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

Éditorial

Quand la souffrance se dit, l'intégrité devient une affaire collective

Paulo Peixoto

Directeur éditorial des *Cahiers de l'IRAFPA*

Directeur scientifique de la collection "Les Cahiers méthodologiques"

ORCID : 0000-0003-2275-667X

Que se passe-t-il lorsque la souffrance cesse d'être considérée comme un dommage collatéral des métiers universitaires et devient une question scientifique, institutionnelle et collective ? C'est l'une des interrogations qui ont traversé le 5e Colloque international de l'IRAFPA, organisé à Coimbra en juin 2026 autour du thème « Les métiers universitaires : quand la souffrance se dit ». Ce numéro des *Cahiers de l'IRAFPA* prolonge cette réflexion. Les quatre contributions réunies ici se distinguent par leurs objets, leurs terrains et leurs méthodes. Elles partagent pourtant une même intuition : l'intégrité académique ne peut être comprise en isolant les comportements individuels des milieux professionnels, des rapports de pouvoir et des formes d'organisation du travail qui les rendent possibles.

Nous avons longtemps pensé l'intégrité à partir de la faute : le plagiat, la falsification, l'abus de pouvoir ou la transgression d'une règle. Cette perspective demeure indispensable pour identifier les responsabilités. Mais, pour les sciences de l'intégrité, elle devient insuffisante dès lors que l'on s'interroge sur ce qui précède la faute, sur les silences qui l'entourent et sur les souffrances qu'elle produit. Une université peut multiplier les chartes, les procédures et les dispositifs de contrôle sans transformer les conditions dans lesquelles les acteurs travaillent, se taisent ou prennent la parole. Le problème n'est donc pas seulement de savoir qui a enfreint une norme. Il est aussi de comprendre comment cette norme se construit, qui peut la discuter et qui supporte le coût de son non-respect.

L'article de Morgan Blangeois ouvre une première voie de réflexion, en déplaçant le débat sur l'intelligence artificielle générative. Plutôt que de réduire la question à la quantité d'IA autorisée ou interdite, il examine ce que les communautés disciplinaires jugent délégable sans renoncer aux opérations intellectuelles constitutives de leur métier. Son dispositif exploratoire de mise en situation fait apparaître des sensibilités différentes selon les disciplines et remet au centre les pairs, la délibération et la révision collective des usages. L'enjeu dépasse la technologie. Lorsque la machine peut produire des formes crédibles de raisonnement, il devient essentiel de distinguer la production d'un résultat de la responsabilité du sujet à l'égard du sens qu'il lui attribue. L'intégrité relève alors d'une responsabilité épistémique qui ne peut être entièrement déléguée, ni à l'outil ni au règlement.

Avec Gaspard Mouge, le regard se porte sur les conditions de possibilité de la parole. Comment enquêter sur la violence et la souffrance de ses collègues lorsque l'enquêteur appartient lui-même au monde qu'il étudie ? La proximité, souvent présentée comme un avantage, peut devenir un obstacle : elle expose les personnes interrogées aux craintes de reconnaissance, de répercussion ou de réactivation d'expériences douloureuses. En discutant les limites de l'entretien entre pairs et les possibilités offertes par un questionnaire, l'auteur nous rappelle qu'aucune méthode n'est socialement neutre. Donner à voir la souffrance suppose de réfléchir aux conditions de confiance, de protection et de restitution de la parole. L'exigence de rigueur méthodologique devient, ici, inséparable d'une exigence de responsabilité envers les personnes concernées.

Bienfait Kambale Kambili nous conduit ensuite à l'Université de Kinshasa. À partir d'une expérience située et d'éléments d'enquête, il décrit les asymétries qui peuvent organiser les relations entre professeurs et jeunes chercheurs : dépendance dans les carrières, surcharge de travail, précarité matérielle et difficultés à contester des pratiques perçues comme abusives. Son texte invite à considérer les héritages historiques, les règles formelles et les arrangements informels qui traversent les institutions. Il rappelle surtout que la qualité de la science dépend aussi des conditions de travail de celles et ceux qui la produisent. Il serait toutefois contraire à l'esprit même de cette démarche de transformer un terrain particulier en portrait uniforme de toutes les universités. La force de l'analyse réside précisément dans la mise en évidence de

mécanismes sociaux qu'il appartient ensuite de comparer, de contextualiser et de discuter.

Enfin, Ludovic Jeanne revient sur une question qui traverse l'ensemble du numéro : les manquements à l'intégrité sont-ils jamais de simples actes isolés ? La synthèse d'un travail collectif mené dans le cadre du colloque de Coimbra souligne le rôle des négligences, des complaisances, des renoncements et des silences dans la formation de situations dommageables. Elle invite à dépasser une conception exclusivement punitive de l'intégrité, sans pour autant dissoudre les responsabilités individuelles dans une causalité collective indistincte. Il faut pouvoir nommer les actes, mais aussi reconstruire les chaînes de décision et d'inaction qui leur donnent leur portée. À cet égard, le courage, la transparence et la possibilité de contester les décisions deviennent des dimensions concrètes de la vie scientifique.

Ces quatre textes mettent en lumière une tension fondamentale. L'université se présente comme un espace de liberté intellectuelle, de discussion critique et de production désintéressée des connaissances ; elle peut pourtant fonctionner selon des hiérarchies qui découragent la contradiction, des incitations qui privilégient les résultats au détriment des processus et des formes de concurrence qui fragilisent les collectifs. L'intelligence artificielle ne crée pas à elle seule ces contradictions. Elle les rend plus visibles et, parfois, les accentue. De même, les souffrances des doctorants et des jeunes chercheurs ne sont pas de simples épreuves individuelles : elles peuvent révéler un déséquilibre plus profond entre les responsabilités exigées, les ressources accordées et la reconnaissance effectivement obtenue.

C'est pourquoi les sciences de l'intégrité doivent tenir ensemble trois exigences : rendre visibles les mécanismes qui produisent les manquements et les souffrances ; créer des espaces où les acteurs peuvent confronter leurs interprétations sans crainte de représailles ; transformer cette connaissance en dispositifs et en pratiques susceptibles d'être évalués, discutés et révisés. Cette articulation entre recherche et action est au cœur de la mission de l'IRAFPA. Elle ne se confond ni avec la simple dénonciation ni avec l'illusion d'un consensus permanent. Notre responsabilité éditoriale participe de cette ambition : diffuser largement les connaissances, soumettre les textes à une relecture exigeante et faire de la contradiction une ressource plutôt qu'une menace. Le désaccord, lorsqu'il peut être exprimé et travaillé loyalement, est une ressource scientifique et démocratique.

Faire place à la parole sur la souffrance n'est donc pas détourner l'attention de l'intégrité académique. C'est, au contraire, interroger les conditions sociales de sa possibilité. Une institution réellement intègre ne se mesure pas uniquement au nombre de règles qu'elle affiche ou de sanctions qu'elle prononce, mais à sa capacité de protéger la critique, de reconnaître les vulnérabilités et de répondre des conséquences de ses propres fonctionnements. Une université intègre n'est pas celle qui ne connaît ni conflits ni manquements : c'est celle qui ne confond jamais leur silence avec leur absence.

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

TABLE DES MATIERES

Éditorial iii

Quand le doute cherche ses pairs : Qualifier collectivement les tâches de recherche délégables à l'IA générative 9

1. Introduction 10
2. Deux régimes de régulation et leur impensé 12
3. Le cœur inférentiel : cadre et dispositif 14
4. Résultats : une frontière propre à chaque discipline 16
5. Discussion : la communauté de destin 19
6. Conclusion 23
7. Références bibliographiques 24

Reculer pour mieux entendre : identifier et étudier les souffrances de ses collègues lorsqu'on est soi-même doctorant 29

1. Introduction 30
2. Proximité paradoxale : les limites de l'enquête par entretien avec des pairs 31
3. La situation paradoxale de l'enquête entre pairs : les limites de l'entretien 33
4. La méthodologie de recherche 34
5. Analyse descriptive des conditions de travail et des dispositifs de signalement et d'accompagnement 36
6. Conclusion 39
7. Références bibliographiques 40

Une élite intellectuelle issue de la surexploitation des jeunes chercheurs. Cas de l'université de Kinshasa 43

1. Introduction 44
2. Souffrance universitaire chez les jeunes chercheurs et professeurs 45
3. Mécanismes historiques de l'exploitation des chercheurs juniors par les seniors 47
4. L'organisation de la profession 49
5. Quelques pistes pour remédier à la surexploitation des « jeunes » chercheurs 53

6. Conclusion 54
7. Références bibliographiques 55

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

Quand le doute cherche ses pairs :

Qualifier collectivement les tâches de recherche délégables à l'IA générative

Morgan Blangeois

Doctorant en sciences de gestion,

Laboratoire CleRMa, Université Clermont Auvergne

ORCID : 0009-0006-9699-037X

Résumé

Face à l'IA générative, la littérature décrit deux régimes de régulation : un régime institutionnel, descendant et transdisciplinaire, qui produit des chartes, et un régime d'arrangements individuels, où chacun règle seul son usage. Ni l'un ni l'autre ne se situe au niveau où la régulation se joue, celui de la communauté disciplinaire. Nous avons conçu un dispositif de mise en situation progressive et l'avons déployé auprès de 161 participants dans cinq contextes. Il montre que chaque discipline protège ce qu'Abbott (1988) nomme son cœur inférentiel : la préoccupation à l'égard de l'IA générative croît avec ce que chaque champ tient pour sien. Protéger ce cœur appelle une forme sociale propre, que désigne la communauté de destin de Bergadaà (2015, 2020) : une communauté choisie, tenue par la loyauté à un but, capable de qualifier collectivement, et de réviser, ce qu'un champ refuse de déléguer, là où une charte ne sait qu'interdire.

Mots-clés : intégrité académique ; IA générative ; délestage cognitif ; identité disciplinaire ; communauté de destin ; déontologie.

Abstract

Facing generative AI, the literature describes two regimes of regulation: an institutional, top-down, transdisciplinary regime that produces charters, and a regime of individual arrangements, in which each actor settles their own use alone. Neither operates at the level where regulation is actually settled, that of the disciplinary community. We designed a progressive *mise en situation* device and deployed it with 161 participants across five settings. It shows that each discipline protects what Abbott (1988) calls its inferential core: concern about generative AI grows with what each field holds as its own. Protecting this core calls for a social form of its own, which Bergadaà's (2015, 2020) community of destiny designates: a chosen community, held together by loyalty to a shared purpose, able to collectively qualify, and revise, what a field refuses to delegate, where a charter can only prohibit.

