

L'ambiguïté dans nos établissements

Michelle Bergadaà

N° 2020-003

Mars 2020

1. Introduction

Nous avons réalisé une enquête auprès de référents d'intégrité, ombudsmans et personnes impliquées dans la gestion des cas de conflits liés à l'intégrité en France au cours des mois de janvier et février 2020. Le questionnaire ouvert comportait 18 questions couvrant 5 thèmes : Thème 1 : Identification des faits, Thème 2 : Les directives institutionnelles, Thème 3 : La communication interne et externe, Thème 4 : Le suivi et le contrôle, Thème 5 : Le traitement des plaintes.

Ce rapport intermédiaire a été rédigé sur la base d'une analyse flottante des cinquante premiers questionnaires remplis sur 121 « Référents Intégrité » sollicités directement. S'agissant d'une analyse qualitative, l'examen en profondeur de trente réponses détaillées est suffisant pour réaliser une analyse flottante, mais bien sûr pas pour proposer une structuration du champ, ni pour extraire une représentation sociale du concept d'intégrité dans les établissements, ni pour proposer des profils par zones géographiques.

Le questionnaire continue d'être diffusé à plus grande échelle (zones du Canada, Espagne/Portugal, Monténégro, etc.) au cours des mois de mars à juin 2020 et permettra de comparer les pratiques par zones géographiques. Les résultats seront présentés lors de la Conférence IRAFPA de Coimbra qui se tiendra les 30 et 31 octobre 2020.

2. Les répondants et les non-répondants

Une première observation générale est le bon taux de réponse (24,79 %), donc l'intérêt que suscite notre étude chez la majorité des responsables d'intégrité et des ombudsmans que nous avons personnellement contactés. Quelques-uns, au contraire, sont passionnés par les questions que nous avons posées, qui leur permettent de « réfléchir » et de nous inviter à venir faire des conférences pour y présenter nos méthodes d'analyse des dossiers, de médiation et de réalisation d'enquêtes comme nous l'avons fait en février 2020 dans quatre universités du Québec.

En questionnant dix des non-répondants, la raison évoquée est le manque de temps : « *On nous a déjà demandé de remplir des questionnaires au niveau national, adressez-vous à eux.* » ou bien : « *Je suis nommé depuis trop peu de temps pour répondre à vos questions.* ». Un paradoxe français que révèlent les réponses obtenues est de se référer systématiquement à une autorité centrale (i.e. parisienne), puis d'agir de manière totalement indépendante au sein des établissements.

3. L'analyse flottante des réponses

Nous illustrons, comme à notre habitude, notre analyse par des extraits significatifs de verbatim de répondants.

3.1 Le cadre formel de l'intégrité

Concernant les principaux problèmes de manquement à l'intégrité institutionnelle. Ceux-ci sont de quatre ordres :

1. Les problèmes d'éthique. « *Les trois grands types de manquements sont rencontrés : plagiat, manipulation, fabrication de données. Il se rajoute des problèmes de droit d'auteur sur des articles / brevets, ainsi que des questions liées à la publication de travaux ayant des fondements scientifiques controversés* »
2. Le manque d'implication de l'institution qui entretient un flou déontologique complice. « *J'ai été le seul affecté, puisque le reste de l'université s'en fout totalement, alors qu'elle prétend, sur son site web institutionnel, lutter contre le plagiat et qu'elle propose paradoxalement des liens vers le site de l'IRAFPA.* » Sont cités les plagiats, les manipulations de données, les auteurs invités, les conduites claniques d'auteurs qui se citent mutuellement pour accroître leur visibilité...
3. Les dérives ordinaires de la morale. Sont citées ici aussi en vrac, les vols de « slides » entre collègues, les conflits d'intérêts évidents, la réutilisation de travaux des étudiants dans de multiples cours, le plagiat non sanctionné, les jurys de complaisance, les dossiers de recrutements fallacieux et non contrôlés ...
4. Les problèmes. Ainsi « *La très grande majorité des cas concerne les publications (conflits autour de la liste des coauteurs).* » Sont citées également, les menaces reçues par ceux qui dénoncent les dérives.

