Les Cahiers de
IRAFPA
Institut de Recherche et d'Action
sur la Fraude et le Plagiat Académiques

Vol. 4, N° 2
2026



M

Cahiers méthodologiques

Les Cahiers de l'IRAFPA

Cahiers méthodologiques

Vol. 4, N° 2

Genève, 18 novembre 2026

Institut International de Recherche et d'Action sur la Fraude et le Plagiat Académiques (IRAFPA)

Site web: https://irafpa.org

Adresse postale :

IRAFPA c/o Tal Schibler, DGE Avocats

Rue Bartholoni 6

1204 Genève

Suisse

ISSN: 2813-7787

DOI : https://doi.org/10.56240/irafpa.cm.v4n2

Creative Commons

https://doi.org/10.56240/irafpa.cm.v4n2/jea

Les manquements à l'intégrité et la fabrique collective de la souffrance : quelles analyses pour quels remèdes ?

Ludovic Jeanne

Sommaire

Les manquements à l'intégrité et la fabrique collective de la souffrance : quelles analyses pour quels remèdes ? 59

1. Introduction 60
2. Les manquements à l'intégrité et les souffrances comme « action collective » . 61
3. Aucun manquement à l'intégrité ne saurait être considéré comme anodin : l'exigence d'une vigilance partagée 62
4. Du courage plutôt que de l'hypocrisie personnelle et organisationnelle 63
5. Que faire ensemble ? 63
6. Conclusion 64
7. Références bibliographiques 64
8. Les questions-guides utilisées pour l'échange au sein du groupe focus 65
9. Remerciements 65

https://doi.org/10.56240/irafpa.cm.v4n2/jea

Les manquements à l'intégrité et la fabrique collective de la souffrance : quelles analyses pour quels remèdes ?

Ludovic Jeanne
Enseignant-chercheur, EM Normandie

ORCID : 0000-0002-5859-7781

Résumé

Les manquements à l'intégrité académique ne peuvent être réduits à des comportements individuels isolés. Leur émergence, leur persistance et leurs conséquences s'inscrivent dans des dynamiques collectives, marquées par des rapports de pouvoir, des négligences, des complicités et des silences institutionnels. Cet article analyse les mécanismes organisationnels et relationnels qui contribuent à la production collective des manquements à l'intégrité et des souffrances qui en résultent, tant pour les victimes directes que pour les témoins et les victimes indirectes. Fondé sur une démarche de recherche-interaction menée lors du 5e Colloque international de l'IRAFPA, en juin 2026, il mobilise les réflexions issues d'un groupe de discussion interdisciplinaire organisé selon les principes du débat démocratique. L'analyse souligne la nécessité de dépasser une approche exclusivement individuelle et punitive de l'intégrité académique pour promouvoir une responsabilité partagée. Elle met en évidence trois leviers complémentaires de transformation : l'affirmation d'une éthique humaniste, le renforcement de la transparence et de la délibération démocratique, et la reconstruction des collectifs professionnels universitaires. L'intégrité académique apparaît ainsi indissociable des conditions organisationnelles et sociales de production des connaissances.

Mots-clés : intégrité académique ; souffrance au travail ; responsabilité collective ; éthique organisationnelle ; débat démocratique ; recherche-interaction.

Abstract

Breaches of academic integrity cannot be reduced to isolated individual behaviours. Their emergence, persistence, and consequences are embedded in collective dynamics shaped by power relations, negligence, complicity, and institutional silence. This article examines the organisational and relational mechanisms that contribute to the collective production of breaches of integrity and the resulting suffering experienced by direct victims, witnesses, and indirectly affected individuals. Drawing on an interaction based research approach conducted during the 5th International IRAFPA Colloquium in June 2026, it builds on discussions within an interdisciplinary focus group structured around the principles of democratic deliberation. The analysis highlights the need to move beyond an exclusively individual and punitive approach to academic integrity and to foster shared responsibility. It identifies three complementary avenues for institutional transformation: the promotion of humanistic ethics, the strengthening of transparency and democratic deliberation, and the rebuilding of professional communities within universities. Academic integrity thus emerges as inseparable from the organisational and social conditions under which knowledge is produced.

Keywords: academic integrity; workplace suffering; collective responsibility; organisational ethics; democratic deliberation; interaction.