Keywords: academic integrity; generative AI; cognitive offloading; disciplinary identity; community of destiny; professional ethics.

1. Introduction

De nombreux champs scientifiques ont entrepris d'examiner ce que deviendrait leur activité si une part en était confiée à des systèmes d'IA générative. Les systèmes d'information l'ont fait par un éditorial de leur revue de référence (Blohm et al., 2025), la recherche danoise par une enquête auprès de ses chercheurs (Andersen et al., 2025), les sciences de gestion en observant des professions qui voient une technologie épistémique entrer dans leur juridiction (Scarbrough et al., 2025).

Pourtant, la délégation des gestes de recherche n'est pas forcément neuve : la calculatrice fait les divisions, le magnétophone retient l'entretien, et s'en servir n'a jamais attiré le soupçon des collègues. Les sciences cognitives décrivent sous le nom de délestage cognitif (*cognitive offloading*) cette habitude ancienne de confier à un support extérieur une part du travail mental, du boulier à la prise de notes (Risko et Gilbert, 2016). Cependant, nous entendons parler de tsunami pour qualifier ce que l'IA générative fait aujourd'hui déferler sur la recherche, et l'image est juste sur deux points :

- La vague recouvre d'un coup l'ensemble des gestes du chercheur, de la transcription et de la collecte jusqu'à la rédaction ;
- Les sorties de ces systèmes passent désormais pour le produit d'une pensée.

Dès lors se dessine une frontière épistémique entre ce qu'il est acceptable de confier à ces systèmes et ce qui ne l'est pas. Cet article s'intéresse à la question que cette frontière soulève : qui est légitime pour la tracer, et à quel titre ?

Jusqu'à récemment, cette frontière n'avait pas besoin d'être discutée, parce que l'argument de l'hallucination offrait une prise critique commode sur les outils d'IA générative : un système qui invente ses références disqualifie d'emblée celui qui s'en sert. Mais cette prise ne tient plus parce que, couplé à des bases bibliographiques, un système d'IA générative va chercher ses références dans la base : le modèle appelle ses outils, interroge l'index, obtient des références exactes et, souvent, les textes intégraux. Nous avons montré qu'une architecture d'agents, c'est-à-dire un modèle doté d'appels de fonctions, permettait déjà de produire un contenu « sans hallucination ou confabulation » (Blangeois, 2025, p. 40) ; les protocoles qui standardisent aujourd'hui ces appels, comme le *Model Context Protocol,* en font un geste ordinaire. Nous présenterons un dispositif qui le montre en séance : le modèle génère des mots-

clés, l'index Crossref renvoie des références munies de leur DOI et de leur résumé, le modèle en rédige l'analyse critique puis une introduction qui cite ces références, et, devant les 161 participants, aucune référence projetée n'était inventée.

Si cette fiabilité ouvre une possibilité nouvelle pour la recherche (que les mécanismes actuels d'évaluation scientifique peinent encore à intégrer), c'est le déplacement qu'elle impose qui nous occupe ici : un texte peut désormais avoir la vraisemblance d'un travail de recherche sans en avoir la substance. L'usage illégitime se reconnaît donc à ce qu'il fait passer pour une pensée un geste qui n'a pas eu lieu, puisque la fausseté de ses produits ne le trahit plus. Il répond en cela à la définition que l'IRAFPA donne du délinquant de la connaissance, « celui qui rompt ou mystifie le lien entre ceux qui l'ont précédé et ceux qui le suivent » (IRAFPA, s. d.). Ainsi du doctorant qui soutient un raisonnement qu'il n'a pas conduit, de l'évaluateur qui signe un rapport rédigé par un modèle ou de l'auteur qui publie une revue de littérature qu'il n'a pas lue : ils ne laissent rien à ceux qui leur succèderont, seulement une vraisemblance de travail. Encore faut-il savoir quels gestes chaque discipline tient pour le lieu de sa pensée.

Dans les textes que nous avons recensés, les règles s'écrivent de deux façons, que la première section précisera. Soit l'institution édicte une charte transdisciplinaire, soit le chercheur règle seul son usage. Entre les deux, le niveau des pairs reste peu présent dans ces textes : celui de la communauté disciplinaire, inscrite dans le champ scientifique au sens de Bourdieu (1976), l'espace où des pairs (qui sont aussi des concurrents) se disputent l'autorité de dire ce qui compte comme science et, d'un même geste, comme pratique légitime.

Notre thèse est que cette frontière ne peut être définie qu'au sein de chaque communauté disciplinaire, et qu'aucun acteur extérieur ne peut valablement la tracer à sa place.

Notre démonstration avance en trois temps. Nous dégagerons d'abord les présupposés de ces deux manières de réguler, que nous appelons régimes, et l'impensé que ces régimes partagent. Nous présenterons ensuite un dispositif de mise en situation et ses résultats. La discussion défendra enfin que ces résultats appellent une forme sociale que ni l'institution ni l'individu n'incarnent ; elle la cherchera parmi

les trois formes communautaires que distingue Bergadaà (2015, 2020), et retiendra la communauté de destin.

2. Deux régimes de régulation et leur impensé

Une enquête menée auprès de 2 534 chercheurs des universités danoises donne la mesure du problème. Andersen et al. (2025) y constatent que les jugements d'intégrité varient d'abord selon les manières de produire le savoir, et lisent cet écart comme une opposition entre « des façons plus positivistes de faire de la recherche, d'un côté, et des approches interprétatives de l'autre », les tenants des secondes se montrant les plus réservés (traduction libre, p. 9). Ils en tirent deux mises en garde : « des cadres descendants rigides qui ignorent les normes des communautés risquent d'être inefficaces, voire contre-productifs », tandis qu'« une approche purement ascendante peut conduire à des pratiques incohérentes et à des tensions entre domaines de recherche » (traduction libre, p. 9). La littérature et les politiques d'établissements que nous avons recensés donnent corps à ces deux pentes : la première est celle du régime des chartes ; la seconde, poussée jusqu'à l'individu qui règle seul son usage, celle du régime des arrangements individuels.

Le régime des chartes

Les chartes institutionnelles répondent presque toutes à la question du combien : un usage autorisé ou interdit, un niveau sur une échelle graduée comme l'*AI Assessment Scale* de Perkins et al. (2024), ou un pourcentage à déclarer ou à ne pas dépasser, souvent adossé à des scores de détection. Les analyses de ces textes décrivent un régime qui descend de l'institution vers ses usagers, et des institutions qui doutent de plus en plus de leurs propres instruments. Sur trente universités du classement de Shanghai, Dabis et Csáki (2024) relèvent que l'université de Zurich prévient dès juillet 2023 qu'« interdire l'usage d'outils indétectables dans des travaux non surveillés finit vraisemblablement par punir les étudiants honnêtes » (traduction libre, p. 7). Le régime produit ainsi une partie des effets qu'il veut prévenir, et assigne aux enseignants un rôle de contrôle (qu'ils n'ont pas demandé).

Les cadres les plus récents passent du combien au quoi et nomment des tâches : Resnik et Hosseini (2026) n'exigent la déclaration que lorsque l'usage est intentionnel et substantiel, et la taxonomie GAIDeT (Suchikova et al., 2026) découpe la recherche en domaines de délégation assortis de niveaux de supervision. La ligne y gagne en

précision, mais elle reste tracée *a priori*, une fois pour toutes et pour toutes les disciplines.

Les enquêtes sur la réception de ces textes convergent. Qu, Loo et Wang (2025), auprès d'étudiants d'une université singapourienne, montrent que les consignes existent mais que leur imprécision laisse les intéressés interpréter seuls leurs obligations de déclaration, et que cette interprétation s'organise selon les appartenances disciplinaires ; ils concluent que les approches institutionnelles centrées sur la détection et la sanction sont désalignées des motivations réelles. Un enquêté signalé à tort par un détecteur en tire la leçon : « à quoi bon même déclarer, si le système est à ce point défaillant ? » (Qu et al., 2025, p. 14, traduction libre).

Le régime des arrangements individuels

Face à des chartes illisibles ou inapplicables (ou simplement en l'absence de charte), chacun se fabrique sa propre règle. Ne produisant ni texte officiel ni déclaration, ce second régime est moins visible dans la littérature. Sur un terrain d'apprentissage par problèmes, Otto, Ejsing-Duun et Lindsay (2025) observent ce que deviennent des collectifs de travail quand chaque membre règle seul son usage. Trois répondants sur quatre font confiance à l'usage responsable de leurs coéquipiers ; mais à peine la moitié dit partager avec eux des attentes claires sur ce qu'est un usage responsable (p. 19123). Un étudiant y décrit « une grande part d'incertitude et de défiance mutuelle, parce que nous ne saurons jamais si l'un d'entre nous a réellement utilisé du texte généré par un modèle de langage dans notre rapport » (Otto et al., 2025, p. 19130, traduction libre).

Mais alors, qu'existe-t-il entre l'institution et l'individu ? Andersen et al. (2025) répondent que, pour être effectives, les régulations doivent être élaborées avec les experts de chaque champ, dans des ateliers et des groupes de discussion associant « la communauté de recherche au sens large » (traduction libre, p. 10). C'est aussi la position que défend Bergadaà (2023) lorsqu'elle tient l'intégrité pour une affaire collective et culturelle plutôt que de détection. C'était déjà celle d'un rapport de 2015, qui proposait d'installer les dispositifs d'expertise et de décision « au sein des associations scientifiques (ou sections de CNU pour la France) », avec pour principe « la capacité à faire régulièrement évoluer les règles plutôt que la recherche d'une meilleure solution que chacun veut imposer aux autres » (Bergadaà, 2015, p. 4).

Les deux régimes partagent un impensé, puisque l'un et l'autre supposent que la ligne puisse se tracer hors du champ qui la pratique, au-dessus de lui dans la charte, en deçà de lui dans l'arrangement privé. Si le niveau pertinent est la communauté, il faut des instruments pour l'observer et un concept pour la nommer.

3. Le cœur inférentiel : cadre et dispositif

Ce qu'une discipline refuse de déléguer

Afin d'observer le niveau de la communauté, il faut d'abord savoir ce qu'un groupe d'experts protège. Abbott (1988) a théorisé les professions comme des groupes en compétition pour le contrôle juridictionnel de tâches. Des trois composantes du travail professionnel qu'il distingue, diagnostic, inférence et traitement, l'inférence occupe la position centrale : c'est l'espace incertain où réside le savoir qui fonde l'expertise et la distingue de ce qui peut être routinisé ou délégué. Une profession cède volontiers la routine ; mais elle tient à garder le raisonnement qui fait d'elle une profession, et la routinisation d'un geste l'expose à la délégation comme au braconnage des professions voisines (Abbott, 1988).

