

Développer une culture institutionnelle de l'intégrité au sein de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale : entre exigences, besoins et réalités

Rym Vivien

Mots clés : intégrité scientifique, enquête, enseignement, recherche, personnel, institutionnel, Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO)

Keywords: scientific integrity, survey, teaching, research, staff, institutional, University of Applied Sciences and Arts of Western Switzerland

Résumé: Les hautes écoles suisses sont désormais légalement tenues de veiller au respect de l'intégrité scientifique, en rédigeant des réglementations et en mettant en place des dispositifs transparents. Pour répondre aux exigences légales ainsi qu'aux développements récents qu'ont connu les pratiques de la recherche, un nouveau *Code national d'intégrité scientifique* a été publié en 2021. S'adressant à l'ensemble de la communauté scientifique suisse, ce Code est destiné à être utilisé comme document de référence pour la mise en place de directives et de dispositifs dans les institutions. Simultanément à la publication du nouveau Code et afin d'émettre des recommandations pertinentes et adaptées au contexte interdisciplinaire et interrégional de la HES-SO, le Dicastère Recherche et Innovation du Rectorat a mené en 2021 une enquête interne auprès du personnel et des Directions des hautes écoles. Les questionnaires ont notamment porté sur les représentations, les pratiques, les réglementations et les besoins en matière d'intégrité scientifique.

Abstract: Swiss higher education institutions are now legally obliged to ensure scientific integrity by drafting regulations and implementing transparent mechanisms in this area. In order to respond to the legal requirements as well as to recent developments in research practices, a new National Code of Scientific Integrity has been published in 2021. The Code is intended for the entire Swiss scientific community to be used as a reference document for the implementation of guidelines and mechanisms in institutions. Simultaneously with the publication of the new Code and in order to issue relevant recommendations adapted to the interdisciplinary and interregional context of the University of Applied Sciences and Arts of Western Switzerland (HES-SO), the Research and Innovation Department of the Rectorate conducted an internal survey in 2021 among the staff and management of the institution. The questionnaires focused in particular on representations, practices, regulations and needs in terms of scientific integrity. As a result of this survey, various findings emerged, including the need to put in place regulations and mechanisms in the area of scientific integrity, but also to propose training and awareness-raising opportunities for the entire HES-SO academic community.

Introduction

En 2008, les Académies suisses des sciences publiaient leurs Principes de base et procédures concernant l'intégrité dans la recherche scientifique¹. Depuis, le monde de la recherche a considérablement évolué : citons entre autres la science ouverte, les progrès technologiques, les évolutions en termes d'évaluation, de valorisation et de communication (Bergadaà et al., 2008), mais aussi les pressions accrues sur les scientifiques en matière de performance et de publications. Afin de s'adapter à ces changements, un nouveau Code d'intégrité scientifique national a été publié en mai 2021². Destiné à l'ensemble de la communauté scientifique suisse, il constitue la référence nationale pour la mise en place de règlements et dispositifs dans les institutions.

À la HES-SO, la problématique de l'intégrité académique est étroitement liée aux organes de direction suisses, mais aussi à des bailleurs de fonds parfois internationaux, ou à des positionnements dépassant nos frontières. Sur le plan légal, la particularité du système suisse réside dans la nécessité de prendre en compte à la fois la législation nationale³ et cantonale⁴. Si les manquements à l'intégrité peuvent donc enfreindre un large éventail de normes, la Loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation (LERI, 2012)⁵ exige formellement des hautes écoles suisses de veiller au respect des « règles et bonnes pratiques » par la mise en place de réglementations en la matière.

Créée en 1998, la HES-SO dispense des études de niveau Bachelor et Master, ainsi que des formations continues au sein de 28 hautes écoles réparties sur sept cantons, couvrant six domaines différents⁶. Avec aujourd'hui plus de 21'000 étudiant·es, elle constitue la plus grande Haute école spécialisée de Suisse. Son caractère interdisciplinaire et interrégional, enrichi par un enseignement et une recherche orientés vers la pratique, lui confère un rôle central dans l'essor scientifique, économique, et socio-culturel de la Suisse occidentale.

Afin de répondre aux exigences des lois et codes nationaux, la HES-SO a donc œuvré à l'adaptation de sa politique en matière d'intégrité académique. Le Dicastère Recherche et Innovation du Rectorat a été chargé de proposer des directives et dispositifs pour promouvoir l'intégrité scientifique, puis prévenir et régler les

¹ Académies suisses des sciences (2008)

² Académies suisses des sciences (2021)

³ Loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles, Loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation, Loi sur la protection des données.