- **Concernant les difficultés rencontrées pour résoudre ces problèmes d'éthique.**
Nous relevons comme faits saillants :

1. Le fait que le monde soit clos : « Les comités sont souvent juges et parties puisque ce sont les Professeurs d'une discipline qui sont aussi les membres et donc les rapporteurs. »
2. La crainte des représailles préoccupe une majorité de répondants : « Crainte de représailles de la part de certains occupant des postes clés à l'université et frilosité des organismes de recherche. »
3. Le manque de cadre de référence en la matière : « Absence de texte réglementaire en matière d'intégrité scientifique. Absence de référentiel national pour les sanctions éventuelles. Divergences de procédures entre les différents établissements (universités, instituts de recherche) dans les cas impliquant des personnes appartenant à plusieurs établissements. »
4. La solitude des ombudsmans ou référents en intégrité : « Peur de détruire sa carrière pour les non titulaires, peur de détruire des collaborations fructueuses, d'abîmer la réputation de collègues, de donner une mauvaise image de l'institut. »
5. Le manque d'implication de leurs pairs : « Les enseignants, de manière générale sont très sensibles à ce problème. Il est parfois difficile, en revanche de les amener jusqu'au Comité de discipline, car ils se sentent jugés par leurs pairs. »

- **Concernant les types de règlements à l'égard de l'intégrité existant au sein de l'établissement**, nous obtenons trois types de réponses :

Aucun règlement, ou seulement pour les étudiants et non pour le corps enseignant : « Absolument aucun à ma connaissance en ce qui concerne la recherche des enseignants-chercheurs alors qu'une charte est imposée aux étudiants pour les études professionnelles. »

Des normes nationales courantes, très générales : « Plusieurs normes nationales et des normes internes à l'université, comme le règlement des études. »

Des actions préventives et des règlements de l'institution : « Une formation auprès des doctorants et auprès des candidats à l'HDR.- une procédure de gestion des cas de manquements à l'intégrité scientifique et procédures disciplinaires »

3.2 La dynamique de la culture d'intégrité académique

- **Concernant la manière dont ces directives institutionnelles sont diffusées**, c'est essentiellement l'intranet qui est utilisé. Elles ne semblent pas mises en avant, car la plupart des répondants répondent franchement qu'elles ne sont pas connues des chercheurs. De ce fait, les directives d'intégrité, lorsqu'elles existent, ne sont pas conçues comme un « outil de travail » pour les chercheurs et les étudiants. C'est en effet une perspective de juriste qui a présidé leur élaboration, et non une perspective pragmatique de contrôle de la création de connaissances. « La place des juristes dans le système qui travaillent selon leurs normes et avec leur outillage mental (ce que l'on ne peut pas leur reprocher, soit dit en passant), c.-à-d. (dans le meilleur des cas) le droit administratif, à défaut d'inscrire leur réflexion dans un contexte plus adéquat qui serait celui de la culture scientifique. De fait, les manquements sont rapportés aux juristes, lesquels se retrouvent à avoir un pouvoir sur les pratiques académiques, sans en avoir la culture. A contrario, même s'il existe un référent intégrité ou un ombudsman dans l'établissement, les manquements à l'intégrité ne leur sont pas toujours rapportés. La grande difficulté semble résider dans la volonté des enseignants et chercheurs de « faire remonter l'information sur les manquements à l'intégrité ».

- **Concernant le processus global d'appréhension des fraudes et du plagiat au sein de l'établissement**, il n'est pas opérationnel (pour le moment). Mais la perspective de l'avenir varie grandement. Cela va d'un optimisme certain : « *En fin d'une phase d'expérimentation, qui devrait déboucher sur une organisation et des missions plus claires, en cohérence avec les politiques et les pratiques des autres universités (partagées au sein d'un réseau, regroupant toutes les institutions d'enseignement supérieur)* » à un noir pessimisme : « *C'est inexistant. La nomination d'un Référent Intégrité a ajouté de l'opacité.* » Quand il existe des dispositifs dans l'établissement, ils sont peu utilisés : « *Le "système" ne permet pas une réelle lutte contre le manque d'intégrité. L'intégrité est une valeur peu reconnue et peu valorisée dans le monde universitaire et dans la société actuelle.* » Les réactions à notre question sont le reflet d'une mélancolie qui nous interpelle : « *Il n'existe pas de management et encore moins de responsable à l'université en France.* » ou « *Quant à la procédure elle-même, je ne pense pas que les collègues n'aient jamais consulté le document référencé ci-dessus !* » Ce découragement des référents intégrité ou ombudsmans devrait tous nous mobiliser, car il est clair qu'ils veulent bien faire et qu'ils croient en leur mission (du moins pour ceux qui nous ont répondu, l'échantillon étant de facto insuffisant).
- **Concernant les formations à l'intégrité scientifique dans leur établissement**. Plus de la moitié répondent par la négative (16/30). Et, concernant le public cible, c'est unanime : les étudiants en doctorat. Notre étude sur les écoles doctorales montre le même phénomène : les encadrants ne sont pas impliqués dans le processus de formation à l'intégrité. En fait, ce n'est que tout récemment qu'elles se développent en France, zone de cette première analyse. Or, elles n'ont pas été conçues de manière holiste, en tenant compte de tous les intervenants dans la formation doctorale, mais de manière fonctionnelle : il s'agissait d'« *un cours de plus du cursus, cours généralement optionnel.* »