Nous pensons que ce qu'Abbott dit des professions vaut pour les disciplines académiques, qui se comportent comme des juridictions distinctes : « cultures académiques et épistémologie disciplinaire sont inséparablement entrelacées » (Becher et Trowler, 2001, p. 23, traduction libre). Scarbrough et al. (2025) l'observent chez des professionnels qui voient une technologie épistémique entrer dans leur juridiction : les groupes d'une même profession n'y répondent pas de la même façon, au point que les auteurs déconseillent aux instances professionnelles de chercher à obtenir de leurs membres une réponse uniforme (p. 1910), c'est-à-dire ce que tente précisément une charte transdisciplinaire.

Peixoto (2026) décrit le glissement qui donne son enjeu à cette frontière : la délégation croissante des opérations cognitives « déplace les enjeux de l'intégrité académique du plagiat vers la simulation de la compétence ». Là où le plagiat qualifiait une relation entre un auteur et son texte, le doute porte désormais sur ce que le texte était censé garantir, à savoir qu'il y a eu pensée. Ce que chaque discipline refuse de déléguer, ce sont donc les gestes qui, une fois délégués, ne permettraient plus de savoir si quelqu'un a pensé. Peixoto en tire l'exigence d'une « éthique de l'interprétation, fondée sur la responsabilité du sujet à l'égard du sens produit » (2026). Or, interpréter ne veut

pas dire la même chose d'un champ à l'autre : le philosophe n'interprète pas un texte comme le biologiste interprète une série de mesures. Mais qui, dans une discipline, trace la ligne quand une technologie la déplace ? Notre dispositif a été conçu pour regarder une discipline la tracer.

Un dispositif de mise en situation

Pour rendre cette frontière observable, nous avons conçu un artefact au sens des sciences de l'artificiel, où « conçoit quiconque imagine des actions visant à changer une situation existante en une situation préférée » (Simon, 1996, p. 111, traduction libre). L'artefact pilote un modèle d'IA générative ; le dispositif est la séance où nous le faisons travailler, en présentiel, devant des chercheurs le plus souvent réunis par discipline :

- Un sujet de recherche est proposé par la salle ;
- L'artefact exécute alors neuf tâches de recherche, projetées en direct, chacune à partir de ce que les précédentes ont produit, de la transcription vocale à la rédaction sourcée, en passant par la structuration des notes, la problématisation, la recherche et l'analyse de sources, le plan, la fabrication de données et d'images scientifiques ;
- Après chaque étape, une question : « si vous êtes interpellé moralement, levez la main » (figure 1).

Nous avons délibérément fait trois choix de conception :

- Le vote est collectif et public : un doctorant qui voit son directeur lever la main assiste à une mise en acte située du jugement d'intégrité.
- Le signal est ordinal : on lit la forme de la préoccupation à travers les tâches.
- Le mot « moralement » oriente vers le registre intériorisé (plutôt que vers l'invocation d'un règlement).

Le procédé prolonge le théâtre de situations des Écoles d'été de l'IRAFPA, que Bergadaà et Popescu (2023) ont formalisé : son but premier est « de permettre à chacun des participants-acteurs de clarifier sa propre carte mentale et d'en discuter les points saillants avec les autres » (p. 27). Notre dispositif en déplace deux termes : le collectif y est disciplinaire, là où les Écoles d'été mêlent les disciplines, et ce qui est mis en scène n'est plus un cas mais une machine qui surprend la salle au fur et à

mesure de ce qu'elle sait faire. Nous avons déployé ce dispositif entre décembre 2025 et janvier 2026 dans cinq contextes : philosophie (n = 30), sciences de la vie (n = 80), un groupe pluridisciplinaire de formateurs en intégrité (n = 12), sciences de gestion (n = 32) et droit (n = 7), soit 161 participants. Le code source est librement accessible[1].

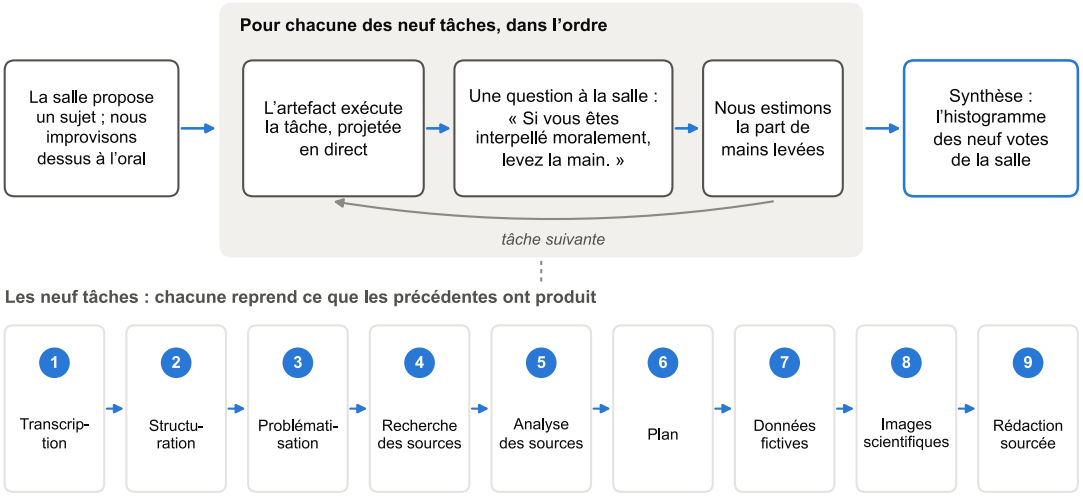


Figure 1. Déroulement d'une séance du dispositif.

4. Résultats : une frontière propre à chaque discipline

Si chaque discipline protège un cœur qui lui est propre, la ligne de délégation devrait passer ailleurs d'une salle à l'autre, et c'est ce que nous avons observé : partout, les mains se lèvent selon trois zones. Là où les tâches mécaniques ne suscitent presque aucune interpellation, la substitution totale (données ou images fabriquées, rédaction sourcée) en suscite un quasi unanime. Tout se joue entre les deux : la zone intermédiaire concentre la variance interdisciplinaire (figure 2), et chaque discipline y dessine son propre profil en dents de scie (figure 3). L'interpellation se concentre aux endroits où chaque communauté perçoit que la tâche déléguée touche à son propre espace d'inférence.

[1] https://github.com/moblangeois/demo-integrite

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

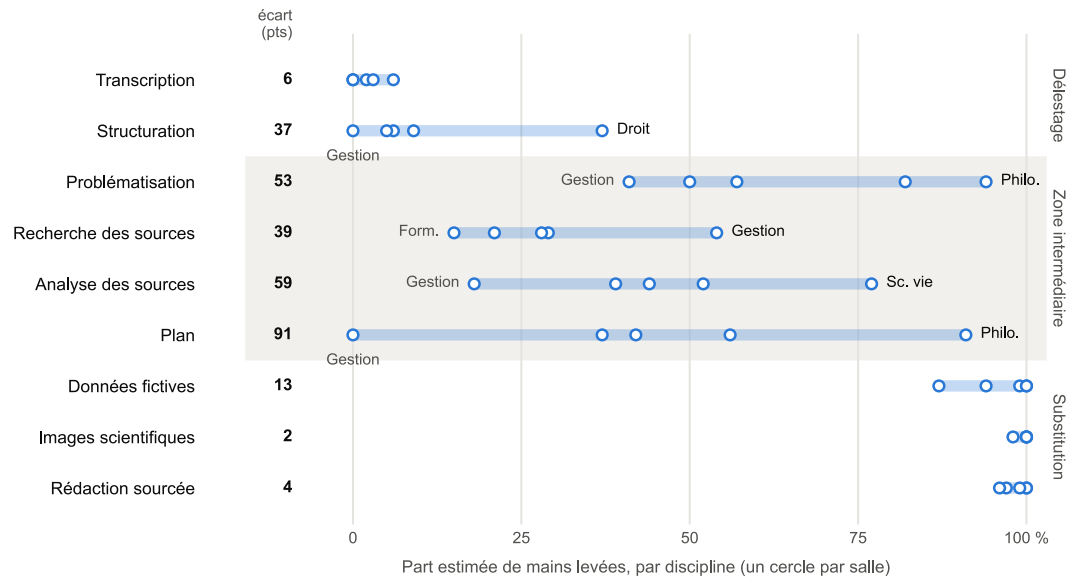


Figure 2. Écart d'interpellation entre disciplines, par tâche (un cercle par salle ; écart en points ; part estimée de mains levées).

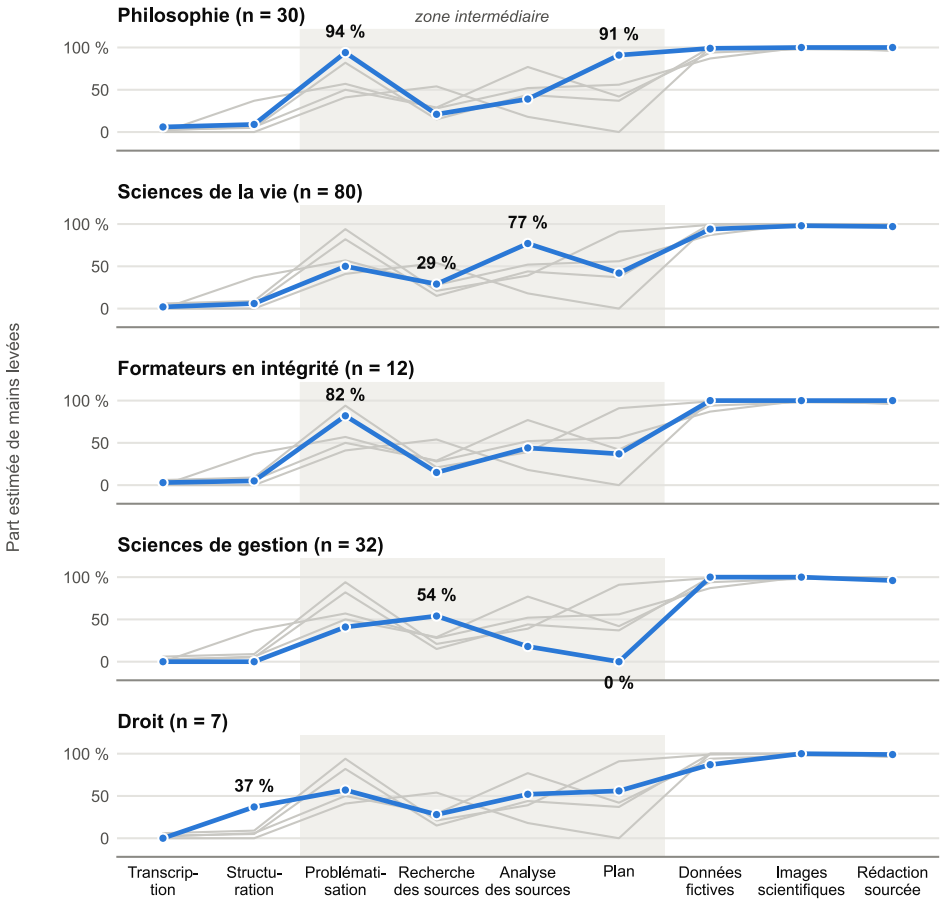


Figure 3. Profil d'interpellation de chaque discipline, sur fond des quatre autres salles (pourcentages estimés de mains levées ; lecture ordinale).

