de niveau chez “les promotions covid” : “Le niveau des élèves, le niveau de l'éducation il a diminué, le niveau des élèves qui sortent” (S28). Cela peut s'expliquer par le fait que la formation a dû être uniquement théorique pendant la période. Normalement il y a une grande partie de la formation sur le terrain. Le stage a été stoppé, cela a donc eu un impact sur la formation. La formation a donc dû changer afin de pouvoir poursuivre. Avant le covid, c'était

de l'apprentissage inversé qui se faisait pour l'intégralité des enseignants, c'est-à-dire amener les étudiants à se questionner, à élaborer, ce qui est dur à mettre en place à distance. Ils ont dû revenir à un format plus classique où l'enseignant parle et les élèves écoutent. Cela n'a pas plu ni aux enseignants, ni aux élèves. Dès que le retour en présentiel a été possible, l'apprentissage inversé a recommencé.

Les modalités d'évaluation ont également été bouleversées : "des examens et des tests qu'on ne faisait pas avant, les tests QCM et tout. Donc il y avait la plateforme qu'on n'utilisait pas avant. Pendant le covid, on a eu recours à cette plateforme pour faire des tests à distance parce qu'il fallait définir des notes et définir une grille d'évaluation pour le passage des étudiants" (S23). Il a fallu que les enseignants trouvent un nouveau moyen d'enseigner et d'évaluer à distance. Une des étudiantes interrogées a expliqué que le distanciel permettait de tricher et donc que des élèves de sa promotion ont eu de meilleures notes que ce qu'ils auraient dû avoir, ce qui l'a fait baisser dans le classement. Cela semble diminuer la valeur pouvant être attribuée au classement : "j'ai été déclassée, je suis passée de troisième à huitième, parce qu'il y avait beaucoup de personnes qui trichaient au moment du covid" (S2).

Une des plaintes concernant l'enseignement pendant la période covid est la diminution du lien : "C'est juste la formation et c'est tout, c'est terminé. Il n'y a pas l'aspect social, les relations entre les gens" (S25). Du fait de l'enseignement à distance, les enseignants ne peuvent pas avoir de retour direct et authentique de la part des élèves. Les enseignants ont aussi été perturbés par le fait de ne pas savoir si les élèves étaient attentifs ou non : "T'as l'impression que la moitié des gens sont en train de faire autre chose sur leur ordi, c'était vraiment pas du tout mon mode d'interaction préféré." (S12).

3.2. Impact sur la recherche et la publication

Il y a une opposition concernant les propos sur le nombre de publications. Certains viennent témoigner qu'ils ont moins publié, au contraire certains expliquent que le covid leur a permis de plus publier.

Concernant ceux qui trouvent qu'il y a eu moins de publications pendant le covid, cela peut être dû au manque de terrain et donc à la non possibilité de collecter des données : "Les activités de recherche ont été ralenties et du coup, les publications aussi" (S8).

Il y a également eu des rallongements de temps de publications du fait que les revues chargées de publier prenaient plus de temps à répondre : “j’ai remarqué que les revues mettaient plus de temps durant la période de covid, cela veut dire corriger l’étape de correction de reviewing” (S24).

Sur un autre aspect, les personnes qui étaient surchargées ou ne se sentant pas bien moralement se sont concentrées sur autre chose qui étaient plus urgent selon elles et donc ont moins écrit : “[les publications] je pense qu’au final, c’est un peu ce qui a sauté en premier” (S12). Les publications pouvant sembler optionnelles et n’étant pas l’activité principale ont donc été mises de côté. D’autres activités étaient prioritaires pour certains enquêtés telles que des organisations d’ateliers, des élections ou encore passer du temps avec sa famille.

En ce qui concerne les personnes qui ont pu faire plus de publications, elles ont pu le faire car cela a mis leurs activités de terrain et de collectes de données en pause : “Ca a impacté la recherche presque positivement parce que du coup, comme on était moins en déplacement, on avait un peu plus de temps pour encadrer les doctorants pour contribuer à des articles scientifiques” (S13). Ces personnes ont pu se concentrer sur les données déjà existantes au lieu d’en collecter de nouvelles : “on avait une énorme base de données, donc, on a dit on profite du covid, on a rédigé plein de rapports qui étaient en retard.” (S28). Il y avait plus de temps pour finir les écrits qui n’avaient pas eu le temps d’être terminés : "ça nous a permis aussi de capitaliser sur pas mal de choses, sur pas mal de travaux qui étaient en stand-by, sur des publications des papiers" (S20).

