



HAL
open science

Une anthropologue noire dans l'état d'un partenariat en Afrique subsaharienne

Fatoumata Ouattara

► **To cite this version:**

Fatoumata Ouattara. Une anthropologue noire dans l'état d'un partenariat en Afrique subsaharienne. Recherches sociologiques et anthropologiques, 2022, pp.203 - 226. 10.4000/rsa.5809 . hal-04639915

HAL Id: hal-04639915

<https://amu.hal.science/hal-04639915>

Submitted on 9 Jul 2024

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

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



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0
International License

Recherches sociologiques et anthropologiques

53-2 | 2022

Praxis décoloniales et rapports de pouvoir dans la fabrique des savoirs en contextes postcoloniaux

Dossier

Une anthropologue noire dans l'étau d'un partenariat en Afrique subsaharienne

FATOUMATA OUATTARA

p. 203-226

<https://doi.org/10.4000/rsa.5809>

Résumé

Cet article porte sur le vécu de relations de partenariat par une femme, noire, anthropologue, citoyenne française, née en Afrique subsaharienne et travaillant à l'Institut de Recherche pour le Développement (IRD), une institution française, historiquement masculine et blanche. Les situations décrites s'inscrivent dans le cadre de la collaboration scientifique entre une équipe de recherche française et une équipe d'un pays africain dont elle n'est pas originaire. Il s'agit de voir dans quelle mesure des assignations et des inégalités inscrites dans l'histoire coloniale peuvent avoir des incidences sur l'atteinte des objectifs attendus et de la collaboration elle-même. Bien qu'elles soient source d'inconfort et de frustrations, les expériences décrites permettent une analyse des ambiguïtés de la collaboration tant prônée entre les chercheurs du Nord et du Sud.



ACCUEIL

CATALOGUE

DES 616

REVUES

OPENEDITION SEARCH

Tout

OpenEdition

Texte intégral

I. Introduction

- 1 Les relations de collaborations scientifiques entre les chercheurs de pays européens et africains s'inscrivent formellement dans des cadres institutionnels de partenariat. Le terme partenariat renvoie à une notion d'association, d'échange convenu entre des personnalités morales, des entités juridiques (Bellier, 2002:141). Le partenariat se construit, idéalement, à l'aune des rapports d'équité et d'horizontalité. L'usage courant de ce terme dans le vocabulaire institutionnel est tel qu'il s'apparente à un *buzzword*, un adjuvant de la novlangue managériale des discours politico-scientifiques (Cornwall/Eade, 2010), limitant parfois les postures réflexives.
- 2 Au-delà de l'évocation récurrente du terme, des discours et des cadres formels, en sciences sociales, une réflexion peut être engagée sur les réalités du partenariat (Droz/Mayor, 2009 ; Doquet/Broqua, 2019 ; Vidal, 2014). Il est donc possible de « penser le quotidien du partenariat » pour saisir l'imbrication de l'historicité politique dans les dynamiques à l'œuvre dans les relations interindividuelles et/ou institutionnelles (Vidal, 2014:§4 ; Quashie, 2019).
- 3 Les marqueurs historique et asymétrique du partenariat entre la France et les pays africains (anciennes colonies françaises) sont incontestables (Ouattara/Ridde, 2013 ; Ouattara, 2014 ; Doquet/Broqua, 2019 ; Quashie, 2019). Plus largement, les rapports de développement dans lesquels s'inscrivent ces relations de collaborations sont marqués par une violence symbolique induite et incarnée par l'imposition à sens unique (des pays du Nord) de dispositifs et de règles non adaptés aux contextes des pays du Sud (Ayimpam/Bouju, 2015).
- 4 Quelles sont les réalités d'un partenariat entre une institution française dédiée à la recherche dans les pays du Sud, l'Institut de Recherche pour le Développement (IRD), où il est fortement attendu que la recherche soit conduite nécessairement dans des cadres de partenariat alors que l'histoire de cet institut est inextricablement liée à la colonisation française dans les pays d'Afrique subsaharienne ? En effet, l'Office de la recherche scientifique et technique outremer (ORSTOM) créé en 1944 (dans un contexte colonial) est devenu en 1984 Institut français de recherche scientifique pour le développement en coopération avant de devenir en 1998 Institut de Recherche pour le Développement (IRD). C'est un Établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST) avec une 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. La question du partenariat avec les équipes de recherche du Sud est centrale (Cambrezy, 1996 ; Vidal, 2014 ; Quashie, 2019). Sur le site web de l'IRD, il est indiqué ceci : « Par son réseau et sa présence dans une cinquantaine de pays, l'IRD défend un modèle original de partenariat scientifique équitable avec les pays du Sud »¹. Notons que cette revendication du partenariat suppose de fait qu'il en a été autrement à d'autres époques et en d'autres lieux.
- 5 Dans ce texte, je développe une analyse des situations qui s'inscrivent dans le cadre de la collaboration scientifique entre une unité de recherche française (Nord) et une équipe de recherche d'un pays d'Afrique subsaharienne (Sud). L'exercice consiste à prendre du recul sur mon engagement et mon emmêlement dans des "affaires" de collaboration scientifique et institutionnelle pour voir dans quelle mesure des assignations et des inégalités ancrées dans l'histoire coloniale peuvent avoir des incidences sur les objectifs attendus de la collaboration. Dans un contexte postcolonial, certaines situations évoquées dans ce texte et relevant des conduites de collègues africains peuvent être perçues comme des formes de résistances silencieuses à des modes de fonctionnement (socioculturel, bureaucratique, institutionnel). Le sentiment anti-français ne s'exprime pas uniquement dans les rues.
- 6 Cette posture de l'intérieur renvoie au fait que je suis une femme noire, d'origine burkinabè, anthropologue, citoyenne française (une citoyenneté acquise au cours de la

migration), travaillant depuis près de deux décennies à l'IRD, une institution française, historiquement masculine et blanche². En entreprenant ce regard critique sur certains aspects relevant de la collaboration scientifique, ma posture s'apparente dans une certaine mesure à celle de Scalettaris (2018) lorsqu'elle engage un examen critique sur la culture institutionnelle (et le vocabulaire qu'elle recèle) de l'HCR, une institution qu'elle connaît de l'intérieur pour y avoir travaillé. Mais il s'agit d'une comparaison somme toute relative, car contrairement à Scalettaris qui a quitté l'HCR avant de s'engager dans une telle réflexion, pour ma part je n'ai pas dû quitter l'IRD pour entamer cette réflexion. Pour de nombreuses raisons, ma place relève d'un "entre-deux" dans mes rapports tant avec des collègues africains (Sud) qu'avec des collègues français (Nord). C'est à partir de cette marge oscillante que j'engage une analyse critique des relations partenariales dans lesquelles l'assignation des identités et l'origine culturelle occupent une place importante³. Le fait d'être africaine et chercheuse à l'IRD me place bien souvent dans une posture intermédiaire aux yeux de certains de mes collègues français et africains et s'accompagne d'une méfiance à mon égard.

7 En tant qu'anthropologue, l'intérêt que je porte aux aspects méthodologiques et épistémologiques sur les enjeux de proximité/distanciation, *insider/outsider* se trouve ainsi renouvelé par mon implication au cœur d'une expérience de partenariat. Dès ma formation doctorale, j'ai entamé des réflexions sur mes rapports aux terrains (Ouattara, 2004 ; Ouattara/Ridde, 2013 ; Ouattara, 2014).

8 Cet exercice réflexif s'avère particulièrement difficile du fait de la tentation d'un jugement de valeur permanente, mais aussi des risques induits par un dédoublement de statut (anthropologue et partenaire). Pour ma part, il ne s'agit nullement de qualifier un ensemble d'échanges entre des acteurs comme un partenariat bon, mauvais, vrai ou faux... L'entreprise s'avère particulièrement difficile dans la mesure où l'anonymat des personnes et des institutions impliquées dans les situations décrites est d'une teneur fragile. Comme le souligne Hélène Quashie (2019), il est plus aisé d'engager la réflexivité sur des postures personnelles que celles de ses pairs difficilement protégés par l'anonymat.

9 Du côté institutionnel, ce texte ne valorise pas l'image de l'IRD, tout au moins dans la gestion pratique de cette expérience partenariale. Les histoires glorieuses sont toujours plus aisées à raconter. Les vécus de ces situations inconfortables et le choix de s'en servir comme fil réflexif d'un processus de partenariat affectent émotionnellement la chercheuse (Pillow, 2003).