Revenons dans les salles. Chez les philosophes, quand le plan s'affiche à l'écran, presque toutes les mains se lèvent (91 %) : un plan dialectique est déjà une pensée, et le voir sortir d'une machine, c'est voir le cœur du métier passer de l'autre côté. Chez les gestionnaires, au même moment, aucune main ne se lève. Un collègue explique pourquoi, avec une pointe de désenchantement : « Il y a trente ans, dans un article, le plan était essentiel. » Le format des revues internationales s'est imposé depuis (« c'est une pensée anglo-saxonne »), et ce plan standard est devenu « une facilité que nous-mêmes, on est bien contents de trouver, pour être honnête ». Ce que le gestionnaire défend se trouve ailleurs : la même salle s'inquiète quand le modèle cherche les sources (54 %) et lui renvoie une littérature anglophone qu'elle ne contrôle pas (« je ne connais pas comment ils moulinent »). Les biologistes, eux, laissent chercher les sources mais pas les analyser : croiser les preuves, c'est là que leur discipline se joue (77 %). Les juristes s'alarment dès la structuration des notes, sur un effectif qui demande réplication (n = 7). Et les formateurs en intégrité, qui viennent de disciplines différentes, ne réagissent qu'à la problématisation : il semble que, sans champ commun, ils n'aient pas de cœur juridictionnel à défendre.

Prenons la recherche des sources. Il y a trois ans, un modèle inventait ses références ; aujourd'hui, il interroge Crossref et les rapporte exactes. Une charte qui aurait interdit cette tâche parce que la machine trompait le chercheur n'aurait déjà plus d'objet. Dell'Acqua et al. (2023) appellent « déchiquetée » cette frontière des capacités, qui avance par à-coups et traverse un même travail (p. 3, traduction libre). Mais, ce que nos salles défendent ne suit pas ces à-coups : les philosophes s'inquiètent que le plan soit fait par la machine, qu'il soit bon ou mauvais. Quant aux arrangements individuels, le vote les met à l'épreuve dans chaque salle, où des mains se lèvent pendant que d'autres restent baissées : personne n'y dispose d'une norme toute faite.

Une objection se présente aussitôt : des mains levées en public mesurent-elles autre chose que l'humeur d'une salle ? Plusieurs limites tempèrent en effet la portée de ces résultats : effectifs inégaux (le droit, n = 7, reste exploratoire), estimation visuelle du vote, ordre fixe des neuf étapes, sujet différent dans chaque salle, part de conformisme inhérente au vote public, que nous assumons comme constitutive d'un signal collectif et situé. L'animation pèse aussi sur le signal : chez les gestionnaires, c'est notre choix délibéré de résultats peu pertinents, destiné à montrer le biais anglophone de la base, qui a provoqué le pic sur la recherche des sources, et la salle l'a lu à travers ce qu'elle

vit déjà. Surtout, le dispositif enregistre des mains levées et ne capte ni les justifications, hormis les propos recueillis à chaud en séance, ni le contenu des désaccords : il montre où les communautés divergent, et la manière dont elles pourraient trancher revient à la discussion qui suit.

5. Discussion : la communauté de destin

Le niveau manquant

Nos deux constats mènent à une même conclusion : la régulation de ces usages relève moins d'une éthique des principes que de la déontologie, entendue comme l'autogouvernement d'une communauté de pairs par un débat permanent (Bergadaà, 2026). Quelle forme sociale peut porter une telle déontologie ? Ni un département ni un laboratoire ne font une discipline, et l'institution, qui peut édicter la règle, ne peut pas tracer la ligne à la place de tous. Le niveau des pairs est pourtant celui dont les chercheurs parlent le moins : dans les récits de publication recueillis par Bergadaà (2015), « l'environnement interpersonnel est très largement absent » (p. 5).

Ce niveau a déjà été décrit. À partir de 387 vignettes-réponses, Bergadaà (2015) a induit une typologie de trois représentations sociales des communautés académiques auxquelles appartiennent les chercheurs *via* leurs associations scientifiques[2]. Le mot de communauté mérite toutefois qu'on s'y arrête : nous l'employons depuis l'introduction sans l'avoir défini.

La sociologie des sciences lui fait dire des choses différentes de ce qui tient un collectif ensemble : des « notions communes de validité » pour la communauté épistémique de Haas ; une activité et l'apprentissage qu'elle permet pour la communauté de pratique de Lave et Wenger (Meyer et Molyneux-Hodgson, 2011, p. 143 et 147-148) ; des « missions » et une fraternité de collègues pour le segment que Becher et Trowler (2001, p. 68-69, traduction libre) empruntent à Bucher et Strauss. Ce qui nous frappe, en relisant ces notions avec nos salles en tête, est qu'elles décrivent la science par ses membres en règle : on y parle de validité, d'apprentissage et de mission, jamais des bas-fonds, de ceux qui plagient, trichent ou font écrire à leur place. Nos séances

[2] Chaque discipline académique est en outre l'enjeu de luttes entre plusieurs communautés relevant de postures épistémologiques souvent radicalement opposées (Bourdieu, 1976 ; Becher et Trowler, 2001, p. 70-71).

mettent pourtant cette question en scène : le doctorant qui voit son directeur lever la main apprend où passe l'écart, et qui a autorité pour le dire.

La typologie de Bergadaà part de l'autre bout, et c'est pourquoi nous la retenons. Née d'une enquête sur le plagiat, elle prend la science par ses bas-fonds et distingue ses trois formes par la façon dont chacune traite ses déviants (par les us et coutumes, par des conventions entre membres ou par des mécanismes ténus), de sorte que la déviance occupe le centre du modèle (Bergadaà, 2026, section 7). Bourdieu (1976), lui, récuse ce vocabulaire : décrire le conflit « dans le langage de la marginalité, de la déviance ou de l'anomie » revient à ses yeux à réduire la compétition entre dominants et dominés à un rapport entre un centre et une périphérie (p. 92, n. 8), et son champ parle d'accumulation du capital bien plus que de fraude. Il reproche du même geste au fonctionnalisme américain de faire de la « communauté scientifique » le « sujet de pratiques », ce qui revient à « passer sous silence les intérêts » de ceux qui dominent le champ (p. 92).

Trois formes communautaires

La **communauté d'enracinement** est celle des sociétés savantes traditionnelles, où des personnes se partagent « un territoire d'idées, des valeurs et une cause ». On y entre par étapes et par rites, jusqu'au repas de gala où chacun trouve sa place « selon ses mérites réels ou supposés » (Bergadaà, 2020, p. 127-131). En retour, elle offre à chacun un ancrage, « quelle que soit sa "valeur" », et tolère le plagiaire qui lui est utile ; à qui lui demande s'il sauverait, en dernier recours, un collègue plagié ou l'association, le créateur d'une communauté académique de renom répond sans hésiter : « Toujours sauver le système » (Bergadaà, 2015, p. 10-11).

Les **réseaux d'opportunités** (« communautés d'opportunités » chez Bergadaà, 2020) vivent dans l'instant, où chacun cherche « ce qui sera le "meilleur coup" pour une situation donnée » (Bergadaà, 2015, p. 19) : un indice de Hirsch à nourrir, un article à découper en tranches ou à recycler d'une revue à l'autre, des auteurs invités « à charge de revanche » (Bergadaà, 2020, p. 127-131). Bergadaà (2026, section 7) y range désormais la synthèse confiée à un système d'IA générative, sans collecte de données.

La **communauté de destin**, enfin, se choisit : ses membres partagent « les mêmes buts, avec leurs risques et leurs chances d'amélioration de leur existence », se

donnent des lieux et des temps d'échange, et se doivent une loyauté qui remplace la solidarité automatique de l'enracinement (Bergadaà, 2020, p. 127-131). Le concept a deux visages. En 2015, son portrait-type est le chercheur qui a « toujours au moins quatre articles dans le pipeline » avec des collègues du MIT, et qui trouve le système « éminemment logique » (Bergadaà, 2015, p. 15). En 2020, c'est le modèle que développe l'IRAFPA, organisé « autour d'un but : l'intégrité académique », et qui améliore ses règles « par consensus progressifs entre tous les acteurs » (Bergadaà, 2020, p. 127-131). D'un texte à l'autre, la forme n'a pas bougé mais le but, lui, a changé.

Tableau 1. Trois formes communautaires, du plagiat à la délégation (d'après Bergadaà, 2015, 2020 et 2026 ; dernière ligne : notre proposition).

	Communauté d'enracinement	Réseaux d'opportunités	Communauté de destin
Ce qui lie les membres	Solidarité et protection	Intérêt individuel	Loyauté à un but choisi
Rapport au temps	Filiation, communauté « d'antan »	« Temps fragmenté », l'instant	Projet « linéaire et orienté vers le futur »
Régulation des écarts	Us et coutumes	Mécanismes ténus	Conventions entre membres
Face au plagiat	Protège le plagieur « utile » ; punition symbolique	Recyclage ; autoplagiat réfuté	Réclame règles explicites, transparence et outils
Face à la délégation à l'IA générative	Renvoyée à la coutume et aux élites (mandarinat)	Un coup de plus	Qualifiée collectivement, datée, révisable

Le choix de la communauté de destin

Ces trois formes traversent les disciplines : Bergadaà (2026, section 7) y voit « trois environnements communautaires indépendants des disciplines représentées », qui « s'affrontent directement » au sein de chacune (Bergadaà, 2015, p. 4). Pourquoi, dès lors, ne retenir que la communauté de destin ? Le tableau 1 pose aux trois formes la question que Bergadaà posait du plagiat, déplacée là où Peixoto (2026) situe désormais l'enjeu. L'enracinement renverrait la délégation à la coutume, et à des élites qui, jusqu'ici, se taisent ; le réseau d'opportunités en ferait un coup de plus. Seule la communauté de destin a de quoi trancher : un but au nom duquel juger, des conventions que ses membres passent entre eux et peuvent réviser, des lieux où le désaccord se dit. Le dispositif en donne une version de poche, avec une salle, neuf tâches projetées et des pairs qui découvrent, en levant la main, qu'ils ne tracent pas la ligne au même endroit.