1. Introduction

Lors du 5e Colloque international de l'IRAFPA 2026, intitulé *Les métiers universitaires : quand la souffrance se dit*, nous avons animé un atelier consacré à la question suivante : « Manquements à l'intégrité : un effet papillon ? ». En effet, tout manquement à l'intégrité, même lorsqu'il paraît limité à l'échelle individuelle, produit rapidement des effets systémiques : logiques claniques, corruption, omerta institutionnelle ou encore banalisation des transgressions. Ces dérives engendrent de la souffrance non seulement chez les victimes directes, mais également chez les témoins et les victimes indirectes. Peut-on prévenir ce type de nuisance qui affecte durablement les personnes concernées et mobilise inutilement un temps considérable ?

Nous avons réalisé une « recherche-interaction » telle qu'elle est développée à l'IRAFPA où la connaissance naît du débat entre les parties prenantes des situations étudiées. Son objectif est de développer de nouvelles voies d'action ainsi que des concepts spécifiques aux problématiques analysées. Des chercheurs issus de disciplines diverses construisent collectivement les concepts fondateurs des sciences de l'intégrité au cours de débats démocratiques organisés lors de colloques, d'écoles d'été ou de saisines portant sur les inconduites académiques. De leur côté, les acteurs investis de responsabilités institutionnelles développent des savoir-faire organisationnels fondés sur leur expérience de la gouvernance des facultés, des écoles doctorales, des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, ou des organismes de financement de la recherche. L'articulation entre savoirs théoriques et savoirs pratiques permet alors d'élaborer des grilles de lecture susceptibles d'éclairer les situations rencontrées. En acceptant d'être contredits par les faits comme par les points de vue d'autrui, les participants mettent leurs concepts à l'épreuve et en renforcent ainsi la validité.

Pour animer ce type de groupe de réflexion, nous nous appuyons sur les six principes du débat démocratique élaborés par notre association et formalisés dans un communiqué officiel.

Ces six principes sont : 1) Principe de participation : chacun peut s’exprimer en toute liberté ; 2) Principe d’égalité d’expression : la délibération veille à ce que les relations hiérarchiques ne restreignent pas la liberté de chacun à s’exprimer de manière critique ; 3) Principe de transparence et d’intégrité scientifique : tous les participants

doivent avoir accès, en toute transparence, aux informations précises et vérifiables qui fondent le débat ; 4) Principe de la délibération rationnelle : le débat académique doit privilégier l'argumentation raisonnée, la rigueur intellectuelle et l'analyse critique plutôt que les appels à l'émotion, la rhétorique ou la mise en scène personnelle ; 5) Principe de pluralisme et de consensus délibératif : le débat démocratique implique d'accepter la légitimité de la diversité des points de vue, dès lors l'échange constructif d'arguments vise à parvenir à un consensus ; 6) Principe de responsabilité envers le bien commun académique : la finalité du débat est d'être en capacité d'agir de manière responsable au service du bien commun. Ce bien commun est la connaissance, enracinée dans l'intégrité académique.

La mise en œuvre de ces six principes au sein de l'espace d'échange que constituait ce groupe focus (voir questions-guides *infra*) a permis de faire émerger une synthèse partagée ainsi que des pistes de recherche et d'action susceptibles d'enrichir tant la réflexion théorique que les actions de terrain. Les pages qui suivent constituent la synthèse des travaux réalisés par le groupe focus et des retours du panel « experts » sur la première version de cette synthèse.

2. Les manquements à l'intégrité et les souffrances comme « action collective »

L'examen approfondi des cas de manquement à l'intégrité montre l'existence quasi systématique d'un arrière-plan, constitué d'un lacis de conduites individuelles qui forme un comportement collectif dont le manquement à l'intégrité, fût-il individuellement constaté, est la manifestation. Pour le dire autrement, à chaque fois que des fraudes ou des manquements académiques sont découverts, l'analyse fait apparaître toute une constellation de négligences, de complicités, d'insuffisances ou de dysfonctionnements professionnels accomplis, délibérément ou pas, par de multiples acteurs.

Ces situations engendrent des souffrances pour les victimes directes mais aussi pour les victimes indirectes et les témoins. Ces souffrances s'expérimentent dans des sentiments multiples – envers soi-même ou autrui – comme le dégoût, la trahison, le rejet, l'abandon, l'impuissance, la honte mais aussi par la crainte de menaces et de représailles. Si ces sentiments sont généralement vécus sur un mode individuel par les différentes victimes, leurs significations sont, pour l'essentiel, de portée collective.