10 Je suis consciente de la délicatesse d'un tel exercice réflexif. Car la temporalité récente des faits relatés, l'émotion et l'inconfort sont susceptibles de prendre le dessus sur une forme de critique distanciée. Il me semble néanmoins important de poser les jalons sur des vécus en lien avec la collaboration scientifique pour l'engagement d'une réflexion. Ce texte repose sur des notes essentiellement prises depuis 2014, « une sorte d'état de veille ethnographique » tout au long de « la vie quotidienne comme terrain » (Bouju, 2007:141). C'est à travers cette ethnographie multisituée (Marcus, 1995) dans des temporalités distinctes qu'il est possible d'appréhender des jeux d'acteurs à différentes échelles. Engager cet exercice à partir de ma posture nécessairement subjective constitue une tension entre un narcissisme et un pari réflexif du savoir anthropologique (Leservoisière/Vidal, 2007:5).

11 L'objectif ici consiste à appréhender comment les collaborations institutionnelles se dessinent par des (en)jeux institutionnels, individuels dans des temporalités singulières. Comment des acteurs s'investissent dans les jeux du partenariat ? Quels sont les enjeux mis en évidence par les discours, les non-dits (Bellier, 2002) ?

II. D'un partenariat historique et sans

histoire...

- 12 Les accords de partenariat entre l'Institut de Recherche pour le Développement et les structures de formation académique et de la recherche dans les pays d'Afrique francophone sont généralement formalisés par un certain nombre de documents : "conventions cadre", "convention de collaboration", "convention d'accueil"... Les situations décrites dans cet article concernent un pays d'Afrique subsaharienne avec lequel une convention-cadre d'une durée de quatre ans a été signée entre l'Institut de Recherche pour le Développement (IRD) et l'université du pays hôte. Des chercheurs de l'IRD (unité de recherche du Nord⁴) conduisent depuis de nombreuses années des recherches en collaboration avec une unité de recherche de ce pays (unité de recherche du Sud).
- 13 Au regard des publications et de l'avis de nombreux interlocuteurs rencontrés, l'unité de recherche du Sud a été (re)connue au niveau national, régional et international tant par la qualité de ses recherches que par les relations de collaboration entretenues avec d'autres structures de recherches scientifiques. Cependant, un tournant décisif a été entrepris dans la structure lorsque le flambeau de la direction de cette unité de recherche du Sud a été confié à un diplômé de retour au pays après sa formation académique au Nord.
- 14 Les relations de collaborations scientifiques avec des chercheurs de l'IRD ont commencé dès la création de ladite unité au cours des années 1990. Les liens ont notamment été noués avec des démographes de l'institut dont certains de l'unité de recherche (du Nord, donc en France) que j'ai rejointe en 2014 avec un projet d'initier des recherches de terrain dans ce pays du Sud. Mon projet de "nouveau terrain", accompagné d'une volonté d'expatriation, est accueilli favorablement au sein de mon unité d'appartenance (unité du Nord). Des collègues du Nord, conduisant des travaux de recherche dans ce pays, la perçoivent comme l'opportunité d'une continuité et même d'un affichage de recherches plus affirmé dans ce pays où aucun chercheur du laboratoire n'a encore passé un long séjour. Pour mes "nouveaux" collègues de laboratoire au Nord, mon accueil au sein de l'unité pour une longue durée permettrait de perpétuer ce partenariat, tout au moins dans ses formes. Néanmoins, d'un autre côté, ils s'empressent de critiquer le mode de fonctionnement opaque et hiérarchique de l'unité (d'accueil) du Sud. Autrement dit, tout le monde semble d'accord pour dire qu'il y a des soucis avec ce partenaire, mais me soutient dans le même temps à pérenniser ce partenariat. Ce constat, récurrent à l'IRD, questionne la base sur laquelle s'établissent certaines relations partenariales avec des équipes de recherche africaines. Il y est banal de nouer une collaboration de recherche avec un partenaire institutionnel dont il est reconnu au préalable qu'il est dysfonctionnel, voire jugé mauvais, au Nord, sur le plan scientifique. Cependant, par nécessité individuelle de carrière, l'absence d'une réflexion sérieuse pour faire autrement, des rapports de pouvoirs individuels, la croyance que les engagements institutionnels pourront être contournés, ou par la reproduction des habitudes et des intérêts d'une institution du Nord, il arrive que le partenariat se scelle sur une base malsaine.
- 15 Je m'implique d'abord dans une initiative sur la mise en place d'une plateforme d'envergure subsaharienne, car je pense qu'elle peut être intéressante pour promouvoir des recherches à partir d'une synergie entre des chercheurs en sciences sociales et des acteurs du développement. Le réseau de chercheurs se donne pour perspective de travailler avec les acteurs locaux pour faire émerger des activités de recherche susceptibles de répondre aux attentes locales. Pour des chercheurs du Nord, notamment ceux de mon laboratoire, au cœur de cette idée, ma présence dans l'unité au Sud, choisie comme étant la structure coordinatrice de la plateforme, permettra de rendre opérationnelles certaines activités.
- 16 Après deux missions de courte durée, je m'installe dans le pays pour une période

d'expatriation (appelée affectation dans le jargon de l'IRD) de deux ans, renouvelée à ma demande et soutenue par mon laboratoire d'appartenance en France.

17 De fait, je me (re)trouve dans l'arène d'un partenariat perçu comme étant historique, sans histoire, lorsque j'entreprends de conduire des recherches de terrain, en étant accueillie dans l'unité de recherche du Sud. Mon long séjour d'expatriation est acté par l'IRD, quand bien même la période de la convention-cadre entre l'IRD et l'Université du pays est échue. Une fois sur place en septembre 2017, je me suis attelée à l'élaboration d'une convention de collaboration conclue entre l'unité du Sud (ma structure d'accueil) et mon laboratoire de recherche. Pour reprendre la formule d'un collègue de l'IRD, je suis arrivée dans ce pays comme un chercheur "sans-papier", insinuant l'allusion au vocabulaire devenu familier en France à l'égard des migrants jugés illégaux sur le territoire français.

III. ... à l'arrivée d'une partenaire "imposée"

18 Dans l'argumentaire de ma demande d'affectation, l'historicité de la collaboration entre mon unité de recherche et la structure d'accueil a été soulignée. Or, on peut noter qu'au sein de l'IRD, l'accord de l'affectation d'un chercheur dans l'espace d'un pays d'Afrique francophone ne prend pas en considération l'avis du responsable de la structure d'accueil. On peut d'ores et déjà s'interroger sur le respect de la notion de consentement de l' "Autre", c'est-à-dire du partenaire et de l'égalité du partenariat dans des pratiques postcoloniales. Tout se passe comme s'il s'agissait d'un terrain conquis, non négocié à tout le moins dans sa forme institutionnelle.

19 La négociation de l'accueil reste une affaire entre le chercheur français et ses collègues partenaires du Sud. Pour ma part, je ne connaissais le responsable de l'unité de recherche africaine que de nom. J'ignore s'il avait au préalable des informations sur ma personne. Les expériences de quelques collègues, qui n'y avaient passé que des courts séjours, servaient d'indicateur pour l'appréciation de mon accueil en tant que chercheure-partenaire du Nord. Toutefois, il a fallu une négociation tacite pour faire accepter l'idée de mon accueil par le directeur de l'unité africaine. Cela s'est fait notamment à Paris et ensuite à Dakar à l'occasion de réunions consacrées à la mise en place d'une plateforme en sciences sociales. Mon accueil n'a pas été entériné de manière enthousiaste par ce directeur. Au début de mon séjour, j'ai dû consacrer du temps à l'élaboration de la convention d'accueil dont la lecture a créé surprise et déception chez le directeur africain : « j'ai lu, pour moi le document est bon, mais l'argent est petit hein ! [une grimace de déception], mais on va faire avec ». Cette déception est d'autant plus grande que la recherche que j'entreprends ne fait drainer aucune ressource financière dans son unité. Ce qui peut paraître à la fois paradoxal et compréhensible est le fait que ce directeur d'unité africaine n'a entrepris aucune démarche administrative pour recevoir cet argent jugé peu important. Le paradoxe entre la rhétorique sur le besoin de ressources financières et le refus de se mobiliser pour une somme jugée petite peut se trouver sans doute dans une posture relevant de la dignité. Ou alors, peut-on interpréter cette situation comme une façon de manifester son désaccord quant à ma présence qu'il n'a pas sollicitée et qui s'accompagne de la proposition d'une somme mineure ? Habitué des procédures administratives de l'IRD, il connaissait certainement les injonctions auxquelles il aurait dû faire face auprès du service comptable de l'institut pour justifier les dépenses.