Concernant les fonctions, nous n’avons pas classé les personnes n’ayant pas dispensé de cours pendant la période covid en tant qu’enseignant. Ces personnes témoignaient qu’en général elles ne dispensaient que de quelques heures de cours dans l’année mais que ce n’était pas leur fonction. Il y a en tout 8 fonctions différentes chez les personnes interrogées : 6 chercheurs, 7 enseignants chercheurs, 3 étudiantes, 2 coordinateurs du dp, 6 ingénieurs, 2 agriculteurs et 1 retraité.

Concernant les chercheurs, la moitié d’entre eux (3/6) se sont concentrés sur l’écriture de publications, pour l’autre moitié, celles-ci ont pris du retard que ce soit à cause de la charge d’autres activités à faire ou du manque de terrain. Les enseignants chercheurs (6/7) indiquent qu’ils ont eu plus de temps pour rédiger.

3.3. Impact sur le partenariat

3.3.1. *Partenariat*

Sur certains projets, il y a des partenariats inter-pays. Du fait des restrictions de déplacements entre pays, les partenaires européens n'ont pas pu se déplacer au Maghreb et n'ont donc pas pu faire le travail de terrain : "Ils nous ont appuyé à distance et on a dû donc assurer au moins 90 % du travail sur le terrain" (S16). Il y a donc eu moins de contacts en présentiel que prévu avec eux.

Concernant la relation avec les bailleurs, étant donné qu'ils étaient au courant de la situation, ils ont permis le prolongement des projets et des financements (2) : "ils étaient au courant que ce n'était pas simple de faire de la recherche durant le covid et ils étaient compréhensifs du fait que voilà, on pouvait plus se déplacer." (S24). De plus, il y a eu beaucoup d'argent qui n'a pas été dépensé pendant la période Covid, ce qui a permis ce prolongement.

Il y a une seule personne qui est venue évoquer une forte pression de la part des bailleurs : "C'est un projet de planification territoriale. Donc on est censé produire des plans qui vont permettre des investissements d'où une forte pression de la part des bailleurs" (S19).

3.3.2. *Projets*

Du fait des restrictions de déplacement lors du covid, le travail sur le terrain n'était pas possible : "Le projet a été impacté parce que les équipes ne pouvaient pas aller sur le terrain" (S8). Cela a ralenti l'avancement des projets car il n'y avait plus de collectes de données. Les activités ont donc été mises en pause à ce moment-là. Tous les enquêtés ont évoqué ce manque de terrain. C'était donc quelque chose de commun à tous et qui les a fortement marqués.

Le rapport avec la population visée par les projets a été dégradé à cette période, les bénéficiaires des projets avaient moins confiance dans les personnes travaillant sur le projet. La population visée s'est plainte : "On ne voit pas des actions sur le terrain. Les gens ils râlent. Ça a pris du retard, on souffre. Ça a commencé à attaquer la partie crédibilité." (S28). Étant donné que les chercheurs ne pouvaient pas aller sur le terrain, ils ne pouvaient pas faire avancer le projet et mettre en place les outils permettant d'améliorer la qualité de vie de la

population, ce qui a été reproché : “Ça a impacté au niveau de l'accès au terrain avec une limitation de déplacement très fort avec les limitations de l'accès aux personnes où les gens étaient souvent chez eux, moins réceptifs aux enquêteurs” (S21). Il y avait des interdictions de regroupement, cela a affecté directement car le projet a une approche participative, les mesures sont pensées par les agriculteurs et la population visée.

Afin de combler ces problèmes rencontrés, il y a eu une adaptation par le virtuel : “On a tenu de très nombreux ateliers sur zoom” (S8). Des activités ont été maintenues de cette façon afin de ne pas stopper totalement les projets. Grâce à cela, il y a eu une réduction des déplacements, ce qui a facilité l'organisation des réunions.

Les enquêtés ayant une fonction de directeurs (de service, général) dans leur structure évoquent tous (3/3) la prise de retard dans les projets. Cela est cohérent avec ce qui est vu plus tôt.

3.3.3. Rapport des enquêtés au dP

Quelques personnes (3) ne connaissaient pas le nom du dP SIRMA. Ces personnes parlaient du réseau SIRMA seulement lorsque nous évoquions le nom du coordinateur du dP. Les enquêtés se représentent le dP par les différents projets ou par l'interaction avec les étudiants et le coordinateur du dP.