⁴ Règlements d'établissements, plans d'intentions, normes sur la protection des données, les procédures administratives, etc.

⁵ Art. 12 et 26

⁶ Economie et Services, Ingénierie et Architecture, Musique et Arts de la scène, Santé et Travail social, Design et Arts visuels

éventuels cas de manquements. Afin de proposer des recommandations basées sur les prescriptions tout en étant adaptées au contexte particulier de la HES-SO, il a paru essentiel d'établir un état des lieux des directives, pratiques et besoins des hautes écoles en matière d'intégrité.

L'enquête

En parallèle à la rédaction du nouveau Code d'intégrité national en 2021, une enquête interne a été menée⁷ auprès du personnel et des Directions des 28 hautes écoles, afin d'appréhender à la fois le point de vue des collaborateurs et celui des responsables. Le premier questionnaire destiné aux directions (DIR) a cherché à obtenir une vision des réglementations et besoins institutionnels. Le second, destiné au personnel d'enseignement et de recherche (PER) et au personnel administratif et technique (PAT), a visé l'appréhension plus fine des représentations et besoins des collaborateur·trices.

L'objectif était donc d'obtenir une vue d'ensemble de la réglementation existante et de proposer, en fonction des besoins identifiés, des recommandations en vue de la mise en place de dispositifs, de directives et de ressources. Afin de mettre en relief les réponses du personnel et celles des directions, les deux questionnaires comprenant des approches différentes ont été construits autour de thématiques similaires :

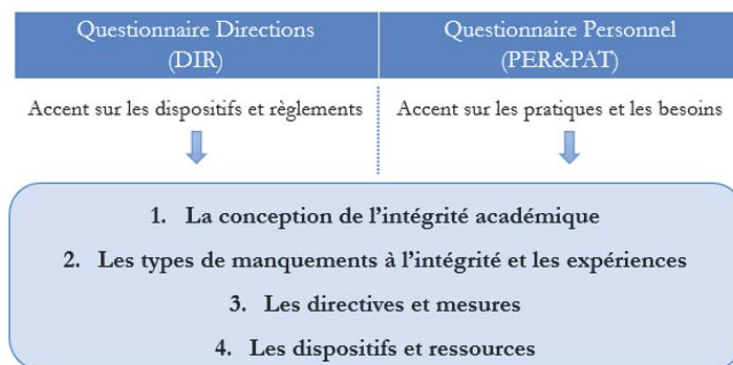


Fig. 1. Thématiques d'enquête

L'enquête, menée de février à avril 2021, a totalisé 246 répondant·es au niveau du personnel, et 26 hautes écoles sur 28 pour les directions. Elle a comporté tant des questions ouvertes que fermées pouvant être commentées, ouvrant sur une analyse à la fois qualitative et quantitative. Précisons que l'enquête n'a pas eu pour vocation de s'assimiler à un travail de recherche bien

⁷ Par Rym Vivien, Chargée de projet Carrières académiques et Intégrité scientifique, et Christine Pirinoli, Vice-Rectrice du Dicastère Recherche et Innovation.

qu'elle fasse l'objet du présent article, mais a abouti sur la rédaction de deux rapports internes ayant servi à élaborer notre plan d'action institutionnel, adopté en novembre 2021.

Résultats

Conception de l'intégrité académique

De manière synthétique, au niveau du personnel, 92% des sondés considèrent l'intégrité académique comme « beaucoup » à « complètement essentielle » au bon fonctionnement d'une haute école. Il en est de même pour les 26 directions, s'estimant toutes « beaucoup » à « complètement concernées » par le sujet.

A la question ouverte « En quelques mots, qu'évoque pour vous l'intégrité académique ? », nous avons observé des représentations riches et plurielles, tant basées sur des éléments factuels que sur des notions plus abstraites, telles que des valeurs ou des principes moraux.