20 L'unité de recherche africaine qui m'accueille est composée d'une dizaine de personnes. Cela facilite l'interconnaissance et la mémorisation des visages, des prénoms et des fonctions. Les échanges sont polis et cordiaux. Pendant plusieurs mois, je m'attèle à observer le fonctionnement de la maison. L'ambiance est a priori

conviviale et les journées de travail sont quotidiennement rythmées par une pause matinale qui se tient dans la salle de réunion et agrémentée de viennoiseries. Pendant ce moment de convivialité, les échanges sont néanmoins orientés et contrôlés par le directeur. Je ne tarde pas à saisir que le rituel de la pause-café, moment initié par la fondatrice de l'unité, est un lieu et un moment d'inscription du pouvoir du directeur. Certains membres de l'équipe me confient d'ailleurs ne plus y aller pour éviter de faire face parfois à des propos teintés de mépris et de paternalisme. Le directeur contrôle mes échanges avec les membres du service. Il refuse toute initiative n'émanant pas de lui, y compris celle d'initier des séances de séminaires. Il me répond que cela perturbera le fonctionnement de l'unité et détournera les chercheurs des activités qui leur sont confiées. Une sociologue à qui je transmets l'information sur la tenue d'un séminaire scientifique animé par un éminent chercheur de passage dans le pays et qui se tient à l'Université doit dissimuler sa présence à l'événement, car elle craint la réaction du directeur. Ici comme ailleurs, les enjeux des rapports sociaux de genre s'invitent dans les rapports professionnels. On reviendra plus loin sur ce point. Mes perceptions des espaces de recherche caractérisés par des rapports horizontaux se confrontent à celles de mes partenaires pour qui des rapports de hiérarchie doivent être marqués. Du fait de sa présence, le chercheur du Nord est pris immédiatement dans des rapports de pouvoir locaux.

IV. De l'instrumentalisation et des malentendus en actes

21 Au début de mon séjour, une des activités requises pour la dynamique de la plateforme (mentionnée plus haut) consiste à se rencontrer des responsables de diverses institutions pour présenter l'initiative. Cette activité, aussi simple soit-elle à imaginer s'avère difficile à entreprendre. Au fil des jours et des semaines qui passent, je me rends compte que le directeur n'est pas enthousiaste à l'idée de faire ces tournées. Il s'oppose à ce que je prenne personnellement les rendez-vous et considère qu'il s'agit du rôle de sa secrétaire. En réponse à mes insistances, il exige la conception d'une plaquette. Je m'y attèle. Lorsque je propose de me rendre dans les institutions avec le responsable de la recherche de l'unité, le directeur affiche sa réticence, car, à son avis, cette personne ne connaît pas suffisamment l'initiative et les objectifs de la plateforme et ne saurait en parler. Or, en tant que partenaire du Nord, je n'ai aucune légitimité d'entreprendre seule ces visites auprès d'institutions nationales et internationales basées dans le pays. En dépit du tirage de la plaquette en centaines d'exemplaires, payés par l'unité française, aucun rendez-vous ne sera pris. À ce jour, aucune plaquette n'a été distribuée.

22 Pour une réunion des activités de la plateforme organisée à Marseille, deux membres de l'équipe de l'unité de recherche africaine sont attendus. Mais, contre toute attente, le choix du directeur porte sur le membre le plus âgé (proche de la retraite) de l'unité et dont le profil cadre peu avec les attentes de la mission. Pour me convaincre, il justifie ne pas avoir opté pour un chercheur plus jeune et plus impliqué, car

il vient d'arriver et il ne peut pas partir en mission avant ceux qui sont là ... ce n'est pas comme ça que je vois les choses ! toi tu vois les choses d'un point de vue scientifique, alors qu'il faut prendre en compte l'ancienneté au sein de l'équipe !

23 Les rapports d'ânesse sur les cadets minent les espaces de recherche africains. La verticalité des rapports aînés/cadets sanctionne l'autonomie des réflexions individuelles. La contradiction favorable à toute création scientifique est étouffée. Les cadets doivent approuver constamment la légitimité du pouvoir des aînés à tout le

moins par l'évocation incessante des grades. L'horizontalité des relations interstatutaires – dans laquelle je suis investie – est problématique, voire compromise par l'impossibilité expressive des individualités. Le désengagement de l'État, la concurrence des diplômés, l'insertion des logiques du régime politique unique dans l'espace universitaire favorisent des promotions illégitimes et broient les compétences et les motivations des individus. Ceux qui ne jouent pas le jeu du système structurel sont progressivement condamnés.

24 Je rappelle alors au directeur de l'unité ce qu'il m'avait dit à propos de son souci de relève, du jeune sociologue semblant plus dynamique et de l'enjeu de l'impliquer dans les activités de la plateforme qui se dérouleront sur plusieurs années, afin qu'il ne soit pas tenté de partir comme bien d'autres avant lui. Face à cela, le directeur me lance « ça, c'est ton point de vue ; en Afrique, nous, nous ne voyons pas les choses de cette façon ». La référence à la relativité culturelle devient un argument pour justifier la possibilité d'une négociation ou d'un compromis sur le sujet. À ces mots, je l'assure que mon avis n'est qu'un avis et qu'il demeure de toute façon le seul maître à pouvoir décider, des propos qui lui font, à n'en pas douter, manifestement plaisir. La gent masculine de la bureaucratie africaine me perçoit alternativement comme une Africaine, proche, susceptible d'être dominée selon les rapports de pouvoir qu'induisent les rapports sociaux de genre du patriarcat ou comme une alliée en connivence. Tantôt, à l'inverse, je redeviens la Française à la marge des codes locaux de savoir-vivre et qui peut donc être mise à distance.

25 Il faudra quelques contours et détours pour faire accepter au directeur l'idée que le jeune sociologue soit de la mission. Pour cela, il a fallu des échanges discrets avec une collègue de l'équipe du Nord – qui connaît le directeur depuis plusieurs années – pour lui faire changer d'avis. Faut-il ajouter que ma collègue du Nord est très appréciée par le directeur en reconnaissance des ressources financières qu'elle a fait drainer vers l'unité par le biais de projets de recherche. Nous voilà donc dans les méandres de la communication souterraine de la collaboration scientifique ; alors que ce sont les règles de transparence que certains chercheurs du Nord prônent dans les réunions. Dans les relations partenariales à l'instar de celles du champ du développement, il y a un écart entre le formel et l'informel ; l'explicite et l'implicite.

26 Bien que désignée par ses partenaires du Sud et du Nord comme structure coordinatrice de la plateforme⁵, le travail attendu de l'unité autour de cette initiative tarde à se concrétiser. Pour le directeur cette démotivation est liée à un malentendu. En effet, la plateforme ne s'apparente pas en tant que telle à un projet. La vision de cette initiative qui se veut innovante de l'avis de plusieurs acteurs, se trouve à contre-courant du mode de fonctionnement des projets tels qu'ils impliquent généralement les structures de recherche africaines (Olivier de Sardan, 2011 ; Ouattara/Ridde, 2013 ; Quashie, 2019).

[...] nous fonctionnons sur des projets financés, alors que ... (la plateforme) n'est pas un projet financé. Avant [...] nous avons des activités [...]. C'était le temps où l'IRD et UNICEF finançaient la chose. Mais là, il n'y a pas grand-chose. Comment je peux mettre des gens sur ... (la plateforme) et leur dire qu'il n'y a pas de financement ? Quand c'est un projet, il y a des activités précises, je donne la liste des choses à faire et la personne sait qu'elle a à faire ça, ça et ça. Les choses sont claires. Mais avec ... (la plateforme), ce n'est pas clair. Ici, nos salaires dépendent des projets financés ! c'est difficile à dire mais c'est comme ça... quand X dit qu'il faut faire, je lui dis "mais ok c'est bien, mais il faut bien financer !" Franchement, j'ai cru que nous allions être financés pour ... (la plateforme), mais ce n'est pas le cas, c'est triste. On ne peut rien faire (extrait de prise de notes issues de mon cahier de terrain, directeur de l'unité du Sud, 09 janvier 2019).

27 Ce commentaire permet de comprendre pourquoi il n'y a guère de motivation à promouvoir des activités sans ressources financières immédiates. Lors d'un autre

échange, le responsable de la structure me confiera les contraintes auxquelles sont soumis les partenaires du Sud contrairement à ceux du Nord, qui eux sont généralement des fonctionnaires “bien payés” à l’instar des chercheurs de l’IRD dont je fais partie. « Lorsque nous, nous entrons dans un projet, il faut qu’on ait quelque chose à gagner ! si nous n’avons que des miettes, ça ne motive pas ! » Cette contrainte bien que légitime n’est cependant évoquée qu’officieusement, en dehors des échanges formels de collaborations scientifiques. L’enjeu ici consiste à adhérer à l’objectif scientifique en apparence pour être en phase avec les collègues du Nord qui sont généralement à l’initiative de l’idée et de la recherche du budget auprès de guichets de financement largement situés au Nord⁶. Les inégalités d’accès aux ressources scientifiques et financières structurent les rapports de collaboration entre les chercheurs des pays occidentaux et africains. Les rapports de force sont du côté du Nord et ce depuis des décennies. Le malaise est profond et entouré de nombreux non-dits qui altèrent bien souvent les productions scientifiques tant du Nord que du Sud.