Concernant une échelle de sanctions des étudiants et/ou des chercheurs fautifs dans l'établissement, le système n'en est pas là. Une réponse peut les synthétiser toutes : « *Pour les étudiants, oui je le sais (c'est à moi à l'appliquer). Pour les chercheurs, je n'en ai pas la moindre idée...* »

- **Concernant la possibilité de prendre en compte une dénonciation anonyme de fraude pour contourner la peur relevée par ailleurs**. La réaction en France est encore imprégnée d'un imaginaire inexistant dans les autres pays « *Je n'aime pas la délation* » ou « *Non, je suis contre l'anonymat des dénonciations c'est trop vichyste comme pratique.* » Espérons que la crise du coronavirus et la mise en danger de la santé de tous, due à la conduite irresponsable de quelques-uns, infléchissent cette tendance réactive. D'ailleurs, depuis nos enquêtes de 2006, les attitudes se sont tempérées et beaucoup de réponses se résument maintenant ainsi : « *Il vaut mieux avoir des mesures de protection des personnes lançant des alertes en s'identifiant que de pratiquer l'anonymat ; ça me paraît lâche ou peureux et on ne bâtit pas d'intégrité sur la peur* ». Le problème est que ces mesures n'existent pas et que la personne qui révèle une fraude doit faire confiance à la personne à qui elle parle, sachant que son nom sera très certainement révélé.
- **Concernant l'inclusion de personnes externes à l'université aux commissions d'enquête pour fraude scientifique**. Les réactions nous ont montré que la posture de l'IRAFPA est en décalage avec la pratique courante. La réponse majoritaire est : « *Je ne sais pas.* » Sans autre commentaire. Ce qui est quand même étrange venant de référents intégrité ou d'ombudsmans. Le fait qu'il puisse y avoir conflit d'intérêts et mise en danger des victimes si le cas est exclusivement traité en huis clos ne semble pas interpellier nos répondants. Un seul répondant a exprimé une logique relevant de l'ordre académique : « *Oui, de manière ponctuelle, sous forme d'expertise (par exemple, réalité du*

plagiat dans un article, indécidable pour un non-spécialiste). » D'autres ne considèrent pas le caractère éminemment subjectif des commissions relevant de l'ordre administratif : *« Non, le comité de discipline est constitué d'étudiants, d'enseignants et de personnes de l'administration. Nous prévoyons d'intégrer un juriste, retraité de notre institution. »*

- **Concernant le fait de savoir si un bilan annuel des cas traités existe.** Quand c'est le cas, dans de très rares établissements, le destinataire en est le chef d'établissement. Ainsi : *« Oui, le Secrétariat général fait un bilan annuel »* et *« une fois les cas anonymisés »* ou *« présentés succinctement »*. Aucun répondant ne dit à quoi lui sert *in fine* ce rapport. S'agit-il d'une des nombreuses statistiques factuelles relevant de la gestion d'un établissement ? Sous quelle forme sont rapportés ces cas si l'usage n'est pas défini auparavant ? Dans l'étude sur les Écoles doctorales, nous avons posé la question sur l'expérience acquise à partir d'une base de cas anonymisés d'inconduite. Nous avons constaté qu'il n'est pas possible d'apprendre des parties prenantes, car les cas sont oubliés une fois les dossiers refermés. La courbe d'apprentissage semble dès lors nulle, puisque les responsables d'établissements, référents intégrité, présidents de commissions... changent avant d'avoir pu apprendre de ces cas. Ce n'est donc pas forcément dû à une incompétence, comme nous en avons fait l'hypothèse dans nos travaux antérieurs, mais à l'absence de dispositifs d'apprentissage chez les responsables.
- **Concernant les dispositifs qu'ils suggéreraient sur la base de leur expérience.** Il nous faut lever les découragements palpables des plus motivés sinon la mise en place d'un réseau de référents intégrité ou d'ombudsmans ne servira à rien : *« La question de la sensibilisation est à mon avis essentielle, mais difficile... Mon expérience, pour avoir organisé des conférences sur le sujet, montre que les personnels et étudiants montrent peu (ou pas...) d'intérêt sur le sujet. Je pense donc qu'à tous les niveaux (stages en laboratoire, doctorat, postdoctorat, recrutement, HDR, etc.) les questions d'intégrité devraient être rappelées d'une manière ou d'une autre »*