Fig. 2. Les verbatim en mots-clés

Bien qu'elle inspire globalement une démarche positive, l'intégrité est fréquemment définie par la négative, soit l'aptitude à ne pas tomber dans l'infraction ou à ne pas se laisser influencer. L'influence externe, comme celle des bailleurs de fonds, des revues ou des partenaires, est souvent évoquée comme frein à un comportement professionnel intègre, en raison de la pression financière et de la compétitivité. Lorsque l'intégrité est définie positivement, les sondés s'accordent pour l'associer à des valeurs professionnelles ou morales : « l'honnêteté, la confiance, le respect et la responsabilité, tout simplement ». Le respect reste le terme le plus évoqué, d'abord associé au respect des autres et par extension, de leur travail. Dans un aspect normatif, il se rapporte à la conformité

aux valeurs académiques ou éthiques, puis, plus formellement aux règles institutionnelles.

Les enjeux institutionnels sont eux soulevés en termes de crédibilité interne et externe. Ces enjeux ont été répertoriés par les directions, pour qui les risques en cas de manquements seraient d'abord liés à la réputation de l'institution, puis à la crédibilité de la recherche, suivis par les sanctions pénales ou de bailleurs de fonds, et enfin la perte de valeur des titres délivrés.

Certaines personnes ont pointé les amalgames que l'intégrité pouvait susciter, mêlant dimensions normatives, valeurs et bonnes pratiques : L'intégrité devrait alors s'envisager dans une approche « bienveillante et respectueuse » de son métier, plutôt qu'en fonction des normes la régissant.

Manquements potentiels et expériences réelles

Au niveau du personnel, plus d'un tiers des personnes interrogées (33%) ont été confrontées au moins une fois à des manquements, et moins de 20% d'entre elles ont déclaré avoir trouvé une solution satisfaisante. Les répondant·es des directions ont été plus largement confronté·es que le personnel (46%), probablement dû à leur fonction de responsables, mais aussi éventuellement à leur ancienneté.

Nous avons posé la question des types de manquements potentiels à l'intégrité académique et l'avons mis en relation avec les manquements évoqués par les personnes déclarant en avoir vécu, afin de mettre en lumière le contraste entre les perceptions et la réalité.

Comparaison types de manquements selon expérience(s) (N=246)