28 À l’instar de nombreuses structures académiques africaines, les activités de mon unité de recherche d’accueil sont ancrées et orientées dans la consultance et laissent peu de place à la recherche à proprement parler (Olivier de Sardan, 2011). La gouvernance est rigide et la liberté de réflexion est limitée. Les réunions de travail auxquelles j’assiste sont dirigées fermement par le directeur et la parole des participants est loin d’être ouverte. Les rapports d’étude résultent plutôt d’éléments dictés que les collègues doivent présenter à des réunions externes auxquelles le directeur prend rarement part.

29 Au fil du temps, ma présence aux séances de travail dérange le directeur de l’unité, car mes manières de faire, déstabilisent les rapports de pouvoir et de genre établis dans le fonctionnement de l’unité. Cependant, bien qu’encombrante, je suis interpellée pour sauver la participation de la structure à l’élaboration d’un projet de recherche-action auquel participe la structure. La condition pour que l’unité “reste dans le projet” consiste à ce que je sois impliquée en tant que responsable scientifique de ce projet. Interpellée à la manière d’un sapeur-pompier, la partenaire de l’IRD “arrive” dans ce projet dont elle avait été délicatement écartée par le directeur.

30 Mais après m’avoir confié formellement cette responsabilité, ma participation réelle n’est pas admise dans les activités relevant de ma discipline. Le rôle qu’il m’est demandé de jouer consiste à participer aux réunions formelles. Ce rôle de représentation ne me convient pas. Comme le directeur insiste et évite mes demandes d’échanges, je saisis l’occasion d’une réunion formelle pour signifier ouvertement la réelle difficulté de ma participation à l’élaboration du projet. Ce refus explicite d’être instrumentalisée de cette manière a marqué négativement ma relation avec le directeur. Je n’ai pas joué le jeu que le partenaire scientifique m’a demandé implicitement de jouer. La relation de collaboration s’en est vue affectée car on doit éviter de fâcher un partenaire. Dans un contexte institutionnel au Nord, et notamment à l’IRD, où on met de plus en plus l’accent sur le partenariat, le chercheur du Nord est aussi dépendant de ses partenaires du Sud. Il y a donc une double dépendance. Le partenaire du Sud doit aussi « limiter les contestations frontales... » (Quashie, 2019:§50). Les parties prenantes des deux côtés le savent bien. De ce fait, je venais de commettre par un affront, un acte proscrit dans les règles tacites du partenariat de recherche entre un pays d’Afrique francophone et la France représentée ici par l’IRD.

V. Une structure de recherche en déclin

31 Si le fonctionnement de mon unité d’accueil s’apparente à un bureau d’études, il n’en demeure pas moins qu’elle dépend institutionnellement de l’Université du pays du Sud.

Ce label universitaire est d'ailleurs utilisé comme un garant de légitimité et de crédibilité dans le cadre de réponses aux appels d'offre. Une décision de la présidence universitaire viendra bousculer le paradoxe de la dépendance (institutionnelle) et de son mode de fonctionnement autonome des responsables universitaires.

32 En juin 2018, une décision de la présidence de l'université indique l'arrêt du paiement des frais de location de l'immeuble de l'unité pour la relocaliser sur un site regroupant d'autres services universitaires. Cette décision est une mauvaise nouvelle pour le directeur.

33 L'espace alloué à l'unité comprend deux bureaux et une grande salle. Lors du déménagement, un des bureaux est occupé par le directeur et l'autre par la secrétaire et le comptable. Quant à la grande salle, le directeur décide de la décomposer en plusieurs espaces avec de vieux panneaux qui séparent les bureaux. De mon point de vue, ce découpage ne favorise guère un cadre de travail confortable et enthousiaste. Au moins, cette relocalisation et cet aménagement ont délivré l'équipe des traditionnelles pauses-café qui, à l'exception du directeur, étaient subies.

34 Cette délocalisation a entraîné la perte d'un symbole de l'unité ; son important fonds documentaire. Cependant, pour les instances universitaires, l'aménagement de la structure dans l'espace universitaire répond à une attente de visibilité et de redevabilité de la structure. Il s'agit ainsi de mettre un terme à un fonctionnement cloisonné.

35 Ce déménagement à n'en pas douter constitue un tournant non négligeable autant pour l'histoire que pour le fonctionnement de l'unité. Le changement est d'autant plus perturbant que peu de temps après la relocalisation, un membre de l'équipe décède dans des conditions accidentelles troublantes. Ensuite, c'est le jeune comptable nouvellement recruté qui quitte subitement son poste pour une aventure migratoire. Le poste de comptabilité sera de fait assuré par le directeur et la secrétaire qui ne dispose d'aucune formation pour aucune des deux fonctions qui lui sont attribuées. Puis, par la suite, on apprend que le directeur absent du bureau depuis quelque temps est malade. Certains membres de l'unité lui rendent discrètement visite à son domicile.

36 Toutefois, après quelques mois d'absence, le directeur passe, la nuit tombée, au bureau et procède au licenciement de trois membres de l'équipe : le coursier, le chauffeur et le documentaliste. Un court texte rédigé à l'ordinateur et signé de sa part explique à chacune de ces personnes la cessation de leur activité professionnelle pour manque de ressources financières. Il informe qu'il quitte lui-même ses fonctions et désigne le démographe, responsable de la recherche, comme son remplaçant, donc directeur de l'unité. Quelques jours plus tard, l'épouse du directeur (malade) s'est chargée de vider le bureau de ses effets. Un ordinateur de bureau payé pour le compte de l'initiative mentionnée ci-dessus a été emporté. La structure se retrouve ainsi avec un "nouveau directeur".

37 Le nouveau directeur semble ravi des attributs de sa fonction. Il compte jouir de ce poste tant attendu, après avoir consacré toute sa vie professionnelle au service du, désormais, ancien directeur. Après l'inféodation, l'exercice du pouvoir. Cette nomination, même officieuse, est le signe de son heure de gloire tant espérée. Pour marquer son territoire et assoir son pouvoir, il salue à peine ses collègues. Lorsqu'il arrive, il s'empresse de s'enfermer dans son bureau où il attend les salutations de ses collègues. De son bureau, il prend plaisir à appeler ses collègues à partir du poste de téléphone. Il imite les manières de l'ancien.

38 Cependant, la gestion des ressources humaines n'a pas pour autant changé. Le paiement des salaires continue en l'absence de formalités de gestion comptable. Les bulletins de salaire ne sont pas élaborés. Les cotisations à la Caisse Nationale de Sécurité sociale ne sont pas faites. Des salaires continuent d'être payés, même à des membres qui ne travaillent pas. Dans l'équipe, les deux sociologues sollicités sur quasiment toutes les activités se plaignent de la charge de travail élevée et considèrent qu'ils ne sont pas traités (financièrement surtout) à la hauteur de leurs tâches. Malgré ces plaintes et les difficultés financières avérées, le nouveau directeur entreprend de

verser des primes à des anciens employés et des cadeaux à des personnalités dont certains chefs de service de l'université. Les activités de terrain d'un projet de recherche auquel participe l'unité tardent parce que le budget reçu a été dépensé pour d'autres choses sans la moindre traçabilité comptable. Le nouveau directeur décide de vendre la voiture de service et plusieurs meubles. Il se débarrasse de plusieurs documents du service. Ses collègues ne sont pas informés. L'ambiance se dégrade au sein du service. Le manque de communication et de confiance est observable. Les informations sont pour le moins parcellaires sur les projets de recherche et les publications. Aucun fichier numérique n'existe sur ces études. Lorsqu'il faut trouver des informations sur des projets antérieurs ou en cours, les agents sont obligés de "fouiller" dans les rapports d'activités et de faire appel à l'ancien comptable, qui, semble-t-il, n'utilisait pas de logiciel comptable. La composition de l'équipe s'affaiblit. En outre, la problématique de la relève en démographie, la discipline au cœur historique de la recherche dans l'unité, se trouve posée. Comment promouvoir une recherche sous le sceau de la démographie sans démographe ?