Les propositions des répondants sont de trois ordres :

- L'externalisation du problème : *« Une instance extérieure à l'université qui jouerait le rôle de garant à l'intégrité, puisque les services de l'université sont défaillants ».*
- Des dispositifs fonctionnels : *« Recruter des gens éthiques, plus de communication à ce sujet » ; « des formations obligatoires aussi pour les personnels après doctorat de vraies sanctions » ; « Mise en place de typologies et de graduation des sanctions communes (niveau national dans un premier temps, puis niveau européen). » ; « Établissement de protocoles standard par discipline. »*
- Modification de la culture académique : *« Une action forte de sensibilisation sur une période un peu longue. » ; « Une sensibilisation plus forte auprès des jeunes chercheurs arrivant dans les établissements et aux nouveaux encadrants de thèses (lors du passage de l'HDR) » ; « Systématisation de l'outil de sensibilisation avant le parcours universitaire de chaque étudiant, mais c'est un changement profond de nos pratiques... »*

4. Conclusion : clarifier l'ambiguïté de nos établissements

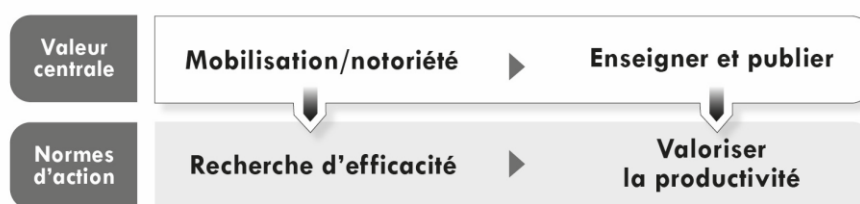
Aucun des répondants de notre échantillon – pourtant tous mandatés pour occuper des fonctions de référents intégrité, ombudsman ou présidents de commissions de fraude et plagiat impliqués et répondant longuement à nos questions – ne semble en mesure d'imposer leur idéal

d'intégrité. La raison est ici que chacun imagine son rôle sans « cahier des charges » et qu'il n'y a pas de cadrage précis des modalités de leurs interventions. Et pourtant, ils sont hautement conscients de leur responsabilité : *« La Science elle-même est victime et les jeunes chercheurs, potentiellement déformés par de telles pratiques, alors qu'ils devraient être formés. Le grand public est finalement peu informé ; en revanche il est frappé par la crise de l'expertise scientifique, et a de la peine à distinguer dans le brouhaha médiatique, les travaux – estimables, mais préliminaires -, des “faits” largement avérés par des travaux poursuivis dans des contextes divers et par des équipes indépendantes ; sans compter enfin, les véritables communications “scientifiques” biaisées par des intérêts financiers ou partisans. »*

Il faut dire que tous agissent dans un cadre qui entretient l'ambiguïté étant eux-mêmes souvent juges et partie, souvent nommés, parfois élus, parfois animés par une véritable envie de cocréer de nouveaux dispositifs pour les enjeux d'aujourd'hui et de demain. Parfois, ils sont placés à ce poste parce qu'aucun des chercheurs « actifs » ne souhaite perdre son temps à occuper ce poste obscur.

Pour proposer de clarifier cette ambiguïté de rôle, nous nous référons à une théorie que nous avons utilisée dans plusieurs de nos écrits. La figure 1 ci-dessous résume la situation encore observée dans cette étude. En substance, il existerait deux types d'ambiguïté qui se produisent lorsque le décideur est confronté à un choix^[1] (Ball-Rokeach, 1973).

A - PRODUCTIVITÉ



B - MISSION



a) La première facette du concept, l'« ambiguïté centrale » (*pervasive ambiguity*), provient du fait que le responsable ne sait pas définir la situation sociale dans laquelle son action devra s'inscrire. Il ne sait donc pas pourquoi il agirait. L'individu aurait alors tendance à reproduire tacitement les schèmes contextuellement acceptables, et ainsi à les renforcer par son action. C'est la raison pour laquelle nous avons obtenu de nombreuses réponses conservatrices de répondants qui attendent des réponses centralisées ou qui se réfèrent à un ordre administratif ou juridique, et non académique. Les raisons évoquées convergent souvent : *« Des réformes de destruction libérale de l'enseignement supérieur et de la recherche a instauré un centralisme bureaucratique, hiérarchique et autoritaire, et a réduit la portée des instances collégiales et de débat. »*