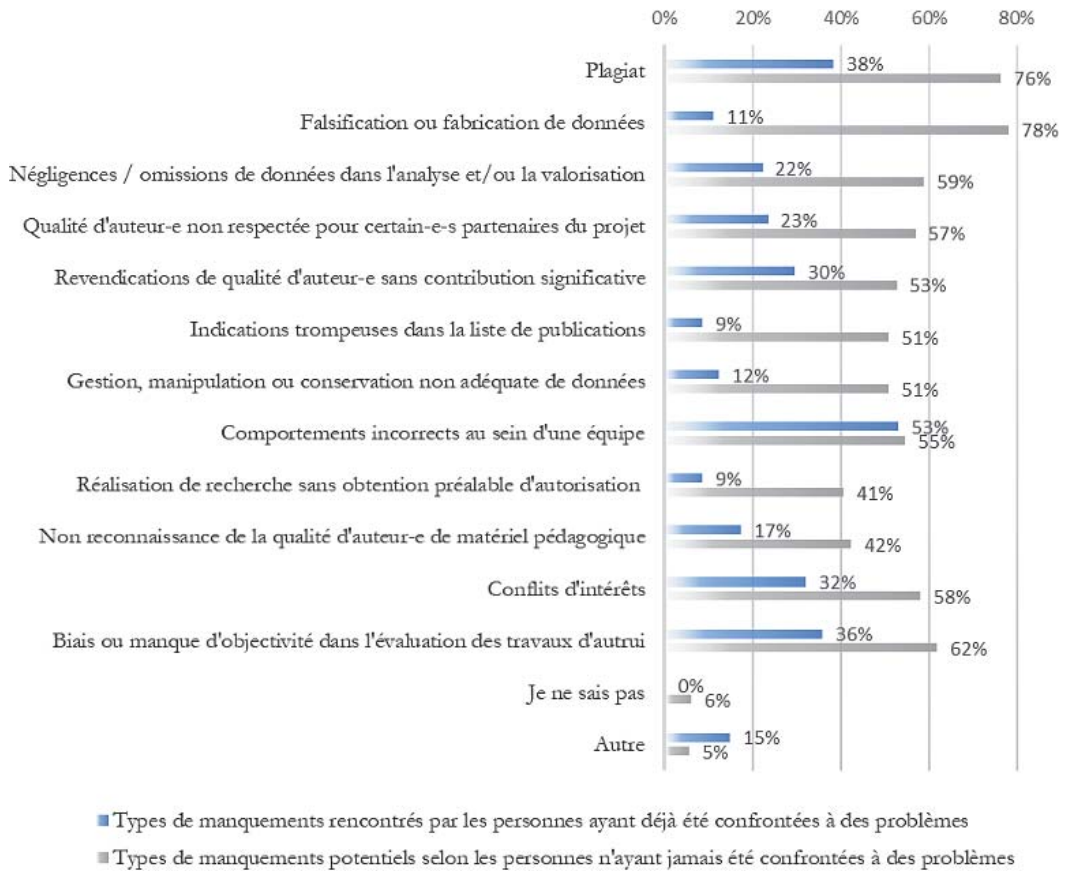


Fig. 3. Manquements potentiels et manquements vécus par le personnel

Bien qu’ait été souligné le fait qu’il demeurerait « souvent difficile d'identifier si telle ou telle situation relevait effectivement d'un manquement », il est intéressant de voir que les représentations du personnel n’ayant jamais été confronté à des problèmes et les réelles expériences diffèrent. En effet, nous avons observé la tendance à associer les manquements à du plagiat ou de la falsification de données (76% et 78%), alors que ceux effectivement vécus par nos sondé·es se rapportent davantage à des comportements incorrects au sein d’une équipe (53%) qu’au plagiat (38%), suivis par le manque d’objectivité dans l’évaluation (36%), les conflits d’intérêts (32%) puis, pour près d’un tiers, les questions de qualité d’auteur·e.

Selon les directions, les manquements constatés se rapportent généralement à du plagiat, attribués la plupart du temps aux étudiant·es. Les directions relèvent

toutefois qu'elles ne sont pas nécessairement au fait de tous les cas, les dispositifs nécessitant d'être clarifiés pour davantage de transparence.

Divers obstacles ont été évoqués quant à la résolution des cas de manquements. En premier lieu revient le manque d'informations et de connaissances : « Parfois, les personnes ne savent pas qu'elles sont en train de franchir la ligne [...] Il manque de sensibilisation ». L'absence de normes claires est également soulevée, ainsi que le manque de personnes-référentes : « Une présence tierce neutre pour éviter de subir des pressions et se sentir libre [...] de remonter ce type de problématique de manière confidentielle ».

Un autre point central porte sur les liens hiérarchiques ou les rapports de pouvoirs pouvant susciter des craintes, les sondé·es relevant parfois un manque d'écoute, de volonté, et de neutralité de leur hiérarchie. En outre, les appréhensions concernent la loyauté et les liens entre collègues pouvant se trouver menacés. Enfin, l'environnement scientifique compétitif est perçu comme un frein à une démarche intègre : « Productivité, pression à publier et trouver des financements, manque de temps et de moyens pour travailler correctement, concurrence et système d'évaluation ».

Réglementations

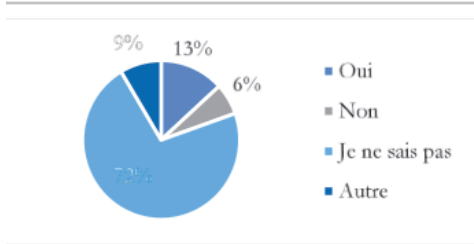
Afin d'amener des propositions réglementaires pertinentes, nous avons voulu identifier la réglementation existante, mais aussi la perception et les besoins du personnel à ce sujet.

Seule une petite majorité de hautes écoles a dit disposer de règlements et mesures en cas de manquements. Sur la base des documents transmis, nous avons constaté qu'il s'agissait de règlements destinés aux étudiant·es, ou de chartes et codes éthiques qui, pour être en conformité avec les nouvelles recommandations, devraient encore être déclinés en directives.

Au niveau du personnel, seuls 13% des répondant·es ont dit connaître l'existence de règlements sur l'intégrité. Plus de la moitié mentionne des règlements destinés aux étudiant·es, axés principalement sur le plagiat. Viennent ensuite les chartes déontologiques, les lois sur le personnel, ou encore les conventions de recherche, peu usitées.