Reprenons les biologistes. Ils tiennent l'analyse des preuves pour leur métier : c'est un but qu'ils partagent déjà, et c'est autour d'un but de ce genre qu'une communauté de destin peut se choisir. Elle se formerait le jour où des membres d'une discipline, ou d'un de ses segments, décident de dire ensemble ce qu'ils refusent de confier à la machine, et de le redire quand les outils changent. Une charte interdit la même chose à tous, alors qu'une telle communauté qualifie, à une date donnée et révise. Bergadaà (2025) distingue de la même façon les valeurs, « abstraites et communes à tous ceux qui ont choisi d'embrasser une carrière académique », et les normes, qui en sont « la traduction concrète » (p. 27-28) ; nos salles montrent que cette traduction se fait discipline par discipline. Nos données s'arrêtent là : elles montrent des lignes qui varient et des salles en désaccord avec elles-mêmes, aucune communauté en train de qualifier. La communauté de destin est donc ce que nos résultats demandent (et un programme de recherche) : le désaccord enregistré par le dispositif en serait la matière première.

Là où une charte demanderait le consensus avant d'exister, une communauté de destin commence par le dissensus et se donne les lieux, les rythmes et la loyauté qui permettent de le travailler. Ce travail ne se fait pas entre égaux : ceux qui ont l'autorité de fixer les règles, les plus dotés en capital scientifique, ne sont alignés ni sur les intérêts des moins dotés, puisqu'« il n'est pas de juge qui ne soit juge et partie » (Bourdieu, 1976, p. 92), ni nécessairement compétents sur les systèmes d'IA

générative qui, eux, évoluent très rapidement. Bergadaà (2026, section 7) en appelle pourtant à ces mêmes personnes pour rompre le silence « étourdissant » des associations savantes face à l'IA : « leurs présidents et leurs membres influents pourraient agir » (p. 112). C'est la réponse que sa typologie prête à l'enracinement, qui remet la décision à ses élites ; la délégation appelle plutôt celle de la communauté de destin, des conventions passées entre membres, doctorants compris, avec ceux qui connaissent les systèmes.

Cette lecture entraîne des conséquences pour la formation doctorale : elle invite à enseigner où le champ trace sa ligne, et pourquoi (plutôt qu'une liste d'autorisations valable pour tous), à nommer les tâches constitutives, et à dater la frontière, que chaque communauté tient pour un instantané à revisiter. Le dispositif outille ces trois gestes : un formateur en intégrité peut le déployer tel quel dans un séminaire doctoral et remettre au groupe son propre profil de préoccupation, qui montre où la communauté a besoin de se parler.

Deux objections

Si chaque discipline trace sa ligne, qu'est-ce qui empêche l'une d'elles de tout déléguer ? Rien, et Bergadaà l'avait observé dès 2015 : sa communauté de destin des « publiants » vise « la maximisation de ses publications, quels que soient les obstacles » (Bergadaà, 2015, p. 15). Une communauté se juge donc sur son but, et celle qui se donne pour but de produire du savoir ne peut pas confier l'analyse des preuves à une machine au point de ne plus pouvoir en répondre. On pourrait aussi laisser l'institution valider les usages, comme Gazit (2026) le propose face aux systèmes opaques ; mais il suspend lui-même cette validation à sa reconnaissance « par une masse critique de praticiens » du domaine (p. 12, traduction libre), c'est-à-dire aux pairs.

6. Conclusion

Le dispositif présenté ici ouvre un espace où le doute professionnel peut se muer en souffrance intellectuelle face aux systèmes d'IA générative. Cette souffrance se vit collectivement, sous le regard des pairs, parce qu'elle ne trouve ni dans la charte institutionnelle ni dans les arrangements privés le lieu où se transformer en norme partagée. Nous proposons dès lors de quitter l'image d'une citadelle académique assiégée, retranchée derrière ses chartes et ses détecteurs, pour envisager celle

d'une cité dont la cohésion repose sur la légitimité que lui reconnaissent ses habitants. Une telle cité ne se compose pas d'individus placés sous surveillance, mais de communautés capables d'identifier ce qu'elles refusent de déléguer aux machines et d'en rendre compte publiquement. Dans cette perspective, le travail au service de l'intégrité consiste moins à contrôler qu'à expliciter, et moins à sanctionner qu'à délibérer collectivement.

Reste alors la question posée en ouverture : à qui revient-il de tracer la frontière, et à quel titre ?

Nos résultats répondent que la définition des usages délégables de l'IA générative relève d'abord des communautés disciplinaires elles-mêmes, car elles seules savent ce qui constitue leur cœur inférentiel. L'institution trace une frontière commune que les disciplines ne reconnaissent pas également. Le chercheur isolé peut, quant à lui, établir ses propres limites, mais celles-ci demeurent sans portée collective. Seule une communauté de pairs est en mesure de déterminer, à un moment donné de son histoire, ce qu'elle refuse de déléguer et pourquoi elle le refuse. Des trois formes communautaires qui coexistent dans chaque discipline, la communauté de destin désigne alors la forme sociale et réflexive par laquelle cette délibération devient possible et légitime.

7. Références bibliographiques

Abbott, A. (1988). The system of professions: An essay on the division of expert labor. University of Chicago Press.

Andersen, J. P., Degn, L., Fishberg, R., Graversen, E. K., Horbach, S. P. J. M., Schmidt, E. K., Schneider, J. W. et Sørensen, M. P. (2025). Generative Artificial Intelligence (GenAI) in the research process – A survey of researchers' practices and perceptions. *Technology in Society*, *81*, 102813. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2025.102813

Becher, T. et Trowler, P. (2001). Academic tribes and territories: Intellectual enquiry and the culture of disciplines (2e éd.). Open University Press/SRHE.

Bergadaà, M. (2015). *Nos communautés disciplinaires* (Rapport d'analyse n° 2015-002). https://irafpa.org/wp-content/uploads/2025/06/NosCommunautesDisciplinaires_2015-002.pdf

Bergadaà, M. (2020). *Le temps : entre science et création*. Éditions EMS. https://doi.org/10.3917/ems.berga.2020.01

Bergadaà, M. (2023). L'identité du chercheur intègre. Dans M. Bergadaà (dir.), *Les nouvelles frontières de l'intégrité académique*. Éditions EMS.

Bergadaà, M. (2025). Communiqué 1. Des valeurs aux normes académiques. Dans M. Bergadaà et P. Peixoto (dir.), *Réinventer l'intégrité académique à l'ère de l'intelligence artificielle* (p. 24-28). Éditions EMS.

Bergadaà, M. (2026). *L'intégrité académique : du concept à l'action*. Éditions EMS. https://doi.org/10.3917/ems.berga.2026.01

Bergadaà, M. et Popescu, M. (2023). Le théâtre de situations dans une formation à l'intégrité de responsables académiques. *Les Cahiers de l'IRAFPA*, *1*(2), 1-34. https://doi.org/10.56240/irafpa.cm.v1n2/ber

Blangeois, M. (2025). Concevoir l'intégrité académique à l'ère des systèmes d'IA générative : une approche expérimentale. Dans M. Bergadaà et P. Peixoto (dir.), *Réinventer l'intégrité académique à l'ère de l'intelligence artificielle* (p. 29-45). Éditions EMS.

Blohm, I., Miranda, S., Ho, S. Y. et Leimeister, J. M. (2025). Next-generation IS research methods – towards a better understanding of complex and dynamic phenomena… and generative AI as the elephant in the room. *Journal of Information Technology*, *40*(2), 102-121. https://doi.org/10.1177/02683962251340699

Bourdieu, P. (1976). Le champ scientifique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, *2*(2-3), 88-104. https://doi.org/10.3406/arss.1976.3454

Dabis, A. et Csáki, C. (2024). AI and ethics: Investigating the first policy responses of higher education institutions to the challenge of generative AI. *Humanities and Social Sciences Communications*, *11*(1), 1006. https://doi.org/10.1057/s41599-024-03526-z

Dell'Acqua, F., McFowland III, E., Mollick, E., Lifshitz-Assaf, H., Kellogg, K. C., Rajendran, S., Krayer, L., Candelon, F. et Lakhani, K. R. (2023). *Navigating the jagged technological frontier: Field experimental evidence of the effects of*

artificial intelligence on knowledge worker productivity and quality (Working Paper 24-013). Harvard Business School.

Gazit, L. (2026). Constitutive knowledge sources: An institutional approach to epistemic trust in opaque AI systems. *AI and Ethics*, *6*(1), 58. https://doi.org/10.1007/s43681-025-00930-2

IRAFPA. (s. d.). *Le manifeste de l'IRAFPA*. https://irafpa.org/a-propos/manifeste/

Meyer, M. et Molyneux-Hodgson, S. (2011). « Communautés épistémiques » : une notion utile pour théoriser les collectifs en sciences ? *Terrains & travaux*, *18*(1), 141-154. https://doi.org/10.3917/tt.018.0141

Otto, S., Ejsing-Duun, S. et Lindsay, E. (2025). Disruptive tensions and emerging practices: An exploratory inquiry into student perspectives on generative Artificial Intelligence in a problem-based learning environment. *Education and Information Technologies*, *30*(13), 19111-19140. https://doi.org/10.1007/s10639-025-13533-5

Peixoto, P. (2026). Au-delà de la « promptologie » : intelligence artificielle, intégrité académique et éthique de la fraude invisible [résumé de communication]. *Actes du 5e Colloque international de l'IRAFPA*, Coimbra, 17-19 juin 2026. https://irafpa.org/publications/actes-coimbra-2026/

Perkins, M., Furze, L., Roe, J. et MacVaugh, J. (2024). The Artificial Intelligence Assessment Scale (AIAS): A framework for ethical integration of generative AI in educational assessment. *Journal of University Teaching and Learning Practice*, *21*(6). https://doi.org/10.53761/q3azde36

Qu, Y., Loo, H. E. et Wang, J. (2025). Generative artificial intelligence in higher education: Emotional tensions and ethical declaration. *British Journal of Educational Technology*. https://doi.org/10.1111/bjet.70029

Resnik, D. B. et Hosseini, M. (2026). Disclosing artificial intelligence use in scientific research and publication: When should disclosure be mandatory, optional, or unnecessary? *Accountability in Research*, *33*(2), 2481949. https://doi.org/10.1080/08989621.2025.2481949

Risko, E. F. et Gilbert, S. J. (2016). Cognitive offloading. *Trends in Cognitive Sciences*, *20*(9), 676-688. https://doi.org/10.1016/j.tics.2016.07.002

Scarbrough, H., Chen, Y. et Patriotta, G. (2025). The AI of the beholder: Intra-professional sensemaking of an epistemic technology. *Journal of Management Studies*, *62*(5), 1885-1913. https://doi.org/10.1111/joms.13065

Simon, H. A. (1996). *The sciences of the artificial* (3e éd.). MIT Press.