Or, au niveau des établissements qui nous intéressent dans cette étude, cette « ambiguïté centrale » a bien d'autres conséquences qu'un simple inconfort psychologique. Ainsi, les responsables intégrité qui aimeraient un changement de culture ne peuvent que constater que le rappel des valeurs essentielles ne devrait pas être cantonné à quelques cours d'éthique formelle, mais donner lieu à des débats impliquant tous les acteurs de la connaissance, chercheurs, encadrants, administratifs... et pas seulement étudiants. Ce que nous indique cette ambiguïté centrale c'est que les caractéristiques du métier sont encore et toujours décrites comme étant « *publish or perish* ». Et pourtant les caractéristiques du métier sont de conduire à la création de connaissance authentique pour permettre à ceux qui nous suivent de progresser sur de solides bases et donc indiquer nos sources pour leur permettre de refaire nos analyses.

Notons que c'est cette même « ambiguïté centrale » sur nos valeurs et notre métier qui sert de pierre angulaire aux propositions de Girard^[2] : l'ambiguïté est inscrite dans la violence qui anime les hommes désirant ce que possède un « autre idéalisé ». Ce désir entraînerait une déstabilisation de leur société et, lorsqu'ils se sont confrontés à une situation de crise, donc dès qu'ils se sentent menacés, les hommes convergeraient vers un « bouc émissaire ». Et c'est typiquement ce qui se produit lorsqu'un cas de manquement à l'intégrité se produit : on cherche le coupable idéal, en général l'étudiant, l'assistant ou le collaborateur externe à l'établissement. On ne s'interroge guère sur la chaîne de négligences qui ont conduit à la manifestation de la fraude. Nos dispositifs de médiation conduisent toujours à commencer par éliminer cette « ambiguïté centrale » en rappelant à tous les protagonistes les fondements du métier. Après seulement, nous pouvons commencer à agir pour réparer les dommages.

b) La deuxième facette, l'« ambiguïté d'action », se présente lorsqu'une personne comprend la situation sur laquelle elle doit agir, mais ne sait pas définir une stratégie d'action appropriée. L'individu cherche à effacer cette « ambiguïté de focus » en définissant le meilleur choix possible, c'est-à-dire celui le moins risqué pour lui-même. Quand cette ambiguïté est niée, ou que l'on n'écoute pas les personnes qui nous expriment leurs désarrois, l'individu est conduit à une fuite en avant. Par exemple, le premier travail de nos démarches de médiation à l'IRAFPA commence aussi par demander aux victimes ou aux lanceurs d'alerte de nous fournir la liste de toutes les personnes responsables de la situation. Ce premier travail de « dédramatisation » de la situation s'effectue en contextualisant le cas et en prenant du recul^[3]. Dans le cas des répondants de cette étude, ils sont sans cesse aux prises de cette « ambiguïté de focus », car ils doivent inventer le périmètre de leur action. En l'absence de directives et de normes, ils ne s'appuient que sur des règlements généralement méconnus de leurs pairs. Mais comment espérer mobiliser pour l'intégrité des chercheurs, des doctorants, des bibliothécaires, des administratifs, si les référents intégrité eux-mêmes rencontrent cette ambiguïté ? Même le bilan des cas de manquement à l'intégrité constatés n'a aucune utilité pratique et n'est fourni qu'au responsable de l'établissement.

Trop longtemps le plagiat des étudiants a servi de prétexte à ne pas vouloir admettre les multiples manquements à la déontologie qui se produisent dans les corps de recherche. Il est maintenant urgent que ces responsables d'établissements se saisissent de ce thème de l'intégrité et le placent comme une évidence au cœur de leur mission. La productivité exigée de tous les dirigeants politiques, productivité mesurée de manière quantitative par des index de citations et des classements a peut-être fait oublier notre métier : produire et enseigner de la connaissance. Et il n'y a pas de connaissance sans intégrité. Ce n'est pas en mettant en exergue un cas exceptionnel de manquement à l'intégrité de temps en temps, cas médiatisé, que l'on replace l'église au cœur du village. C'est en étant convaincu, comme le sont les référents intégrité de notre échantillon, qu'il nous faut nous mobiliser.

[1] Ball-Rokeach S. J. (1973), From pervasive ambiguity to a definition of the situation, *Sociometry*, 36, 378-389.

[\[2\]](#) Girard R. (1982), *Le Bouc émissaire*, Paris, Grasset.

[\[3\]](#) Cela nous évite aussi d'avoir à lire les centaines de courriels dans lesquels les victimes veulent voir les preuves des malversations.

Rapport provisoire. Genève, 30 mars 2020.