« Il n'y en a pas ou peu. Cela dit, il s'agit moins de punir que de favoriser un contexte de travail où l'honnêteté intellectuelle est incarnée [...] une culture d'équipe à créer, entre nous et au cœur des projets de recherche ». Professeure, domaine Santé

Existe-t-il des règlements au sujet de l'intégrité académique au sein de votre Haute Ecole ?
(PER&PAT, N=235)



Selon vous, est-il utile d'avoir des documents cadres communs au sujet de l'intégrité ?
(PER&PAT, N=234)

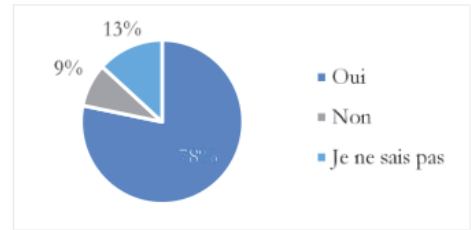


Fig. 4. Le personnel et les réglementations

Une large majorité du personnel (78%) se montre favorable à la mise en place de documents-cadres communs. Les arguments en faveur de tels textes « essentiels », résident dans la nécessité de s'appuyer sur un cadre clair et partagé pour prévenir les manquements, les traiter équitablement, et les sanctionner le cas échéant. L'idée d'une « culture commune » apparaît centrale, ainsi que l'importance d'axer les textes sur le pôle préventif plutôt que sur celui de la contrainte. Aussi, il a été suggéré que ces documents puissent être déclinés localement pour s'orienter vers la pratique.

Personnes référentes

Nous avons cherché à savoir si le personnel savait à qui s'adresser pour des conseils ou des cas de manquements, et si les hautes écoles disposaient de dispositifs ou de référent-es. Près de la moitié des répondant-es (45%) du personnel ne savait pas à qui s'adresser, un tiers en avait une certaine idée (32%), et seuls 23% ont déclaré en avoir une idée plus précise.

La majorité s'adresserait en premier lieu à la direction, mesurant toutefois la partialité de la démarche : « [Elle] risquerait de se retrouver juge et partie. ». Les sondé-es s'adresseraient ensuite à leurs supérieur-es ou aux responsables, relevant à nouveau cette préoccupation de non-neutralité, invoquant le fait que les supérieur-es pourraient potentiellement être impliqués, voire au cœur du problème. La personne choisie dépendrait pour la plupart de la situation rencontrée. Seul-es deux sondé-es ont mentionné une personne occupant clairement la fonction de responsable intégrité au sein de leur école.

En comparant ces réponses à celles des directions, nous avons constaté que seules 3 hautes écoles disposaient de personnes spécifiquement référentes en intégrité. Les autres ont mentionné pour la plupart que cette tâche incombait aux supérieur-es hiérarchiques des personnes concernées, ce qui n'est pas sans rappeler l'appréhension des éventuels conflits d'intérêt et de la disparité des

compétences. Ces résultats ont mis en exergue le besoin de mettre en place des personnes référentes et l'effort à faire en matière de communication à leur sujet.

La majorité du personnel s'est montrée favorable à la désignation claire de référent·es, suffisamment neutres et formé·es : « Sans un·e responsable désigné·e, il y a des risques de dérives, même si on connaît les règles ».

Sensibilisation et ressources

La sensibilisation à l'intégrité étant essentielle, nous avons questionné l'existence de ressources et de dispositifs, ou du besoin d'en développer. Si presque la moitié des directions ont affirmé la présence d'initiatives de sensibilisation ou de formation, moins de 20% du personnel ont dit être au fait de ces possibilités. Sur la base des commentaires, nous avons pu voir qu'en réalité, outre quelques séminaires facultatifs, les formations existantes restaient majoritairement axées sur le plagiat et destinées aux étudiant·es dans le cadre de travaux ou de cours de méthodologie.

Plus de la moitié des sondé·es (55%) seraient favorables à la mise en place de projets de sensibilisation auprès de toute la communauté académique, estimant qu'une introduction aux principes généraux devrait être destinée à tout·e collaborateur·rice. Différents types de propositions sont envisagés.

Quels dispositifs et/ou ressources pourraient être utiles pour renforcer l'intégrité académique au sein de votre Haute Ecole ? (PER & PAT, N=222)