Les ateliers ont été évoqués quelquefois lorsqu'il était demandé de parler du lien avec le dP SIRMA. En effet, plusieurs ateliers ont été organisés au sein de celui-ci et des personnes ont adhéré au réseau à ce moment-là.

Il est aussi évoqué une grande place au sein de ce réseau pour les jeunes, notamment une responsabilisation de ceux-ci. Il y a également un appui des étudiantes et un encadrement qui est mené.

Dans l'ensemble, les représentations de ce dispositif en partenariat sont positives. Il y a de nombreuses interactions humaines avec des personnes faisant partie de cultures différentes : “C'est les gens qui font partie de SIRMA qui ont fait qu'il soit particulier” (S3).

Une personne a évoqué des représentations négatives concernant le dP SIRMA en lien avec le CIRAD. Selon elle, les partenaires questionnent le partenariat du CIRAD, il y avait avant le covid une idéalisation de celui-ci avant d'avoir des revendications, ils n'ont pas réussi à s'adapter pour les partenaires : “Les partenaires questionnent le partenariat du CIRAD, il y avait une idéalisation avant d'avoir des revendications, ils n'ont pas réussi à s'adapter pour les partenaires” (S6).

4. Après covid

4.1. Sens donné au travail

Lorsque nous avons abordé le sens donné au travail, de nombreuses personnes exprimaient une passion pour les thèmes qu'elles abordent et leur métier. Elles évoquent qu'elles ont de la chance de faire ce qu'elles aiment, notamment pour l'enseignement et la recherche. Également, travailler sur la thématique du monde rural semble ravir les personnes : “je suis passionnée par le monde rural. Je pense qu'il y a beaucoup de choses à découvrir et à comprendre du monde rural.” (S2).

Les enseignants interrogés aiment transmettre leurs savoirs aux étudiants, c'est “l'amour de donner ce qu'on a appris” (S20). Du fait de l'approche participative et de l'apprentissage inversé qui sont utilisés, ils témoignent aimer apprendre de leurs élèves : “Pour moi, être prof, c'est avoir l'esprit de partage avant tout” (S2).

Concernant les projets, les personnes aiment arriver à produire des résultats très concrets, être là pour appuyer le pays et répondre aux besoins des partenaires des pays du Sud. Il y a ici une appréciation des résultats des travaux visant à aider autrui et à améliorer la qualité de vie des populations. Plusieurs aides ont déjà été apportées pour la population : “on a profité de cette occasion pour répondre aux besoins de la population à travers la réalisation des projets d'alimentation en eau potable” (S12). La place de la population semble importante, certains veulent continuer à laisser la population visée choisir dans quelle direction le projet doit être mené et donc de les intégrer au projet.

4.2. Perspectives

A l'image de ce que nous avons pu voir précédemment, les personnes du réseau souhaitent continuer à accompagner les jeunes à l'avenir : "J'ai pris la décision de ne plus me renfermer pour publier et pour rédiger. Mais j'ai pris aussi la décision d'appuyer les jeunes pour leurs publications" (S3). Cet accompagnement est souhaité au niveau de publication mais également dans le travail collectif professionnel. Certains souhaitent que l'équipe soit élargie avec plus d'étudiants et de jeunes. Cela semble important pour les membres du réseau de construire avec les étudiants.

Les membres du réseau souhaitent à l'avenir travailler davantage en équipe, avoir des discussions constructives et co-décider. De plus, concernant les partenaires, ils souhaitent construire une dynamique collective avec eux. Il semble donc que les personnes veulent s'investir dans le dP SIRMA.

De nombreuses personnes ont aussi évoqué vouloir continuer à faire du travail sur le terrain à l'avenir : "quand on va sur le terrain, on sait bien que c'est précieux". Aller sur le terrain permet d'innover et de travailler avec les populations marginalisées et de trouver des solutions avec elles, ce qui est souhaité. Le terrain a une place centrale dans le dP SIRMA.

4.3. Impact sur l'empreinte carbone

La période covid et notamment la réduction de déplacement par les réunions en visioconférence a amené les personnes à réfléchir à quel moment elles avaient besoin de se déplacer ou non, afin de diminuer au maximum l'empreinte carbone : "Ça m'évite aussi des billets d'avion en plus, un bilan carbone plus grand" (S12).