Suchikova, Y., Tsybuliak, N., Teixeira da Silva, J. A. et Nazarovets, S. (2026). GAIDeT (Generative AI Delegation Taxonomy): A taxonomy for humans to delegate tasks to generative artificial intelligence in scientific research and publishing. *Accountability in Research*, *33*(3), 2544331. https://doi.org/10.1080/08989621.2025.2544331

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

Reculer pour mieux entendre : identifier et étudier les souffrances de ses collègues lorsqu'on est soi-même doctorant

Gaspard Mouge

Doctorant – Paris 1 Panthéon-Sorbonne (ED 112) / Arscan (UMR 7041)

Résumé

Alors que les dispositifs de signalement des violences au travail et d'accompagnement des victimes se multiplient dans les établissements d'enseignement supérieur, ils font fréquemment l'objet de critiques portant sur l'insuffisance de leurs moyens et sur leur manque d'indépendance à l'égard des directions institutionnelles. À rebours de cette logique, cet article vise à redonner aux travailleur.euses les moyens de conduire eux-mêmes des enquêtes sur leur lieu de travail. Notre objectif est de faciliter l'expression de violences subie et la prise en charge transformatrice collective. Illustré par des extraits d'une enquête menée pour ma recherche doctorale sur les conditions de travail en archéologie, cet article est essentiellement méthodologique. S'appuyant surtout sur une bibliographie issue des études de genre, il revient sur les limites et risques inhérents aux relations d'enquête tout en proposant une méthode de recherche plus adaptée à la situation d'un travail avec/sur des pairs/collègues.

Mots-clés : violence, enquête, méthodologie, archéologie, travail, collègues

Abstract

While mechanisms for reporting workplace violence and supporting victims are becoming more widespread within academic institutions, these solutions are often heavily criticized for their lack of **resources** and independence from administrations. Consequently, in contrast to this trend, this article aims to empower workers to conduct their own workplace investigations to facilitate reporting violence and collective, transformative support. Illustrated with excerpts from a survey conducted as part of my PHD studies on working conditions in archaeology, this article is primarily methodological. Drawing mainly on the gender studies literature, it examines the limitations and risks inherent in investigative relationships while proposing a research method better suited to working with or on peers and colleagues.

Keywords: violence, research, methodology, archaeology, work, colleagues

1. Introduction

Cet article s'interroge sur les méthodes d'enquête susceptibles de favoriser l'expression, par des collègues, de souffrances ou de violences vécues dans le cadre professionnel.

Je me concentrerai ici sur l'espace social de l'enseignement supérieur en m'appuyant sur l'exemple d'un questionnaire utilisé dans le cadre de ma thèse, auprès des doctorant·es inscrit·es en archéologie en France. Il s'agira de montrer, à partir d'une réflexion sur les limites et les risques inhérents aux relations d'enquête, pourquoi, dans cette configuration particulière où mes principaux interlocuteurs et interlocutrices sont également mes collègues. La méthodologie qualitative sur laquelle repose habituellement mon travail est finalement apparue comme un frein à l'expression de ces expériences de souffrance des personnes interrogées.

L'objet de cet article est avant tout de permettre de réfléchir à l'autonomie des personnels des universités dans l'analyse des dynamiques de violence à l'œuvre au sein de leurs espaces professionnels afin qu'ils soient en mesure d'adapter leurs méthodes de travail. Il s'agit aussi de restituer aux témoins directement concernés et aux victimes la capacité de comprendre ces phénomènes, plutôt que d'en déléguer la prise en charge aux services des ressources humaines ou aux référents alertes ou intégrité scientifique (RIS) de leurs établissements. En effet, les marges d'action et les moyens d'intervention de ces derniers varient considérablement selon les contextes.

Dans cette perspective, les résultats de l'enquête seront mobilisés à titre illustratif car ils contribuent à mettre en lumière des situations de souffrance ainsi que certains mécanismes de violence à l'œuvre dans ma discipline et, plus largement, dans le monde de la recherche. Ils nous mettent au défi d'évaluer les apports et les limites des méthodes de recueil de l'expression de la souffrance.

Cet article adopte ainsi une visée essentiellement méthodologique. Il s'appuie d'abord sur une bibliographie issue des études de genre, un champ de recherche structuré par l'analyse des rapports de domination et de violence (Mathieu, 2014). Ces travaux ont notamment produit un riche corpus de réflexions en épistémologie particulièrement précieuses pour interroger nos pratiques de recherche. Outils conceptuels qu'ils proposent se révèlent par ailleurs pertinents pour l'étude d'autres systèmes de domination et d'exploitation, qu'ils soient fondés sur le racisme ou sur les logiques du

capitalisme (Mathieu *et al.*, 2020). L'article examine ainsi les limites et les risques inhérents aux relations d'enquête, tout en proposant une approche méthodologique mieux adaptée aux situations dans lesquelles le chercheur mène une investigation auprès de ses propres pairs ou collègues.

2. Proximité paradoxale : les limites de l'enquête par entretien avec des pairs

Formé à l'archéologie au niveau du master et inscrit dans une école doctorale et un laboratoire d'archéologie[1], je fondais l'espoir que cette appartenance et proximité avec les enquêté.es faciliteraient la relation. Cela s'est avéré juste pour la plupart de mes entretiens mais, dès ma première discussion avec une doctorante sur ses conditions de travail, j'ai ressenti un malaise. Une angoisse s'installa en moi, tandis que se multipliaient les résistances de l'enquêtée dans ses réponses. Cet état d'âme est révélateur d'une probable inadéquation entre la méthodologie d'enquête et la situation d'entretien (Devereux, 1980).

La performativité inhérente à la recherche

La recherche en sciences sociales n'est jamais inerte. Notre présence sur un terrain interroge, influence et parfois perturbe. Dans nos publications, nous définissons et décrivons, construisant des cadres arbitraires par le choix de nos mots. Nous transmettrons ensuite nos représentations à nos lecteur·rices. Il importe donc, dès lors que l'on souhaite s'opposer réellement à des régimes de violence ou d'exploitation, d'interroger l'entièreté de notre activité. Nous devons observer nos pratiques d'enquête ainsi que la nature souvent ambiguë et mouvante des relations que nous entretenons avec les personnes enquêté.e.s (Clair, 2016a).

L'entretien qualitatif et les spécificités de la parole traumatique

L'entretien est une pratique sensible dans la mesure où il conduit à pénétrer l'espace de l'intime : la personne enquêtée se trouve engagée dans une relation interindividuelle au sein de laquelle elle est invitée à revenir sur ses expériences, parfois les plus douloureuses. Freud s'appuyait sur une comparaison avec l'archéologie pour en prévenir les effets : le refoulement construit la psyché comme

[1] École Doctorale d'Archéologie (112) de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

une accumulation de couches, où les expériences les plus importantes, notamment traumatiques, déforment les strates plus récentes (Olivier, 2017). En creusant dans cette matière, nous entraînons une modification de sa stratigraphie. Ainsi, lorsqu'il s'agit de permettre l'expression d'évènements traumatiques, il faut trouver un équilibre subtil entre, d'une part la compréhension et, d'autre part la protection de ce qui est étudié.

Parmar (2022) propose de comprendre l'oubli ou l'inconstance des récits des victimes par une comparaison avec les souvenirs d'un cauchemar au réveil. Le cerveau tente d'oublier et ne subsistent souvent que les éléments les plus marquants ou les plus pénibles de l'expérience vécue. Ainsi, des violences qu'elles ont subies, les victimes ne conservent souvent consciemment que la certitude qu'il leur est arrivé quelque chose. Les détails et la progression s'effacent, l'oubli constituant un mécanisme de protection naturel. Et, parfois, il peut n'en rester qu'une modification des façons d'être au monde traumatisée (phobies, troubles alimentaires, etc.).

Le phénomène de protection psychique montre qu'il serait absurde d'attendre d'une victime un récit détaillé. Une telle attente sert souvent les intérêts des groupes dominants, qui utilisent l'inconstance issue de ce phénomène pour décrédibiliser la parole des victimes. Pourtant, nous aurions tort d'en conclure à l'impossibilité de l'étude scientifique du traumatisme. Ce qui m'anime est l'exposition du système de violence, de sa structure. Une telle démarche doit donc s'appuyer sur des indicateurs indirects : la mise en comparaison des récits d'agression, des psychoses post-traumatiques ainsi que tout ce qui entoure ces évènements et dont la structuration éclaire celle de la violence subie.

L'entretien constitue toutefois une démarche exigeante pour les personnes enquêtées, tant en termes de temps investi que d'exposition de leur intimité. S'il fait parfois sens en soi, l'intérêt que celles-ci trouvent à se confier peut parfois être flou et source de dangers (Clair, 2016b). Il importe dès lors d'être lucide, tant vis-à-vis des personnes enquêtées que de nous-mêmes : la seule chose que nous pouvons offrir est d'améliorer la compréhension d'un phénomène. Aussi, je qualifierais une parole traumatique de "matière incandescente" : brûlante à la fois pour la personne qui la livre et pour celle qui la recueille. Il s'agit d'abord de demander à la victime d'extirper du magma - au sens de Castoriadis (1975) - de sa psyché l'expérience douloureuse pour la rendre communicable. Il lui faut creuser au fond d'elle-même pour se remémorer

l'expérience, s'y confronter, la restructurer et l'ordonner dans un effort de mise en mots, en récit, pour nous l'exprimer.

3. La situation paradoxale de l'enquête entre pairs : les limites de l'entretien

L'un des grands privilèges du sociologue sur son terrain est de pouvoir partir, de couper les liens établis, pour retourner à son laboratoire avec des fragments de l'intimité des personnes enquêtées dans son bagage. Celles-ci ne peuvent alors bien souvent qu'attendre, parfois avec appréhension, la manière dont leurs récits seront restitués et interprétés (Clair, 2016a). Mais ici, on ne peut travailler correctement sur la violence structurelle et sur la souffrance d'autrui avec détachement et froideur. Pour le ou la chercheur·euse qui entend s'investir correctement sur cette thématique, il y a une charge émotionnelle à assumer : culpabilité d'avoir poussé des victimes à faire l'effort de se confier et la crainte de raviver le traumatisme. Autant d'émotions qui peuvent aussi être des outils pour rendre compte fidèlement de ces récits, sans exposition crue des violences (façon cabinet de curiosités sans intérêt scientifique).