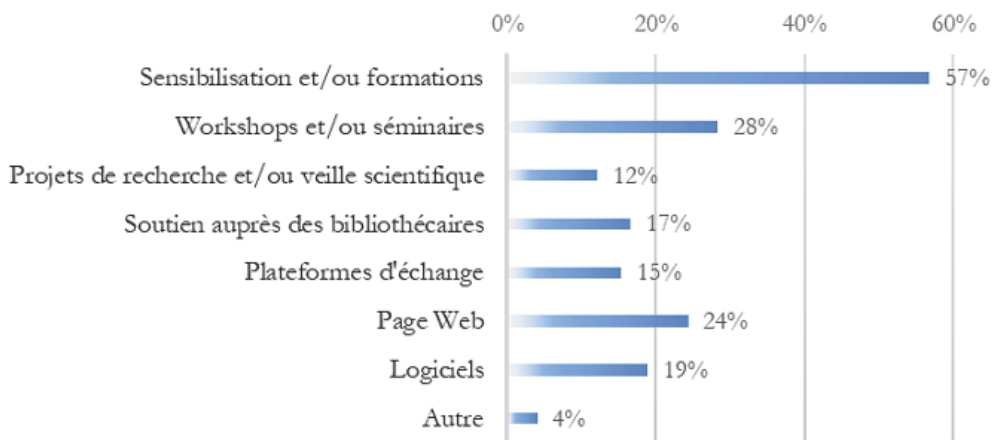


Fig. 5. Dispositifs et ressources utiles selon le personnel

Constats et recommandations

L'enquête nous a permis de dresser un état des lieux à deux niveaux des représentations, pratiques, directives, dispositifs et besoins en matière d'intégrité académique. Les constats suivants ont émergé :

La quasi-totalité, tant au niveau du personnel que des directions, se sent très concernée par l'intégrité académique. Son importance est certaine et ses définitions riches, englobant tant des dimensions normatives que des valeurs professionnelles ou morales. L'intégrité occupe une place notable au sein des préoccupations liées à la recherche, bien qu'elle reste, dans les pratiques actuelles, plus ancrée dans le contexte de l'enseignement sur des questions de plagiat, relatives aux étudiant·es. Globalement, il paraît primordial pour la majorité d'aborder l'intégrité en privilégiant l'angle de la prévention et de la sensibilisation.

Concernant les types de manquements possibles, on a observé des différences entre les représentations et la réalité. Les conceptions du personnel ou des directions quant aux manquements potentiels demeurent centrées sur le plagiat, et ceci s'est reflété, et a possiblement été induit par des règlements axés sur la question. Pourtant, dans les faits relevés par plus d'un tiers du personnel, les expériences se rapportent à de nombreux autres types de manquements, la majorité estimant n'avoir pas identifié de procédure claire ou de personne pour résoudre la situation de manière satisfaisante.

En ce qui concerne les réglementations, si certaines hautes écoles se réfèrent à des codes déontologiques ou éthiques, celles-ci se sont avérées peu ou pas existantes, ou lorsqu'elles l'étaient, restaient à nouveau majoritairement centrées sur les questions de plagiat au sein des études. Ces observations ont été corroborées par la faible proportion du personnel indiquant connaître l'existence de réglementations, d'où le besoin exprimé, également par les directions, de pouvoir se référer à des règles communes ainsi qu'à des personnes-ressources.

Concernant le volet sensibilisation, nous avons observé que comparativement aux besoins, peu de ressources étaient en place, bien que le manque d'informations ou de connaissances ait été indiqué comme obstacle à une démarche intègre. Afin de privilégier une approche préventive, la majorité serait favorable à la mise en place de projets de sensibilisation auprès de l'ensemble de la communauté HES-SO.

Au regard des principaux constats, nous avons formulé un ensemble de recommandations permettant de répondre aux injonctions réglementaires ainsi qu'aux besoins exprimés par nos répondant·es. Les recommandations s'inscrivent dans deux axes interdépendants : le premier, structurel, traite spécifiquement des aspects réglementaires et a donc visé la rédaction, la mise en

place et l'harmonisation des normes et procédures. Le second, plus transversal, est orienté vers la communication, la sensibilisation et la formation.