39 La crise que traverse l'unité compromet sa capacité à maintenir le niveau d'excellence qui a fait sa réputation pendant plusieurs années, tant en matière de ressources humaines, de *leadership*, de recherches que de formations. Le déclin est manifeste par l'affaiblissement progressif du réseau des partenaires scientifiques et financiers sur la scène locale, régionale et internationale. L'état du personnel et sa gestion ont une incidence néfaste sur la qualité du travail scientifique. Plusieurs collaborateurs du service se plaignent de la mauvaise qualité du travail. Ce tournant dans le service fragilisé est accompagné d'un fléchissement de la renommée de la structure. Le déclin de cette structure de recherche ou du moins la crise qu'elle traverse sont connus de plusieurs acteurs dans le milieu de la recherche en sciences sociales tant aux niveaux local, régional et international.

VI. Des échanges explicites et implicites entre des "partenaires"

A. La voix des "partenaires du Nord" à propos d'une crise...

40 Le départ du directeur ne fait l'objet d'aucune note aux responsables de l'université, rappelons-le, la tutelle d'affiliation de l'unité. Interpellée à maintes reprises par deux sociologues avec qui je travaille sur le projet de recherche-action dont j'assure la coordination scientifique (voir ci-dessus), je décide de contacter un responsable de service à l'université. Ce dernier organise une rencontre avec les membres de la structure à laquelle je suis conviée. Ce responsable clame à plusieurs reprises la volonté et le souci urgent des responsables de l'université de procéder à une « restructuration » de l'unité pour permettre « un affichage des sciences sociales dans lequel la démographie aura toute sa place ». Pour cela, un plan de réforme est demandé aux membres de l'unité. Ils m'interpellent pour les aider à accomplir la tâche. Bien que cela ne fasse pas partie de mes responsabilités, je m'implique dans l'élaboration de ce document remis en moins d'une semaine.

41 Parallèlement, j'évoque la situation de crise que traverse l'unité africaine à ma collègue d'unité en France. Très rapidement, celle-ci informe d'autres chercheurs de l'IRD et d'autres institutions, collaborateurs de longue date de l'unité de la situation. Une réunion à distance est rapidement organisée entre ces "partenaires historiques" ayant connu et collaboré avec la structure depuis sa création. Bien qu'ils soient tous

unanimes sur la personnalité singulière du directeur et sur sa gestion catastrophique de l'unité, ces acteurs décident d'adresser un courrier aux responsables de l'Université pour les interpeller à propos de la situation difficile que traverse l'unité africaine. Ils soulignent leur inquiétude pour l'avenir, tout en marquant leur volonté à s'impliquer pour enclencher une nouvelle dynamique au sein de cette structure à laquelle ils tiennent tant.

42 Ce courrier restera sans réponse, sans le moindre accusé de réception, et ce, pendant plusieurs mois. Face à l'absence d'accusé de réception du message, certains partenaires du Nord, signataires du courrier cité plus haut, me contactent régulièrement pour s'enquérir de l'évolution de la situation. La voix des "partenaires du Sud" se fait attendre. Les temporalités des échanges dans la collaboration scientifique sont parfois longues et tiennent compte de nombreux facteurs indépendants des individus directement concernés.

B. La réponse singulière des "partenaires du Sud"

43 À l'entame d'une 5ème année, soit près de dix mois après le courrier des partenaires occidentaux, le responsable de service qui avait tenu une réunion avec les membres de l'unité m'adresse par le biais de la messagerie WhatsApp la copie de deux décisions signées du président de l'Université. Il s'agit d'un arrêté portant sur le rattachement de l'unité à un laboratoire de recherche et d'un autre arrêté signifiant ma nomination comme coordinatrice de l'unité où je suis en accueil.

44 La réception de cette décision de nomination, sans aucun message m'interroge. Aurait-on agi ainsi avec un chercheur blanc ou noir ou alors à l'égard d'une chercheuse blanche ? Il est indéniable que ce traitement met au cœur ma place dans l'espace académique en tant que femme, noire et œuvrant du côté des partenaires du Nord. À l'instar d'autres pays, cet espace académique est à l'image d'un contexte socioculturel patriarcal où les postes de fonction sont majoritairement occupés par des hommes qui s'attachent à démontrer leur pouvoir sur leurs administré·e·s aux dépens des attentes du poste. Durant mes rencontres avec les responsables de service universitaires, il est difficile de parler d'échange ou d'écoute réciproque. Comme je dois écouter constamment ce qu'ils disent, j'ai alors pris l'habitude de noter tous leurs propos, sans doute pour dissimuler mon malaise. L'un d'entre eux m'a lancé fortement un jour après une demi-heure de monologue « Tu écris beaucoup, arrête et écoute seulement ! ». Il s'inquiétait certainement de ma capacité d'attention à sa démonstration et à son art oratoire. Là aussi, on peut inévitablement se demander s'il aurait été capable d'interpeller un homme quelle que soit sa couleur de peau ou une femme blanche avec une telle véhémence. La place de femme noire que mes interlocuteurs attendent de moi s'associe à celle d'être là pour tenir une place *a minima* dans les échanges. Pas de partenaire. Il faut écouter, encaisser, subir... sans protester.

45 À Marseille et à la veille d'un retour dans le pays d'accueil, je m'empresse d'informer une proche collègue et la directrice du laboratoire de mon unité d'appartenance de cette surprenante nomination, car il s'agit d'une partenaire du Nord qui se retrouve nommée par une institution du Sud pour coordonner une institution du Sud, qui a par ailleurs déjà un directeur issu du pays. En plus, je n'ai même pas été contactée au préalable.

46 Ces décisions laissent entrevoir des attentes et des enjeux variés et suscitent également, à juste raison, des interrogations dans le milieu universitaire du pays. Comment avoir nommé une étrangère, partenaire, anthropologue, travaillant dans une institution publique française, de passage dans le pays pour une collaboration scientifique à ce poste de coordination ? Comment appréhender cette ingérence extérieure dictée de l'intérieur ?

47 En outre, le fait que le laboratoire auquel l'unité du Sud vient d'être affiliée soit dirigé

par le doyen de la faculté de l'université laisse entrevoir des stratégies d'accès à des ressources qui peuvent être symboliques, institutionnelles et/ou financières. Je n'ai pas tardé à comprendre les jeux stratégiques lorsqu'il a proposé de me rencontrer. Après les salutations il enchaîne :

L'administration ne perd pas le temps, tu as découvert le ... (pays) par la voie de ... (l'unité du Sud). ... (l'unité du Sud), c'est l'université. Tu dois marquer ton départ, ton travail avant de partir, pas comme X (un chercheur, partenaire du Nord) qui a travaillé dans son coin. Nous avons pris en considération ce qui se passait à ... (l'unité du Sud). On rattache ... (l'unité du Sud) à un laboratoire pour des raisons de gouvernance. Il faut former des doctorants, faire des consultances, de l'expertise de haut niveau. ... mais j'ai participé aux réunions stratégiques. Nous avons convergé, nous avons reconnu que la personne la plus pénalisée c'est X (chercheuse du Nord), car elle a un cadre institutionnel. Elle a aussi une bonne vision de la situation à ... (l'unité du Sud). Elle va rassembler avec notre concours les forces qu'il faut pour travailler. Il faut un plan d'action riche et ambitieux, riche en formation pour allumer la flamme de la recherche et l'expertise en recherche scientifique. [...] Vous êtes là pour un service à la communauté, vous avez le salaire de l'IRD, vous avez le personnel de ... (l'unité du Sud). Et ... (l'unité du Sud) est rattachée institutionnellement au ... (laboratoire qu'il dirige). (...) c'est moi le directeur du ... (laboratoire). X (chercheuse du Nord), vous êtes coordinatrice scientifique de ... (l'unité du Sud), vous n'êtes pas directrice... ce n'est pas un labo, mais une équipe de recherche ; il n'y a donc pas de direction. Tu écris beaucoup, arrêtes et écoutes seulement...

48 Son téléphone sonne. Je comprends qu'il est attendu pour un cours. Il me demande de le suivre. Nous allons dans une salle de cours où l'attendent une dizaine d'étudiants qui lui vouent une révérence obséquieuse. Il me présente aux étudiants en soulignant que je viens « d'arriver fraîchement de la France ». À mon grand étonnement, il ajoute qu'il va me laisser la parole pour que je parle du monde rural, de la problématique de l'ailleurs et des questions de santé sur lesquelles je travaille. Prise au dépourvu, dans cette situation inconfortable, je commence à parler de mes expériences d'enquêtes de terrain, des questions de proximité et de distance, de mes thématiques de recherche. Je pense avoir parlé pendant plus d'une heure. J'avoue avoir été mal à l'aise pendant plusieurs jours par cette expérience de "cours-surprise" commandée par l'expression d'un pouvoir.