L'individu cherche à avoir une cohérence entre les informations qu'il possède, auxquelles il croit, cela crée un équilibre cognitif (Heider, 1958). La dissonance cognitive (Festinger, 1957) vient rétablir un équilibre cognitif chez l'individu lorsqu'il n'y a plus cette cohérence. Pour recréer cet équilibre et diminuer un inconfort psychologique, l'individu va modifier ses croyances, cognitions ou ajouter une nouvelle information. Par exemple, les individus pour justifier qu'ils prennent l'avion même s'ils savent que cela a un impact écologique vont le justifier en disant que leur présence sur le lieu était indispensable.

5. Typologie d'acteurs

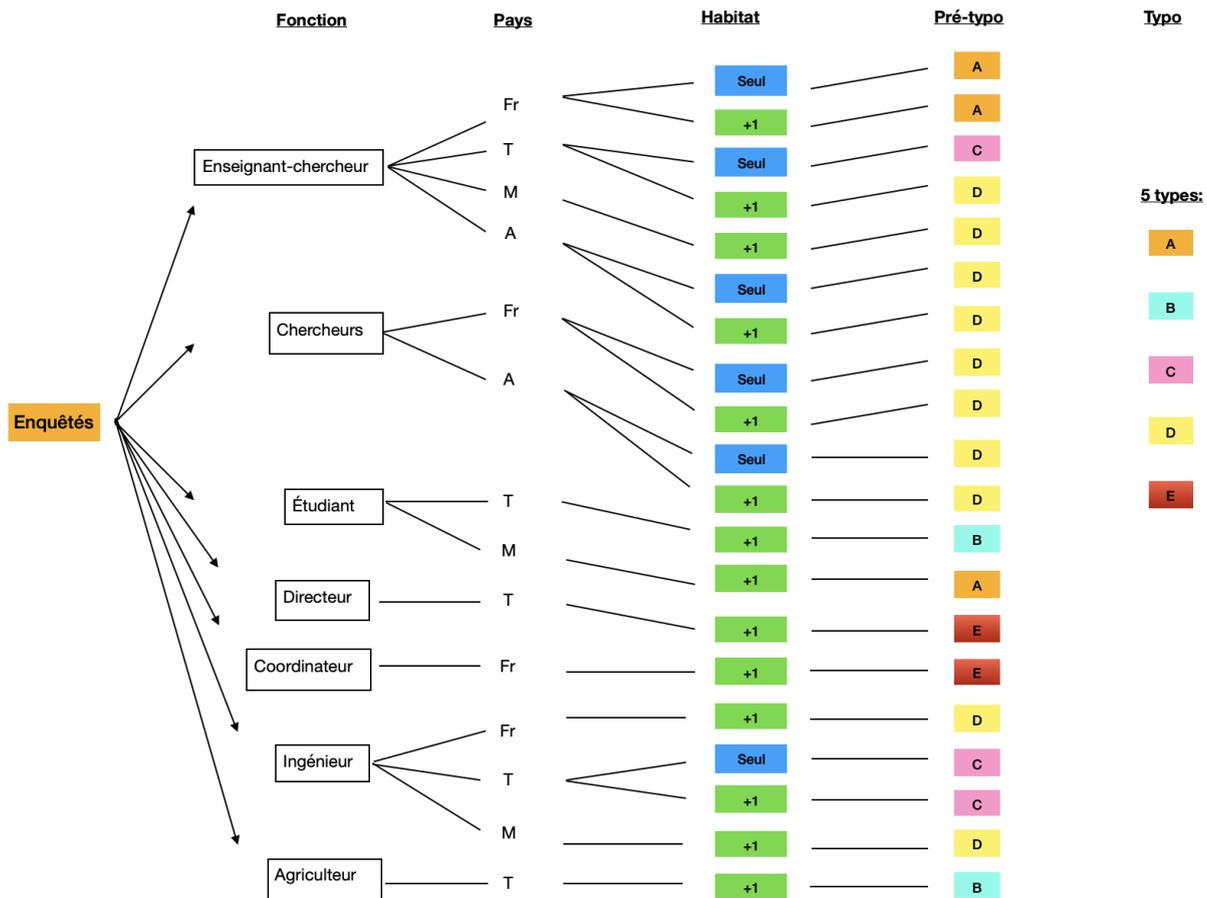
5.1 Facteurs discriminants

Trois facteurs discriminants ont été choisis pour cette typologie, le premier étant le plus discriminant et le troisième le moins discriminant :