Dans un tel contexte, il est indispensable de réaffirmer la responsabilité permanente de chacun et de chacune quant à l'intégrité des pratiques dans nos établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Il apparaît, notamment, que si l'exigence de pensée critique, fondatrice de toute épistémologie conséquente, était exercée en permanence – avec vigilance, transparence et probité, individuellement et collectivement – nombre de manquements individuels à l'intégrité académique seraient évités ou empêchés.

3. Aucun manquement à l'intégrité ne saurait être considéré comme anodin : l'exigence d'une vigilance partagée

Pour les manquements les plus graves à l'intégrité académique, le terme de complicité n'est donc pas un euphémisme pour qualifier le comportement de nombre d'acteurs. Cette complicité est à la fois synchronique et diachronique. En effet, ces manquements s'inscrivent souvent dans une évolution séquentielle qui les a fait précéder d'actes moins graves mais laissés sans suite et sans réaction par ces acteurs (directions de thèse ou de laboratoire, jurys, commissions, présidences, etc.). A partir du moment où l'on a une connaissance et une conscience de ce que tel ou tel acte enfreint les exigences de l'intégrité académique, ne pas manifester explicitement son constat, voire sa désapprobation, ou renoncer à assumer ses responsabilités constitue bien une complicité. Cette complicité a toujours une portée collective et elle doit être un enjeu explicite dans les politiques d'intégrité menées par les organisations de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Dans les cas les plus graves, notamment lorsque les manquements peuvent être lourds de conséquences pour des personnes ou pour la société elle-même (maladies, pollutions, corruption, etc.), l'exigence éthique commande d'alerter, selon les cas, la puissance publique, les collègues exerçant des mandats de direction ou de contrôle des institutions universitaires, ou encore d'autres acteurs de l'intégrité académique. En la matière, il semble essentiel de ne pas faire de suppositions sur la trajectoire future de la ou des personnes impliquées dans les manquements constatés : nul ne détient jamais une information complète et certaine, encore moins à propos des comportements futurs. Autrement dit, il ne faut pas se désintéresser des « petits » manquements : ce sont les plus faciles à corriger, les conséquences les plus aisées à

réparer et un moyen d'enrayer l'évolution séquentielle évoquée ci-dessus. Vigilance et persévérance doivent guider l'action en faveur de l'intégrité académique.

4. Du courage plutôt que de l'hypocrisie personnelle et organisationnelle

Il semble également nécessaire de réaffirmer que l'organisation de l'enseignement supérieur et de la recherche en de multiples instances induisant une dispersion apparente des responsabilités ne peut être une excuse à l'inaction. De ce point de vue, le courage apparaît comme l'une des vertus cardinales au service de l'intégrité académique et, plus particulièrement, du bien-être professionnel de toutes les parties prenantes des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

De même, la résolution des conflits et des dilemmes éthiques par la démission d'une instance n'apparaît pas comme une solution. En effet, si les enseignants-chercheurs porteurs d'une exigence éthique désertent par trop systématiquement les instances dans lesquelles elle est mise à mal, le sort commun ne peut que s'en trouver aggravé. Enfin, l'existence inévitable de structures hiérarchiques et de rapports de pouvoir ne peut constituer un argument systématique à l'appui de la désertion éthique.

5. Que faire ensemble ?

Un axe essentiel d'amélioration de la situation consiste à lutter activement contre les efforts d'isolement des personnes comme des équipes, mise à distance qui constitue en outre une cause directe de souffrance. Il semble prioritaire de lutter contre la destruction systématique et organisée du travail d'équipe, et plus largement du lien social entre toutes les personnes concourant à l'accomplissement des missions de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pour ce faire, chacun doit activement rechercher la rencontre, entre enseignants-chercheurs mais aussi avec l'ensemble des autres personnels relevant de ce qui est communément appelé les « services support ». L'isolement est en effet toujours une fragilisation individuelle et collective.

Dans le même ordre d'idées, il est recommandé de lutter le plus systématiquement possible contre les discours et leurs justifications afférentes qui promeuvent la mise en concurrence, la compétition, voire l'opposition entre des catégories d'enseignants-chercheurs, des disciplines, des laboratoires ou des établissements. L'endossement irréfléchi de ces discours n'a pour effet que la fragilisation des liens sociaux

nécessaires à l'enseignement comme à la recherche et la précarisation des conditions de travail de l'ensemble des personnels.