49 Situation dotée d'ambivalences. Si mon interlocuteur souligne mon privilège de fonctionnaire française, il tient surtout à notifier son pouvoir d'homme et de chef de service sur la femme noire qui doit adhérer aux codes de la bienséance locale. L'affiliation de l'unité au laboratoire dirigé par un responsable de service s'associe manifestement à une volonté implicite de contrôle de ressources. Cela ne surprend guère dans des espaces universitaires ouest-africains francophones où de nombreux enseignants-chercheurs sont très tournés vers les bureaux d'étude pour des gains financiers mais aussi de valorisation (Olivier de Sardan, 2011). Cette décision de nomination s'associe à une garantie pour le maintien et le soutien de partenaires occidentaux ayant explicitement exprimé leur attachement à la survie de la structure. Cette pression supplémentaire vient accroître la pression de l'étau dans lequel je suis prise.

50 Si ma désignation officielle citée dans le courrier des partenaires historiques à ce poste suscite des questionnements, on ne tarde pas à y percevoir des attentes et des enjeux. En affectant la "partenaire du Nord" à ce poste, le partenaire du Sud confère ainsi la responsabilité de la gestion des problèmes à ces partenaires du Nord qui ont signifié leur inquiétude face au déclin de l'unité. Mais en même temps, il m'est rappelé que cette responsabilité ne doit pas être perçue comme un exercice de pouvoir. Autrement dit, je dois répondre à des attentes et non à l'exercice d'un pouvoir.

C. Silence et malaise du côté de l'IRD

51 En novembre 2021, soit quelques semaines après ma nomination, deux collègues, signataires du courrier des partenaires du Nord sont en mission dans le pays Sud. Nous rencontrons successivement deux responsables de l'Université. Au cours de ces échanges, nous leur faisons remarquer que ce genre de montage administratif n'est pas permis dans les termes de la collaboration scientifique à l'IRD et qu'en plus l'information de ma nomination n'a pas été adressée aux services de l'IRD. Personnellement, je ressens un réel malaise face à une telle nomination. Mais mes les responsables universitaires africains semblent convaincus de son bien-fondé. À leur demande, nous leur indiquons les différents responsables destinataires du dit courrier qui sera envoyé en mi-décembre 2021 à des responsables de l'institut. Dans le message accompagnant l'arrêté de nomination, il est rappelé le positionnement de l'IRD en tant que partenaire scientifique majeur et régulier de l'unité, de mon engagement dynamique dans les activités de recherche et d'enseignement ainsi que mes efforts pour relancer les activités de recherche de l'unité. Ce courrier mentionne la crise que traverse la structure et l'espoir suscité par la coordination que je dois mettre en œuvre pour permettre de relancer l'institution.

52 Plusieurs semaines passent sans que le moindre accusé de réception n'advienne du côté de l'IRD. Interpellée à plusieurs reprises par les responsables de l'Université face à ce silence, je finis par adresser un court message de rappel et d'interrogation aux responsables de service à l'IRD, destinataires du courrier de l'Université. Consécutivement à ce message, des échanges à distance ont lieu avec une équipe restreinte de la direction de mon laboratoire d'appartenance pour rappeler les enjeux et défis de la mission de coordination que les responsables de l'université me demandaient d'assumer. On me fait comprendre que l'IRD n'a pas à acter ou approuver ma nomination en tant que coordinatrice d'une institution du pays où je suis allée pour travailler. J'entends aussi que mon message a agacé du côté du siège de l'IRD dans la mesure où mon interpellation a été perçue comme un chantage pour obtenir une affectation hors de la procédure officielle, c'est-à-dire un passe-droit en dehors de la demande budgétaire annuelle de mon laboratoire d'appartenance. Ce soupçon sur mon message m'a ébranlée. J'ai alors clamé que j'attendais plutôt des acteurs de l'IRD un engagement à entrer en dialogue avec les acteurs universitaires locaux sur le principe de ma nomination et les modalités de (re)formaliser ou pas le partenariat. Par ailleurs, l'indispensable soutien de mon unité de recherche française pour continuer à travailler dans ce pays n'était plus clairement explicite et audible. Au fur et à mesure que je rendais compte des difficultés avec les partenaires du Sud, les responsables du Nord prenaient de la distance à mon égard.

53 Désintérêt ou désengagement ? Il n'en demeure pas moins que sur le plan subjectif, des émotions comme la colère ou la honte traduisent l'inconfort de la chercheuse prise dans l'état de ce partenariat aux contours insaisissables. Une autre réunion associant des responsables de services de l'IRD a permis de saisir le malaise des responsables de l'IRD dans cette situation singulière. Le soutien de quelques collègues s'exprime plutôt hors de l'espace public professionnel. Certains ont opté pour des stratégies d'évitement à mon égard. Par exemple, lors d'un colloque, des collègues du Nord ont soigneusement évité de me rencontrer pour s'éloigner de cette affaire. Sur la question des émotions, il est difficile de ne pas penser à la notion d'intersectionnalité et à l'apport des travaux de Griffin (2012) où la colère s'associe à une dimension opératoire de l'auto-réflexivité.

VII. La partenaire face au “devoir de contrôle” du contexte

54 Revenons à l'unité du Sud où je suis basée. Les semaines passent sans que la situation ne change concrètement au sein de l'équipe. Début février 2022, le doyen de faculté, par ailleurs directeur du laboratoire auquel a été rattachée l'unité du Sud, y entreprend une visite placée sous le sceau d'une passation de service. Il est accompagné de deux jeunes hommes, qu'il présente comme des membres du laboratoire qu'il dirige. Le moment est marqué de solennité et d'un long discours parfois teinté de commandements. Il demande qu'un plan stratégique lui soit soumis dans les meilleurs délais et évoque la création d'un conseil d'administration dans lequel siègera le « directeur », car il s'agit de la « mémoire de l'institution ». Ce responsable de service clamant son pouvoir sur le service évitera de parler de passation de service. La fin de la visite a été marquée par un tour rapide des locaux. Il propose que je m'installe dans le bureau aux côtés du nouveau directeur. Après cette visite, il reste toujours une « coordinatrice » et un « directeur » qui signe les quelques courriers que lui apporte la secrétaire dans un parafeur et participe à des réunions et ateliers.

55 Au bureau, la situation est confuse avec un directeur (un ancien membre de l'unité du Sud, nommé officieusement par l'ancien directeur) et une coordinatrice (partenaire du Nord, non originaire du pays et nommée officiellement par le Président de l'Université du pays). Une situation inique. Pour avoir un cadre de travail plus agréable, je fais enlever les panneaux de la grande salle. Le statisticien est installé dans le bureau de la secrétaire. Le directeur, que je rencontre peu, passe au bureau plutôt les soirs et les nuits. Cette information que me livrent d'autres membres de l'unité du Sud et qui sont en désaccord avec sa gouvernance, s'accompagne d'une demande de vigilance face à des risques d'attaques en sorcellerie. Cela suppose que je dois éviter de boire l'eau disposée dans le réfrigérateur dont la clé est détenue par la secrétaire qui est une alliée du directeur. Je dois prendre soin de nettoyer méticuleusement la table et la chaise avant de m'installer. Cette exigence de contrôle constant induit un sentiment d'insécurité et de vulnérabilité peu propice au travail intellectuel et à mon mode de fonctionnement. Lorsque j'en parle au chef de service du côté de l'université, il me rétorque que cette crainte est normale et que c'est plutôt mon devoir en tant que responsable nommée à un « poste convoité » d'observer un devoir de contrôle sur ce que je fais. Il confie que c'est bien pour de telles raisons qu'il ne me propose jamais d'eau à boire provenant du réfrigérateur de son bureau. Par rapport à la situation confuse induite par la coexistence d'un directeur et d'une coordinatrice, l'attitude du chef de service semble pour le moins insaisissable. Certaines personnes me confient que sa proximité avec le directeur explique son incapacité à lui clarifier l'illégitimité et la continuité de sa fonction de directeur. Des rumeurs de corruption fusent également pour justifier la distance de certains responsables de services universitaires à l'égard du directeur qui continue d'agir malgré ma nomination et le non-lieu du poste qu'il prétend occuper.

56 Dans cette situation qui n'évolue guère et qui me semble de plus en plus trouble, une connaissance me demande de contacter une proche collaboratrice du président de l'Université. Ce que je fais. Au cours de nos échanges, celle-ci évoquera l'opportunité pour l'IRD de se saisir de ma présence et de ma nomination pour entreprendre un dialogue actif avec ses partenaires, car selon elle « les temps ont changé et on ne peut plus faire le partenariat comme avant... ». Elle fait ainsi un clin d'œil aux événements protestataires populaires dans les pays africains francophones contre les rapports asymétriques entretenus avec la France depuis la colonisation.