1. Fonction : Selon la fonction, le travail des enquêtés a été impacté différemment, ce qui en résulte à une évolution des pratiques de travail et de formation différentes.
2. Origine de l'enquêté dans le dP : Tunisie, Algérie, Maroc et France. Nous comptons également dans France les expatriés qui se situent dans un des pays du Maghreb. Le pays dans lequel se situe l'interviewé, notamment lors de la période Covid affecte beaucoup la situation des enquêtés
3. Situation d'habitat lors de la période Covid : seul ou accompagné. Il y a eu impact sur le vécu des individus et sur leur représentation du covid selon ce facteur.

5.2 Types

Nous aboutissons à cinq types à travers la typologie ci-dessous (Figure 2)



Fr : France
T : Tunisie
M : Maroc
A : Algérie

Type A : Les enseignants-chercheurs français ayant été seuls ou accompagnés et les étudiants marocains accompagnés lors de la période covid se ressemblent. Ils témoignent avoir profité des périodes de confinement pour passer plus de temps avec leur famille.

Type B : Les étudiants tunisiens ayant été accompagnés lors de la période covid et les agriculteurs tunisiens ayant été accompagnés se ressemblent. Ces personnes ont ressenti des difficultés et un manque d'accompagnement lors de cette période.

Type C : Les enseignants-chercheurs tunisiens ayant été seuls et les ingénieurs tunisiens qu'ils aient été seuls ou accompagnés se ressemblent. Ces personnes ont toutes évoqué du stress par rapport au virus et craignaient les contacts physiques.

Type D : Les enseignants-chercheurs tunisiens et marocains ayant été accompagnés, les enseignants-chercheurs algériens qu'ils soient seuls ou accompagnés, les chercheurs français

et algériens qu'ils soient seuls ou accompagnés et les ingénieurs français et marocain accompagnés se ressemblent. Ces personnes ont été celles qui ont rapporté le plus d'aspect positif lié au covid et qui témoignent l'avoir bien vécu.

Type E : Les directeurs tunisiens ayant été accompagnés et les coordinateurs français ayant été accompagnés également se ressemblent. Ces personnes ont ressenti de la pression face à la gestion du projet et des différentes structures.

IV - Conclusion

Du fait des restrictions de déplacement liées au covid, le télétravail a été la solution pour contrer les différents problèmes rencontrés face à celles-ci. Le Covid a créé une généralisation du télétravail et de l'utilisation des technologies. Toutes les personnes ont eu au moins quelques jours une expérience de télétravail lors de la période covid, et notamment lors du confinement. Cette solution trouvée est durable. Celle-ci est encore utilisée régulièrement de nos jours. Les périodes de télétravail sont combinées à des périodes de travail à distance.

Cette nouvelle expérience de télétravail généralisé a remis en question les déplacements. Plusieurs enquêtés témoignent de leur envie de diminuer ces déplacements et ce pour diverses raisons. Cela peut être pour des raisons écologiques, afin de diminuer l'empreinte carbone et également pour gagner du temps dans la journée, pouvant être considéré perdu dans les transports.

Avant cette période, les relations étaient principalement maintenues lorsque les personnes étaient présentes physiquement dans la structure. Le covid est venu bouleverser les modalités de relations. Le numérique a fortement été utilisé à ce moment et l'est toujours aujourd'hui. Les réunions en distanciel sont régulièrement utilisées, et également les prises de contact par applications de messagerie personnelle, et ce même en dehors des heures de travail formelles.

Sur le plan des méthodes, la démarche prévue a été entièrement suivie. Les 4 entretiens prévus auprès d'informateurs clés ont été réalisés. Nous souhaitons mener 30 entretiens auprès des membres des dispositifs en partenariat ; ce que nous avons réussi à réaliser. Toutes les personnes interviewées se sont prêtées de bonne grâce à l'exercice.

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.