Cette empathie très particulière ne peut se développer qu'au fil de l'expérience de l'enquêteur.trice. Ainsi, la conduite d'entretiens menés avec mes propres collègues ne m'a pas permis de répondre à ces exigences méthodologiques. Cette limite prend, à mon sens, racine dans la position paradoxale d'entretien avec des collègues-enquêté.es : à la fois trop proche et trop éloignée.

La proximité

La violence représente un mécanisme structurant de la domination qui, par la répétition, cherche à produire une soumission jusque dans les consciences (Fanon, 1961; Mathieu, 1991). Envisagée comme un fait social, cette violence s'inscrit dans une dialectique d'intérêt entre des groupes. Elle n'est pas idéelle, mais avant tout matérielle, et donc incarnée dans des personnes. Le ou la collègue qui vient enquêter est d'emblée situé.e au regard du régime de violence. Par exemple, en tant qu'homme blanc, je peux être perçu comme appartenant à des groupes ayant, historiquement ou concrètement, exercé des violences sur certaines personnes enquêtées. Cette inscription peut entraver l'instauration des conditions de confiance nécessaires à l'expression de certaines expériences douloureuses.

Mais ces régimes de violence sont surtout localement vécus, présents et oppressants, car incarnés par des personnes sur le lieu de travail (chefs de service, étudiant.es, etc.). Il importe dès lors de considérer ces systèmes dans une optique plus dynamiste : à « l'échelle de la fréquentation », déceler leurs dynamiques dans ces lieux du quotidien, là où ils s'entrecroisent et se mélangent, changeant d'aspect (Balandier, 1955, Duclos, 2021). Aussi, en tant que collègue, l'enquêteur.ice est aussi inscrit.e dans ce quotidien de l'enquêté.e. Se confier à un.e collègue, c'est parler à quelqu'un que l'on voit régulièrement et qui peut tout autant fréquenter l'agresseur.euse. C'est aussi lui donner du pouvoir sur soi et faire de ce qui peut être volontairement caché, enfoui, confiné à l'intime, un objet du paysage quotidien.

La distance

Ces difficultés liées à la proximité pourraient être en partie surmontées par la construction progressive, au fil des rencontres, d'un cadre matériel et relationnel distinct de celui de la vie professionnelle ordinaire. A la manière d'un médecin ou d'un psychologue, il s'agirait de faire émerger, le temps de l'entretien, un espace autre, une forme d'hétérotopie propice à la confidence et à la mise à distance du quotidien. L'intention structuraliste de ma démarche de recherche ne me permet cependant pas de m'investir dans un tel travail de microsociologie, très coûteux en temps. D'autant plus que le faible nombre de personnes interrogées, intrinsèque à cette méthode, pourrait prêter le flanc à une remise en cause des résultats obtenus, dans des mécanismes classiques visant à décrédibiliser et réduire au silence les victimes.

Certes, le questionnaire statistique présente le risque d'un morcellement du discours, mais il permet de mieux circonscrire le dilemme entre proximité et distance.

4. La méthodologie de recherche

Le recours à une méthode statistique vise ici à répondre à deux objectifs : favoriser la parole en éloignant l'enquêteur de l'enquêté.e (anonymat des réponses, questionnaire auto-administré, diffusion par listes de diffusion) et fonder l'étude sur un nombre plus important de répondant.es. J'ai donc construit un long questionnaire.

Il ne s'agit cependant ni d'isoler le questionnaire de la démarche qualitative, ni de concentrer exclusivement les interrogations sur les expériences de violence ou de souffrance. Une telle focalisation n'aurait, par ailleurs, pas permis d'avoir une approche

correcte du système de violence, « reléguant le privé [ou le contexte] au hors-sujet » (Clair, 2016a), et risquant de concentrer le regard sur les individus victimes au détriment du système (Deck Marsault, 2026). Le questionnaire a donc été conçu comme un outil d'exploration des conditions générales du doctorat d'archéologie. L'intention était aussi d'éviter que ne s'en dessaisissent les personnes ne se sentant pas concernées par des difficultés au travail et d'obtenir des résultats plus représentatifs.

Le questionnaire permet des comparaisons avec d'autres enquêtes ayant porté sur le doctorat en reprenant certaines questions et formulations (Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur, 2024 ; Pommier *et al.,* 2023). Il ne comporte aucune question obligatoire. La formulation des questions portant sur les violences et souffrances a fait l'objet d'une attention particulière : sur le conseil de collègues du CRIDUP spécialisé.es dans l'enquête sur les violences, j'ai suivi la nomenclature construite pour l'enquête VIRAGE menée par l'INED (Brown *et al.,* 2020). Celle-ci privilégie la description de faits potentiellement subis. La qualification et la catégorisation de ces expériences interviennent ensuite, au stade de l'analyse, sous la responsabilité du chercheur ou de la chercheuse.

Je me limiterai dans les pages qui suivent à la présentation de quelques résultats significatifs pour illustrer les indicateurs de souffrance à l'université. Ces résultats sont issus de deux vagues d'enquête : la première envoyée aux doctorant.es de l'Université Paris 1, unique école doctorale dédiée spécifiquement à l'archéologie de France (+/- 180 personnes). La seconde a été relayée par des représentant.es doctoraux et par des personnels administratifs des écoles doctorales aux étudiant.es d'autres universités françaises.

Les limites de cette enquête doivent toutefois être exposées. La couverture de la population cible a été contrariée par la difficulté d'accès aux listes-mail ; la longueur du questionnaire en a découragé plus d'un. Ces contraintes ont conduit à une collecte plus limitée qu'espérée : seules cinq universités sont représentées et le nombre de réponses demeure modeste, soit 56 répondant·es aux réponses valides (selon le degré d'avancement dans le remplissage du questionnaire). Le groupe des répondant.es est aussi marqué par une surreprésentation de femmes (76%), ce qui

est significatif par rapport aux équilibres réels[2]. Cette enquête reste cependant une source d'information sur quelques situations statistiques manifestes. Une donnée qui comporte toutefois une bonne distribution entre les années d'inscription en thèse.

5. Analyse descriptive des conditions de travail et des dispositifs de signalement et d'accompagnement

L'analyse des données fait apparaître cinq dimensions principales, qui permettent d'identifier les principaux ressorts de la souffrance chez les doctorant·es et d'avancer des pistes quant à la structuration du phénomène. Voici donc les principales situations qui contribuent, à mon sens, à nourrir les sentiments chroniques d'angoisse, d'isolement et d'incertitude que de nombreux doctorant·es déclarent éprouver au cours de leur parcours doctoral.

• **Moyens de subsistance**. La capacité des doctorant.es à accéder à des fonds pour financer leurs recherches est préoccupante. Ainsi, 47% des doctorant.es déclarent rencontrer des difficultés à financer leur travail et 24% à subvenir à leurs besoins. Fait notable, parmi ces dernier·ères, seul 29 % ne bénéficient pas d'un financement doctoral, ce qui suggère que les dispositifs de financement existants ne suffisent pas toujours à garantir des conditions matérielles satisfaisantes. Une difficulté économique qui s'observe aussi dans l'accès au logement. Le choix d'habiter plus loin du laboratoire, dans des pays moins onéreux lorsque cela est possible, ou avec son conjoint.e, peuvent relever de stratégie d'économie. Aussi, 31% des répondant·e·s se déclarent moyennement satisfait·es ou insatisfait·es de leur solution de logement et 32% sont contraint·es à une solution de logement par problématique économique.

Cette précarité peut conduire les doctorant·es à accepter des conditions de travail dégradées, voire à effectuer un travail non rémunéré (vacations, organisation d'événement, etc.) dans l'espoir d'obtenir ultérieurement des financements de la part des directions de composante ou d'équipes. Cette situation est encore aggravée par les politiques budgétaires nationales et locales restrictives qui peuvent contraindre les doctorant.es à assumer eux-mêmes certaines dépenses pourtant nécessaires à leur activité scientifique, telles que

[2] 65% de femmes à l'ED112 en 2025, par exemple.

l'acquisition de matériel informatique, de logiciels spécialisés ou encore le paiement de frais d'inscription universitaires.

• **Sentiments et indicateurs du mal-être.** Les résultats de l'enquête mettent en évidence une prévalence élevée de différentes formes de mal-être parmi les doctorant·es. En lien avec leur activité doctorale, 55 % des répondant·es déclarent éprouver des sentiments dépressifs, dont 25 % fréquemment. Les sentiments d'angoisse concernent quant à eux 79 % des participant·es, dont 57 % de manière fréquente, tandis que 84 % font état d'un sentiment d'isolement. Mais la présence de ce malaise peut se traduire au travers d'autres indicateurs plus facilement objectivables, notamment le recours aux anxiolytiques et antidépresseurs (ici 22%) ou à la consommation d'alcool et de cannabinoïdes « pour tenir le coup ».

Il est essentiel de ne pas normaliser ce mal-être en allant contre les discours qui présentent la thèse comme une épreuve individuelle comportant nécessairement une part de souffrance, voire de violence, à la manière d'un rite initiatique. Une telle lecture peut occulter les causes sociales et organisationnelles de ce mal-être. Or, le doctorat n'est pas seulement un parcours de formation individuelle : il constitue également un travail de recherche inscrit dans un collectif scientifique et contribuant directement à la production de connaissances au bénéfice des laboratoires, des universités et de la société.

Mais le doctorat s'inscrit dans un paradoxe des responsabilités, marqué par la confrontation entre les attentes formulées à l'égard des étudiant·es et les moyens dont ils et elles disposent réellement pour y répondre : durée de la thèse, de ses qualités, de son caractère innovant, etc. Cette tension est renforcée par la situation interstitielle de ce moment particulier, où l'on n'est ni vraiment étudiant.e, ni vraiment chercheur.euse. Certain·es exercent des fonctions d'enseignement avec un statut précaire et pour des rémunérations modestes. Bien qu'ils et elles puissent être amené·es à concevoir des cours, élaborer des programmes pédagogiques et construire des dispositifs d'évaluation complets, leur autonomie et les responsabilités qu'ils assument de fait sont fréquemment sous-estimées, voire niées.