57 Cette rencontre déclenche un malaise du côté du doyen. Bien qu'elle occupe une position hiérarchique supérieure, les trois hommes responsables de service universitaires cherchent à l'écarter de la gestion de l'unité du Sud. Le doyen (et à la fois directeur du laboratoire de rattachement de l'unité du Sud) ne tarde pas à m'appeler pour chercher à savoir avec qui j'ai échangé dans sa hiérarchie universitaire. « Le linge sale se lave en famille, s'il y a un problème, tu m'en parles, c'est tout, je voudrais que tu comprennes ça... ». Tout en exprimant son pouvoir, il me rappelle aussi la nécessité et

l'urgence pour moi de marquer mon pouvoir sur le directeur non officiel :

Tu te laisses dominer par X (directeur) ou quoi ? (...). Nous avons assez bavardé, il faut passer à l'action maintenant. J'attends toujours un plan stratégique. [...] X n'est pas un problème, c'est lui qui doit avoir peur, pas toi...

58 Pour le directeur de service qui a proposé la réunion il s'agit d'une bonne approche pour sauver une "maison commune", mais un de ses collègues prévient que s'il y a des résistances pour la coordination de l'unité « avec son passif », il faudra alors la fermer. Au lieu de s'attarder sur l'état des lieux que j'ai élaboré et que je leur ai envoyé, ces responsables s'attarderont sur les procédures hiérarchiques que je dois respecter et m'encourage à la tâche. « Celui qui rend compte à l'Université c'est X (directeur de service et directeur du laboratoire dont dépend l'unité) et c'est X (chercheur du Nord) qui rend compte à X ». Pour les interpeller sur l'urgence de s'attaquer aux problèmes de fond, j'attire leur attention sur l'inquiétude de certains partenaires. À cela, un des responsables rétorque que mon rôle est « de rassurer les partenaires afin qu'ils ne retournent ailleurs ». On conviendra que c'est probablement une des raisons majeures et cachées de ma nomination. Ces responsables de service tenaient à me rappeler à l'ordre. Je faisais partie des résistances évoquées. De l'autre côté, ils attendaient que mon lien de proximité aux partenaires du Nord permette de juguler une crise locale. On voit bien que les contraintes de cette posture d'entre-deux ne relèvent pas seulement de ma résidence locale, elles émanent des assignations identitaires et statutaires de mes interlocuteurs.

59 Le chef de service avertit fortement que « personne ne démissionne » et m'exhorte à être plus courageuse. C'est la fin de la réunion. L'atmosphère est lourde. Hormis la prise de parole pour se présenter au début, aucun membre de l'unité ne s'est exprimé. Si j'ai ressenti de la honte d'avoir été interpellée si ouvertement par ces directeurs de service universitaires pour mes entrevues avec d'autres personnes, leurs propos s'associent à des intérêts individuels vis-à-vis du président de l'Université. Ces propos traduisent l'expression d'une menace d'intérêts individuels par rapport aux postes qu'ils occupent et aux intérêts qui en découlent dans un monde académique aux pratiques opaques. Une participante à la rencontre a comparé leur posture à celle d'une domestique qui menace l'enfant dont elle a la garde pour qu'il n'ébruie pas les maltraitances subies. De tels comportements sont révélateurs des dynamiques à l'œuvre dans des univers régis par la subalternisation.

60 Du côté des acteurs de l'IRD et d'autres organismes entretenant des rapports de collaboration avec la structure, les avis sont partagés. Certains sont prêts à s'engager dans des activités pour insuffler un "nouveau souffle" à la structure. Pour d'autres, au contraire, le malaise face à la procédure de ma nomination et les attentes non perceptibles des acteurs de l'université ne motivent pas à persister dans des démarches de collaboration. Le malaise est d'autant plus grand que les stratégies de pouvoir et de carrières individuelles de certains acteurs locaux m'ont échaudée pour ne pas dire affectée.

VIII. Conclusion : le partenariat imposé et inadapté au contexte

61 Prise dans l'étau d'une affaire dont s'accommodaient des acteurs du Nord et du Sud, le vécu de ce partenariat s'est avéré épuisant pour moi en tant que noire, femme et intervenant du côté du Nord. Le partenariat est loin d'être un long fleuve tranquille. Il ne s'agit ni d'une trame unilinéaire ni d'un processus statique. Derrière les matrices officielles et normées, se nichent des situations, des acteurs, des stratégies, des enjeux variés. Le partenariat prend place dans une géopolitique mondiale et un cadre

historique où il s'impose dans un contexte alors qu'il n'a pas été explicitement sollicité. Dans les pays d'Afrique francophones où les univers académiques n'échappent pas à des dépendances variées notamment à l'égard de la politique française, le partenariat peut être plus subi que désiré. Si les rapports de production des savoirs sont défavorables au Sud, on y observe des résistances des dominés dans le jeu du partenariat. Sa mise en œuvre se confronte bien souvent à des logiques sociales et des rapports de pouvoir locaux. Tenir une posture qui se tient dans un "entre-deux" n'est jamais aisé ni en pratique, ni sur le plan émotionnel (Tafferant, 2015). Les épreuves d'humiliation, d'impuissance, d'échec et de solitude sont indéniables.

62 Derrière les expériences individuelles des chercheurs, souvent peu glorifiantes, parfois douloureuses, des rapports de race, de genre se nichent dans les enjeux du partenariat. Pour ma part, des contradictions ont pu émerger dans des espaces institutionnels aussi bien au Nord qu'au Sud. On y perçoit des tensions liées à l'accès aux ressources financières, l'asymétrie des rapports de pouvoir dans des contextes de pays colonisés par la France. Ces aspects bien souvent gardés sous silence par les chercheurs du Nord et du Sud, mais connus de tous, tiennent ce mot d'ordre d'engagement pour le partenariat. Derrière les formes et l'hypocrisie, s'observent des stratégies d'accès aux ressources financières, de construction de carrières individuelles et de pouvoir.

63 La légitimation de la collaboration scientifique qui sous-tend le partenariat dans sa formule officielle et accommodante laisse transpirer des rapports de pouvoir qui perpétuent des inégalités à divers niveaux. Pour l'instauration de rapports d'assurance et de confiance, on peut espérer un dialogue entre les partenaires du Nord et du Sud pour mieux comprendre les attentes réciproques du partenariat. La proximité attestée, assignée et accordée dans mes rapports aux acteurs est aussi une courroie de transmission des attentes du partenariat de la part des uns et des autres.

Je remercie Charlotte Vampo pour sa lecture attentive et la justesse de ses commentaires sur ce texte.

Bibliographie

AYIMPAM S., BOUJU J., 2015 *Ethnocentrisme et partenariat : la violence symbolique de l'aide humanitaire*, Fonds de la Croix-Rouge française.

BELLIER I., 2002 "Le concept de partenariat et le dialogue politique : la Commission européenne et l'élargissement de l'Union", *Anthropologie et Sociétés*, vol. 26, n°1, pp. 139-157.

BOUJU J., 2007 "La vie quotidienne comme terrain, ou la valeur heuristique de l'implication de l'ethnologue-assistant technique en coopération", in LESERVOISIER O., VIDAL L., *L'anthropologie face à ses objets. Nouveau contextes ethnographiques*, Paris, Éd. Des archives contemporaines, pp. 139-151.

CAMBRÉZY L., 1996 "Chercher ailleurs... droit d'ingérence scientifique ou partenariat partagé ?", in WAAST R. (éd.), *Les sciences hors d'Occident*, Paris, ORSTOM, pp. 143-153.

DOQUET A., BROQUA Ch., 2019 "Introduction : Formaliser la réflexion sur les relations académiques franco-africaines", *Histoire de la recherche contemporaine [Online]*, Tome VIII, n°2, Online since 15 March 2020, connection on 16 December 2022, <http://journals.openedition.org/hrc/3406> ; DOI: <https://doi.org/10.4000/hrc.3406> / DOI : 10.4000/hrc.3406

DROZ Y., MAYOR A. (éds), 2009 *Partenariats scientifiques avec l'Afrique. Réflexions critiques de Suisse et d'ailleurs*, Paris, Karthala.

GONDOLA Ch. D., 1997 "La crise de la formation en histoire africaine en France, vue par les étudiants africains", *Politique africaine*, n°65 :132-139. DOI : 10.3406/polaf.1997.6034

GRIFFIN R. A., 2012 "I AM an angry Black woman: Black feminist autoethnography, voice, and resistance", *Women's Studies in Communication*, 35(2), pp. 138-157. DOI : 10.1080/07491409.2012.724524

LAURENT P.-J., 2000 *Une association de développement en pays mossi. Le don comme ruse*, Paris, Karthala (Collection Hommes et sociétés).