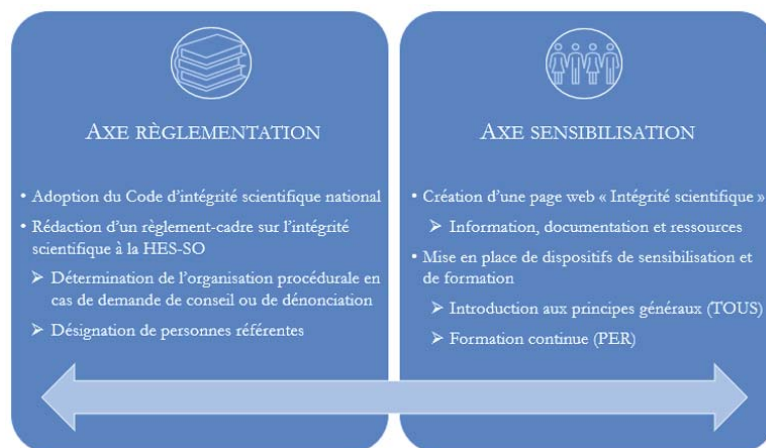


Fig. 6. Recommandations sur l'intégrité scientifique à la HES-SO

1. Adoption du Code national, rédaction et mise en place de directives et dispositifs

L'adoption du nouveau Code national d'intégrité scientifique le 1^{er} novembre 2021 a constitué le point de départ de notre plan d'action. L'élément central en découlant a consisté en la rédaction d'un règlement-cadre en intégrité scientifique, en cours d'élaboration.

Ce règlement a pour objet de promouvoir les principes de l'intégrité et de prévenir ses manquements. Il déterminera, en cas de demande de conseil ou de dénonciation, la procédure qui sera déclinée dans les réglementations propres aux 28 hautes écoles. La procédure envisagée s'appuie sur les prescriptions légales et les recommandations du Code⁸, tout en restant flexible et transposable à l'hétérogénéité des 28 hautes écoles. Il prévoit également la désignation de personnes référentes au sein des écoles, qui formeront la cellule d'«expert·es en intégrité scientifique» à la HES-SO.

2. Communication, formation et sensibilisation

L'intégrité scientifique impliquant une culture commune sur la manière d'envisager la recherche et l'enseignement, il a été convenu de déployer une politique de sensibilisation et de communication.

Pour ce faire, une page web consacrée au sujet a été créée sur le site internet de la HES-SO. Cette page est amenée à se développer autour des pôles suivants

⁸ Le Code recommande la procédure suivante (p.28) : Instance de conseil et d'arbitrage ; Instance d'investigation ; Instance de décision. En outre, une instance de promotion est recommandée.

: promotion des principes de l'intégrité scientifique ; mise à disposition des réglementations institutionnelles et indication des référent·es ; diffusion de la documentation suisse et internationale ; présentation des actions de sensibilisation et formation ; accès à des outils concrets ; veille scientifique, etc.

Comme souligné à juste titre par la Commission Ethique-Plagiat de l'Université de Genève, « La relation humaine reste primordiale dans la transmission des valeurs académiques » (Bergadaà et al., 2008, p.80). En matière de formation et de sensibilisation, différentes perspectives sont considérées, dans une approche essentiellement basée sur l'échange de bonnes pratiques et le respect des règles communes. Les propositions suivantes sont envisagées : sensibilisation aux bonnes pratiques ; formation continue pour le personnel d'enseignement et de recherche ; événements thématiques, etc.

Pour conclure, personnel et directions sont unanimes sur les principes de l'intégrité et la nécessité de prévenir ses manquements. La mise en place d'un dispositif réglementaire, la communication ainsi que des mesures de sensibilisation sont apparues indispensables pour situer la HES-SO légalement et scientifiquement. L'adoption – espérée – d'une réglementation-cadre permettra de déployer au fur et à mesure les différentes propositions émises. Les recommandations formulées resteront en tous les cas flexibles, s'adaptant à l'évolution du contexte hétérogène de la recherche et de l'enseignement à la HES-SO. Le travail effectué a déjà permis et permettra à l'avenir à l'institution d'adapter sa politique et de poursuivre la mise en place de ressources et de dispositifs. Nous espérons que ce travail servira localement aux hautes écoles afin qu'elles puissent opter, sur la base des règles communes, pour une démarche interne adaptée à leurs spécificités disciplinaires et régionales.

Bibliographie

Académies suisses des sciences. (2008). L'intégrité dans la recherche scientifique : Principes de base et procédures. https://api.swiss-academies.ch/site/assets/files/4411/richtlinien_integrita_t_fr.pdf

Académies suisses des sciences. (2021). Code d'intégrité scientifique. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4710639>

Bergadaà, M., Dell'Ambrogio, P., Falquet, G., McAdam, D., Peraya, D., Scariati, R. (2008). La relation éthique-plagiat dans la réalisation des travaux personnels par les étudiants, Rapport-Commission Ethique-plagiat. Université de Genève. <https://responsable-unige.ch/assets/files/lettre55/commissionintegriteunige.pdf>

Loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation (LERI). RS 420.1. (14 décembre 2012). Consulté le 25.04.2020 sur <https://fedlex.data.admin.ch/eli/cc/2013/786>