6. Conclusion

Les manquements à l'intégrité ne doivent donc pas être envisagés comme de simples actes individuels et isolés. Tant leur genèse que leurs conséquences, notamment en matière de souffrance au travail, relèvent de dynamiques collectives. Ils apparaissent comme les symptômes d'un état organisationnel et culturel qui favorise leur émergence. Dès lors, l'enjeu central consiste moins à sanctionner des comportements particuliers qu'à comprendre et à transformer les mécanismes collectifs qui rendent possibles, tolèrent ou encouragent ces transgressions. Cette approche conduit à promouvoir trois exigences complémentaires :

- La revendication d'une éthique humaniste prééminente contre les logiques de compétition et de bureaucratisation ;
- La revendication démocratique dans les collectifs et les milieux académiques, mais aussi dans leurs relations avec l'Etat et la société, ce qui implique des pratiques de transparence beaucoup plus exigeantes ;
- La revendication de la reconstruction des collectifs professionnels universitaires et d'espaces de parole libre et de rencontres exigeantes mais bienveillantes.

Si les manquements à l'intégrité et les souffrances qui en découlent sont un fait collectif, le rétablissement de collectifs guidés par la probité scientifique apparait comme un élément-clé de solution.

7. Références bibliographiques

Becker, H.S. (sd). Quelques idées sur l'interaction, papier présenté à l'Université Pierre-Mendès-France, Grenoble. [Consulté le 15/10/2026], disponible à l'adresse URL : https://howardsbecker.com/articles/interactionfr.html

Bergadaà, M. (2026). Annexe méthodologique, dans *L'intégrité académique : du concept à l'action*, Editions EMS.

Evans, C. (2011). 3. Les groupes de discussion ou focus groups, dans *Mener l'enquête*, édité par Christophe Evans, Presses de l'enssib, https://doi.org/10.4000/books.pressesenssib.581.

Kitzinger J., Markova I., Kalampalikis N. (2004). Qu'est-ce que les focus groups ? dans *Bulletin de psychologie*, 57 (3), pp.237-243. ⟨halshs-00533472⟩

Manzano, A. (2023). Les focus groups. *LIEPP Fiche méthodologique n°38*, ⟨hal-04159355⟩

Masson, P. (2021). III / Les actions collectives sont des processus. Dans *Introduction à Howard S. Becker* (p. 57-72). La Découverte. https://shs.cairn.info/introduction-a-howard-s-becker--9782348044885-page-57?lang=fr.

8. Les questions-guides utilisées pour l'échange au sein du groupe focus

a. Comment les manquements à l'intégrité se « fabriquent-ils » collectivement ?

   i.e. : en quoi peuvent-ils être vus comme une ou des *collective actions* ?

b. Comment la découverte, la mention publique, la dénonciation, le questionnement d'actes comme des manquements à l'intégrité rend manifeste cette *collective action* ?

c. Dès lors, à quoi tiennent les souffrances des uns et des autres (victimes directes et indirectes, témoins, voire certains incriminés) ?
   1. A la fraude et aux manquements eux-mêmes, ainsi qu'à leurs conséquences pour les acteurs manifestes ?
   2. Ou bien à la manifestation de ce qui est sinon latent et tacite (le manquement comme *collective action*) ?

- Qui est touché par quelle forme de souffrance et quand ?

d. Comment sortir du manquement à l'intégrité comme *collective action* ?

- Ou, au moins, comment limiter la fabrique de telles *collective actions* ?

9. Remerciements

Nous remercions particulièrement Fabrice Roux (CNRS/INRAE) pour les échanges approfondis qui ont permis de préparer l'atelier/groupe focus à l'origine du présent document, ainsi que les participants à ce groupe focus et au panel « experts » : Eric

Bauce (Université Laval), Isabelle Baraille (Université de Pau et des Pays de l'Adour), Michelle Bergadaà (Université de Genève), Jérémy Celse (ESSCA), Morgan Blangeois (Université Clermont Auvergne), Isabelle Chol (Université de Pau et des Pays de l'Adour), Béatrice Durand, Geneviève Hervieu (UQAM), Bienfait Kambale Kambili (Université de Kinshasa), Dominique Leglu (AFAS), Christina Mitsopoulou (University of Thessaly), Gaspard Mouge (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne), Heidi Reed (Audencia Business School), Jean-Hughes Roy (UQAM), Sophie Vriz (Université Paris Cité).