LESERVOISIER O., VIDAL L., 2007 "Introduction. L'exercice réflexif face aux conditions actuelles de la pratique ethnologique", in LESERVOISIER O., VIDAL L., *L'anthropologie face à ses objets. Nouveau contextes ethnographiques*, Paris, Éd. Des archives contemporaines, pp. 1-15.

MARCUS G. E., 1995 "Ethnography in/of the World System: The emergence of multi-sited ethno-graphy", *Annual Review of Anthropology*, 24, pp. 95-117.

OLIVIER DE SARDAN J.-P., 2011 "Promouvoir la recherche face à la consultance. Autour de l'expérience du Lasdel (Niger-Bénin)", *Cahiers d'études africaines*, vol. 202-203, (2-3), pp. 511-528.

OUATTARA F., 2004 "Une étrange familiarité. Les exigences de l'anthropologie 'chez soi' ", *Cahiers d'études africaines*, vol. 3, n°175, pp. 635-658.

OUATTARA F., 2014 "À l'épreuve d'une proximité : anthropologie "chez soi" appliquée en contexte de partenariat", in VIDAL L. (éd.), *Expériences du partenariat au Sud : le regard des sciences sociales*, Marseille, IRD (Colloques et Séminaires), pp. 183-200.

OUATTARA F., RIDDE V., 2013 "Expériences connues, vécues... mais rarement écrites : à propos des relations de partenariat Nord-Sud", *Nouvelles pratiques sociales*, 25(2), pp. 231-246, <https://doi.org/10.7202/1020832ar>
DOI : 10.7202/1020832ar

PILLOW W., 2003 "Confession, Catharsis, or Cure? Rethinking the Uses of Reflexivity as Methodological Power in Qualitative Research", *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 16(2), pp. 175-196.
DOI : 10.1080/0951839032000060635

QUASHIE H., 2019 "L'expatriation de la recherche française en Afrique subsaharienne : distinctions raciales et épistémologies scientifiques (Sénégal, Madagascar, Bénin) », *Histoire de la recherche contemporaine [Online]*, Tome VIII-n°2, Online since 15 March 2020, connection on 25 May 2022, <http://journals.openedition.org/hrc/3717>, DOI : <https://doi.org/10.4000/hrc.3717>
DOI : 10.4000/hrc.3717

SCALETARIS G., 2018 "L'ethnographe embarqué et la pensée institutionnelle du HCR. Sortir du terrain, entrer dans la critique anthropologique", in FRESIA M., LAVIGNE DELVILLE Ph. (dir.), *Au cœur des mondes de l'aide internationale. Regards et postures ethnographiques*, Paris, Karthala-IRD-APAD, pp. 73-92.

TAFFERANT N., 2015 "La proximité confuse des semblables", *Influxus, [En ligne]*, mis en ligne le 16 octobre 2015, <http://www.influxus.eu/article995.html>, consulté le 2 juin 2022.

VIDAL L., 2014 *Expériences du partenariat au Sud. Le regard des sciences sociales*, Marseille, Éditions de l'IRD.

Annexe

Résumé structuré

Présentation : Cet article s'intéresse à une expérience individuelle dans le cadre d'une relation de collaboration de recherche à l'aune du partenariat. Il s'agit d'une femme noire, originaire du Burkina Faso, un pays africain francophone, anthropologue, travaillant à l'Institut de Recherche pour le Développement. Les situations relatées dans cet article concernent des relations de collaborations entre son unité de recherche française et une unité de recherche d'un pays africain dont elle n'est pas originaire et dans lequel elle entreprend un séjour en tant qu'expatriée française. Les interactions relatées dans l'article sont teintées par les assignations d'identité (sexuelle, culturelle...) et les logiques implicites des acteurs du Nord et du Sud. Dans un contexte postcolonial, l'hypothèse repose sur des dynamiques de collaboration scientifique s'inscrivant dans des rapports de force dans lesquelles les acteurs usent de stratégies (explicites et implicites) pour inscrire leur pouvoir (Nord/Sud, blanc/noir, homme/femme).

Approche théorique : Le cadre théorique relève de l'épistémologie des rapports de développement et notamment de la collaboration scientifique entre les pays du Nord et du Sud dans un contexte postcolonial. Il s'agit plus précisément de procéder à une réflexion socioanthropologique du déroulé des interactions qui tissent un cadre partenarial. Cette perspective s'accompagne également d'une autoréflexivité dans la mesure où l'auteure est

“prise” dans les enjeux de cette collaboration scientifique.

Aspects méthodologiques : Les données empiriques de cet article proviennent principalement d’observations et d’interactions entre 2014 et 2022. Ces observations et interactions ont eu lieu en France, dans le pays africain concerné ou lors de réunions virtuelles. C’est à travers cette ethnographie multisituée (Marcus, 1995) dans des temporalités distinctes qu’il est possible d’appréhender des jeux d’acteurs à différentes échelles. Les notes ont été systématiquement prises soit au cours des échanges ou immédiatement après ceux-ci. Il s’agit d’une “veille ethnographique” parallèle aux activités de recherche proprement dite. Certaines situations évoquées sont ne sont pas très valorisantes, aussi bien pour l’auteure, des collègues du Nord et du Sud. L’anonymat a été requis pour les unités de recherche et pour le pays africain dont il est question.

Résultats : Le partenariat dépend des contextes d’élaboration et de mise en application. Dans les relations partenariales, les assignations implicites d’identités relatives à l’origine culturelle, au sexe de l’acteur (ici l’auteure) jouent pour les collègues du Sud mais aussi du Nord dans une certaine mesure. Cette posture d’entre-deux s’accompagne de méfiance à son égard dans les deux côtés. Face aux inégalités induites par l’histoire coloniale les conduites des collègues africains apparaissent comme des formes de résistances silencieuses à des modes de fonctionnement (socioculturel, bureaucratique, institutionnel) maintenus et entretenus et admis de façon tacite. Les critiques du partenariat relèvent du hors champ. La légitimation de la collaboration scientifique qui sous-tend le partenariat dans sa formule officielle et accommodante laisse transpirer des rapports de pouvoir qui perpétuent des inégalités à divers niveaux.

Discussion : Les expériences individuelles des chercheurs, souvent peu glorifiantes, parfois inconfortables et douloureuses, des rapports de race, de genre se nichent dans les enjeux du partenariat. Outre la subjectivité et la singularité des vécus, les collaborations scientifiques entre l’Institut de Recherche pour le Développement et les pays d’Afrique francophone s’élaborent sur une asymétrie structurelle et une violence symbolique. Derrière les matrices officielles et normées, le partenariat peut parfois s’imposer dans un contexte où il n’est pas guère sollicité ni attendu. Dans une telle matrice asymétrique, comment peut-on envisager une (co)production des savoirs dans des environnements où la collaboration avec la France est de moins en moins silencieuse ?

Notes

1 <https://www.ird.fr/notre-identite>

2 S’il existe peu de chercheurs d’origine africaine dans les instances de recherche françaises, l’IRD en compte peu comparativement au CNRS et l’Université (GONDOLA Ch D., 1997 ; QUASHIE H., 2019).

3 Pour ces développements, voir OUATTARA F., 2014 ; QUASHIE H., 2019.

4 Bien que d’autres chercheurs de l’IRD, membres d’autres unités de recherche, entretiennent (ou aient entretenu) des relations de collaboration avec l’unité de recherche du Sud, l’unité de recherche du Nord est celle à laquelle je suis rattachée.

5 Notons que le choix de l’unité de recherche du Sud comme structure coordinatrice de la plateforme est antérieur à mon implication dans les activités de la plateforme.

6 À certains égards, cela fait penser à l’analyse de Pierre-Joseph Laurent (2000) pour le monde de la coopération au développement où face aux rapports de pouvoir des bailleurs de fonds, des paysans Mossi au Burkina Faso mobilisent le don comme ruse.

Pour citer cet article

Référence papier

Fatoumata Ouattara, « Une anthropologue noire dans l’étai d’un partenariat en Afrique subsaharienne », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 53-2 | 2022, 203-226.

Référence électronique

Fatoumata Ouattara, « Une anthropologue noire dans l’étai d’un partenariat en Afrique subsaharienne », *Recherches sociologiques et anthropologiques* [En ligne], 53-2 | 2022, mis en ligne le 23 mai 2023, consulté le 25 juillet 2023. URL : <http://journals.openedition.org/rsa/5809> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rsa.5809>

Auteur

Fatoumata Ouattara

UMR151 LPED - Laboratoire Population-Environnement-Développement Institut de Recherche pour le Développement, Aix Marseille Université, Marseille, France, fatou.ouattara@ird.fr

Droits d'auteur



Creative Commons - Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0
International - CC BY-NC-ND 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>