V - Références bibliographiques

- Arnaud, B. (2022, février 14). *Angkor : Un site du patrimoine mondial par temps de Covid-19*. Sciences et Avenir.
- https://www.sciencesetavenir.fr/archeo-paleo/archeologie/angkor-un-site-du-patrimoine-mondial-par-temps-de-covid-19_161411
- Belton-Chevallier, L. (2009). *Mobilités et lien social : Sphères privée et professionnelle à l'épreuve du quotidien* [Phdthesis, Université Paris-Est].
- <https://theses.hal.science/tel-00545636>
- Ben Hassine, A. (2005). Le travail de la femme (diplômée) en Tunisie. *Les cahiers du CREAD*, 21(74), 73-89.
- Bourgou, S., Manaa, R., Kouki, N., & Belhadj, A. (2022). Impact initial de la pandémie COVID-19 sur les parents et les enfants tunisiens. *Neuropsychiatrie de l'Enfance et de l'Adolescence*, 70(1), 43-48. <https://doi.org/10.1016/j.neurenf.2021.11.004>
- Bouyon, B. (2022). *Les conséquences psychosociales du Covid 19*.
- Chauvin, P.-M., Diarra, M., Lenouvel, M., & Ramo, A. (2021). Brèche temporelle et polarisation sociale. *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 34-35, Article 34-35. <https://doi.org/10.4000/temporalites.9174>
- Cohen-Scali, V., & Moliner, P. (2008). Représentations sociales et identité : Des relations complexes et multiples. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 37/4, Article 37/4. <https://doi.org/10.4000/osp.1770>
- Desrues, T. (2022). Chronologie Maroc 2020. *L'Année du Maghreb*, 26, Article 26. <https://doi.org/10.4000/anneemaghreb.10379>
- Dris-Aït Hamadouche, L. (2022). Chronologie Algérie 2020. *L'Année du Maghreb*, 26, Article 26. <https://doi.org/10.4000/anneemaghreb.10364>
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance* (p. xi, 291). Stanford University Press.

- Hébert, M., Marcoux, L., Roy, P., & Lemire, L. (2020). Exploration des effets de la COVID-19 sur les agriculteurs : Perspective d'une travailleuse de rang. *Intervention*, 47-58.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. John Wiley & Sons Inc.
<https://doi.org/10.1037/10628-000>
- Jovchelovitch, S., & Orfali, B. (2005). La fonction symbolique et la construction des représentations : La dynamique communicationnelle ego/alter/objet. *Hermès, La Revue*, 41(1), 51-57. <https://doi.org/10.4267/2042/8952>
- Kaufman, J. C., & Plucker, J. A. (2011). Intelligence and creativity. In *The Cambridge handbook of intelligence* (p. 771-783). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511977244.039>
- Lahlou, S. (2007). L'activité de réunion à distance. *Réseaux*, 144(5), 59-101.
- Le, P. M., & Marouani, M. A. (2021). Le fardeau des travailleurs vulnérables dans les pays en développement : Une évaluation des effets du confinement en Tunisie. *Revue d'économie du développement*, 29(1-2), 85-110. <https://doi.org/10.3917/edd.351.0085>
- Massart, J., & Bobillier Chaumon, M.-E. (2021). Usage du réseau social numérique d'entreprise en contexte de télétravail et covid-19 : Implications pour la qualité de vie au travail. In M.-E. B. Chaumon, B. Gangloff, P. Gilbert, & A.-M. Vonthron (Éds.), *Les incidences psycho-sociales et socio-organisationnelles de la crise sanitaire covid sur le travail et la santé des salariés*. L'Harmattan. <https://hal.science/hal-03838629>
- Merton, R. K. (1945). Sociological theory. *American Journal of Sociology*, 50(6), 462-473.
- Meyer, V., Diard, C., & Rost, D. (2022). Télétravail et formes de contrôle émergentes : Le cas du secteur bancaire et financier pendant la crise sanitaire de la Covid-19. *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 149(3), 35-46. <https://doi.org/10.3917/geco1.149.0035>

- Moliner, P. (2001). Une approche chronologique des représentations sociales. *La dynamique des représentations sociales*, 245-268.
- Moscovici, S. (1984). Introduction : Le domaine de la psychologie sociale. In *Psychologie sociale* (p. 5-22). Presses Universitaires de France.
- Moscovici, S. (1994). *Influences conscientes et influences inconscientes* (p. 141-160).
- Moscovici, S. (2003). 2. Des représentations collectives aux représentations sociales : Éléments pour une histoire. In *Les représentations sociales: Vol. 7e éd.* (p. 79-103). Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.jodel.2003.01.0079>
- Nande, F., Weber, M.-L., Bouchet, S., & Loup, P. (2022). Apprendre de la crise sanitaire : Existe-t-il des conditions favorables au bien-être des télétravailleurs à domicile ? *@GRH*, 44(3), 13-41. <https://doi.org/10.3917/grh.044.0013>
- OCDE. (2020). L'Impact territorial du Covid-19 : Gérer la crise entre niveaux de gouvernement. *OECD*. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/l-impact-territorial-du-covid-19-g-erer-la-crise-entre-niveaux-de-gouvernement-2596466b/>
- Olivier de Sardan. (2008). La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique. *Louvain-la-Neuve, Bruylant Academia*, 365.
- Sibelet, N. (2021). *D'âme et d'écorce : Une socio-anthropologie dans les arbres, à l'articulation entre agriculture et environnement*. Université Toulouse Jean Jaurès.
- Sibelet, N., Mutel, M., Arragon, & Luye. (2013). *Cours : Méthodes de l'enquête qualitative appliquée à la gestion des ressources naturelles*. <http://entretiens.iamm.fr/course/view.php?id=4>
- Sordes, F., Guillemot, C., Croiset, A., & Cipriani, E. (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.

<https://doi.org/10.1016/j.ejtd.2020.100189>

Vayre, É. (2019). Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Le travail humain*, 82(1), 1-39.

<https://doi.org/10.3917/th.821.0001>

Weber, M. (1992). *Essais sur la théorie de la science*.

VI - Annexes

Annexe 1 : Guide d'entretien final

1. **Repère historique**

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

2. **Activités**

1. **Comment vos pratiques de travail ont évolué avec le Covid ?**
 - *Lieu de travail*
 - *Temps de travail*
2. **Comment le Covid a impacté la formation que vous dispensez ?**
3. **Comment le Covid a impacté vos projets de recherche ?**
 1. Racontez-moi l'impact du Covid sur votre productivité scientifique.
 - *Publications*
 - *Expérimentations*

3. **Capabilité**

1. **Comment le covid a impacté le reste de votre vie ?**
 1. Quelles ressources avez-vous mobilisées pour y faire face ?
 - *Ressources financières*
 - *Relations sociales (sphère privée vs travail)*
 - *Santé*
 2. A quelles contraintes avez-vous été confrontées ?

4. **Environnement**

1. **Décrivez-moi les restrictions auxquelles vous avez été confrontées dans votre travail ?**
 1. Comment avez-vous vécu ces restrictions ?
2. **Comment a évolué votre environnement de travail, avec les restrictions sanitaires ?**
 - *(Comment se passe le travail) au bureau*
 - *À la maison*
 1. Parlez-moi des modalités de travail que vous avez mises en place.

2. Comment avez-vous été accompagné par votre 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*
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. Comment vos obligations personnelles / familiales ont affecté votre travail durant le covid ?

5. **Interaction**

1. **Comment le Covid a impacté les relations au sein de votre travail ?**

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

2. **Comment l'évolution de ces relations a impacté votre travail dans votre quotidien ?**

1. Comment votre rapport au travail en distanciel a-t-il évolué ?
2. Comment votre rapport au travail en présentiel a-t-il évolué ?

6. **TIC**

1. **Comment avez-vous mobilisé les technologies d'information et de communication dans votre travail ?**

1. Comment êtes-vous passé des réunions en présentiel en Visio ?
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. **Emotions/ Santé / Bouversements**

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**

1. **Parlez-moi des différences que vous avez pu remarquer entre les collègues femmes et les collègues hommes à cause du Covid.**

- *Au travail*
- *Plus généralement*

9. **Monde d'après / Sens**

1. **Comment le sens que vous donnez à votre travail a évolué avec le Covid ?**

1. Décrivez ce qui vous satisfait dans votre travail ?
 - *Ce qui ne satisfait pas*
2. Quels sont vos souhaits concernant votre travail ?
3. En cas de nouvelle pandémie, que feriez-vous différemment ?
Comment vous préparez-vous à toute autre crise mondiale ?

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

10. **Stratégies partenariales**

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**

1. **Comment la stratégie scientifique du dP a évolué avec le covid ?**

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

12) Pouvez-vous expliciter le lien que vous avez avec...

- Le Cirad
- Le dP

13) Avez-vous quelque chose à ajouter ? (temps de silence important)

CARACTERISTIQUES

- Nom, Prénom
- Genre
- Employeur (institution)
- Equipe
- Travail dans la formation ou non
- Publication ou non
- Fonction (position dans la hiérarchie de la structure)
- Discipline
- Diplôme le plus élevé
- Age
- Situation familiale / Nombre d'enfants, âge
- 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