Ajoutons à ceci que la violence symbolique d'un travail de recherche, de plus en plus concurrentiel, conduit à une nécessaire mise en exergue de la performance individuelle. Une tension concurrentielle où les pratiques de plagiat et de vol de résultats peuvent paraître être un moyen de briller, de sortir du lot. Ces pratiques sont ainsi violentes - tant sur le plan intellectuel que sur celui du manque d'équité ressenti - pour les personnes qui en sont victimes ou témoins.

• **Expérience directe de la violence.** Pour comprendre les ressorts de cette souffrance directe, il est nécessaire d'examiner les formes de violence auxquelles les doctorant·es peuvent être confronté·es. L'analyse détaillée des formes les plus directes de violence dépasserait toutefois le cadre de cette communication et je me concentre sur celles susceptibles de toucher tous les doctorants.

L'isolement ressenti peut relever de la qualité de l'encadrement. Ainsi, 21% des étudiant.es déclarent que leur encadrement est « mauvais ou plutôt mauvais », et c'est très généralement pour une sensation d'abandon de la part des encadrant.es : absence de rendez-vous réguliers, défaut de relecture des travaux, manque de suivi ou indisponibilité des encadrant·es.

Les résultats recueillis permettent également de mettre en évidence un phénomène préoccupant, celui de l'exposition des doctorant.es en archéologie à la violence dans l'ensemble des espaces de leur activité, et non pas uniquement sur chantier ou en stage. Les données soulignent notamment la fréquence de violences morales (réelles ou perçues) visant à dévaloriser ou à disqualifier les personnes : reproches ou humiliations formulés en public, réponses dans un registre intime à des questions professionnelles ou des pressions destinées à obtenir un surcroît de travail. Parfois, ces situations s'accompagnent également de la persistance de propos ouvertement misogynes.

• **La consommation d'alcool.** Voici un autre facteur qui peut conduire ou exposer à la violence, souvent présentée comme une pratique ordinaire, voire constitutive de la sociabilité en archéologie.

54 % des répondant·es déclarent consommer de l'alcool dans le cadre de leurs activités hors chantier ou stage, et cette proportion atteint 86 % durant les chantiers ou les stages. Cette pratique n'est toutefois pas vécue de manière

homogène selon les groupes. L'étude statistique incluant les motivations des consommations révèle que, notamment pour les femmes en chantier/stage, celle-ci repose davantage sur des formes de contraintes collectives (recherche d'intégration, peur de dénoter) que sur l'envie ou le plaisir. Ces mécanismes ne constituent pas des violences en eux-mêmes, mais participent à l'environnement social, voire le structurent.

• **Les dispositifs de signalement et d'accompagnement.** L'accompagnement des victimes et l'efficacité réelle des dispositifs de signalement constituent aujourd'hui l'un des principaux points de tension au sein des universités, voire un nouveau ressort de la violence infligée aux victimes.

L'enquête montre une défiance manifeste des doctorant.es vis-à-vis de leurs institutions : seuls 31% des doctorant.es ont « confiance, ou plutôt confiance », dans leur école doctorale pour les assister en cas de conflits ou de violences subies, et 29% dans les services de leur université.

Cette question renvoie plus largement à l'enjeu de l'indépendance des dispositifs chargés d'accueillir et de traiter les signalements. A cet égard, le Comité de Suivi Individuel (CSI), dispositif introduit dans le code de l'éducation français et qui est obligatoire à tout renouvellement d'une inscription en thèse, joue un rôle central. En effet, 76 % des doctorant·es estiment qu'ils pourraient, si nécessaire, y signaler des difficultés rencontrées avec leur direction de thèse. Cependant, près d'un quart des répondant·es (24 %) expriment ainsi une réserve ou une absence de confiance à l'égard du CSI. Les raisons évoquées tiennent principalement à la proximité perçue entre les membres du comité et leur encadrant·e ainsi qu'au fait que ces dernier·ères ont accès au compte rendu qu'ils sont amenés à signer. Ces éléments alimentent donc la crainte que l'espace du Comité de Suivi Individuel ne garantisse pas toujours la distance ou la confidentialité nécessaires à l'expression de difficultés, en particulier lorsqu'elles concernent directement l'encadrement doctoral.

6. Conclusion

Avec un sujet si sensible au plan individuel et autant ancré dans une structuration des études doctorales, le défi méthodologique est grand. Les premiers résultats de cette enquête sont encourageants car ils permettent de révéler des faits cruciaux participant

à l'instauration d'un climat légitimant l'augmentation de la fréquence et de la gravité des violences.

Les limites méthodologiques inhérentes à la relation en face-à-face lors d'entretiens individuels, et que nous avons présentées dans cette communication, peuvent être surmontées par une méthode neutre réalisée avec l'aide de questionnaires écrits. Il s'agit de trouver une juste mesure pour construire un questionnaire à la fois large, pour comprendre les phénomènes dans leurs structures, sans désinvestir des enquêté.es. Une analyse plus structurelle montre alors les pierres d'achoppement qui contribuent à réduire les possibilités, pour les victimes, de dénoncer les faits, d'être entendues et accompagnées, voire simplement d'identifier et de qualifier ce qu'elles ont vécu.

Il n'en reste pas moins que le principal obstacle reste l'engagement des personnes concernées à répondre à l'enquête. L'engagement des enquêté·es dépend du sens qu'ils accordent à l'enquête et celle-ci doit apparaître comme légitime et capable d'accueillir et de traiter leur parole avec rigueur et responsabilité.

Cependant, les contraintes inhérentes aux questionnaires statistiques persistent et appellent toujours à une complémentarité des approches qualitatives. Quelles sont, par exemple, ces fameuses « remarques qui visaient l'identité de genre » qui ont mis mal à l'aise ces hommes ? Remarques virilistes, homophobes, transphobes ? Des réponses que nous ne pouvons avoir que par des discussions de terrain, une présence sur place et un lien de confiance avec nos collègues.

L'enjeu réside dans la recherche d'un juste équilibre entre l'étendue du questionnaire, indispensable à la compréhension des phénomènes dans leur complexité et leur inscription structurelle, et sa capacité à préserver l'attention et l'engagement des répondant·es.

7. Références bibliographiques

Balandier, G. (1955). *Sociologie actuelle de l'Afrique noire : Dynamique des changements sociaux en Afrique centrale*. Presses Universitaires de France.

Brown, E., Debauche, A., Hamel, C., & Mazuy, M. (Éds.) (2020). *Violences et rapports de genre : Enquête sur les violences de genre en France*. Ined Éditions.

Castoriadis, C. (1975). *L'institution imaginaire de la société*. Seuil.

Clair, I. (2016a). Faire du terrain en féministe. *Actes de la recherche en sciences sociales, 213*(3), 66-83.

Clair, I. (2016b). La sexualité dans la relation d'enquête. Décryptage d'un tabou méthodologique. *Revue française de sociologie, 57*(1), 45-70.

Deck Marsault, E. (2026). *La violence en spectacle : Féminisme, État punitif et figure de la victime*. La Fabrique.

Devereux, G. (1980). *De l'angoisse à la méthode dans les sciences du comportement*. Flammarion.

Duclos, A. (2021). *La France de traverse*. Éditions Recherches.

Fanon, F. (1961). *Les damnés de la terre*. Maspero.

Mathieu, M., Mozziconacci, V., Ruault, L., & Weil, A. (2020). Pour un usage fort des épistémologies féministes. *Nouvelles Questions Féministes, 39*(1), 6-15.

Mathieu, N.-C. (1991). Quand céder n'est pas consentir. Des déterminants matériels et psychiques de la conscience dominée des femmes et de quelques-unes de leurs interprétations en ethnologie. Dans N.-C. Mathieu, *Catégorisations et idéologies du sexe,* Paris, Côté-Femmes*,* voir tout le chapitre V, (p. 132-225).

Mathieu, N.-C. (2014). Bourdieu ou le pouvoir auto-hypnotique de la domination masculine. Dans *L'anatomie politique : Catégorisations et idéologies du sexe* (pp. 67-68). La Dispute.

Observatoire des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur (2024). *Pressions, silence et résistances : Étude sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations en milieu doctoral en France*.

Olivier, L. (2017). La répétition dans les processus archéologiques. *Cliniques, 14*(2), 172-186.

Parmar, P. (2022). *My Name Is Andrea* [Film documentaire].

Pommier, S., Porcher, R., Milburn, P., Méric, C., Dalaut, M., Rigaud, T., Eijsberg, H., Talby, M., & Muller, H. (2023). *Le doctorat en France : Regards croisés des doctorants et de leurs encadrants*. Réseau national des collèges doctoraux & Université Paris-Saclay.

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

Une élite intellectuelle issue de la surexploitation des jeunes chercheurs. Cas de l'université de Kinshasa

Bienfait Kambale Kambili

Doctorant, Université de Kinshasa

Enarque de la 7ème Promotion

Résumé

L'université de Kinshasa, créée en 1954 sous le nom de Lovanium, a vu très vite sa notoriété entamée au fil des décennies suite à plusieurs problèmes structurels et conjoncturels. Au nombre de ces défis structurels, l'on note la souffrance des enseignants-chercheurs, du professeur émérite au plus jeune assistant nouvellement recruté. Cette souffrance se vit différemment selon les catégories des enseignants-chercheurs. Cette communication, fondée à la fois sur l'observation-participante de l'auteur et sur une enquête qu'il a supervisée en 2025, entend relever les différentes formes de souffrance des enseignants-chercheurs des universités congolaises, lesquelles sont communes, *mutatis mutandis*, à l'ensemble des universités du continent. Nous plaçons le curseur sur les causes structurelles héritées de la période coloniale ayant conduit, à quelques exceptions près, à la (sur)exploitation des collaborateurs des professeurs en titre, Chefs de Travaux et Assistants.

Mots clés : Université de Kinshasa, souffrance structurelle, surexploitation, professeurs, chercheurs

ABSTRACT

The University of Kinshasa, established in 1954 as Lovanium, quickly saw its reputation eroded over the decades due to several structural and cyclical problems. Among these structural challenges is the suffering of teaching and research staff, from emeritus professors to the most junior newly recruited assistants. This suffering is experienced differently depending on the category of the teaching and research staff. This paper based both on the author's participant observation and on a survey we supervised in 2025, aims to identify the various forms of suffering experienced by teaching and research staff in Congolese universities, which are common, *mutatis mutandis*, to all universities on the continent. We focus on the structural causes inherited from the colonial period, which led, with few exceptions, to the (over)exploitation of the staff of tenured professors, lecturers and assistants.

Keywords: University of Kinshasa, structural suffering, overexploitation, professors, researchers.

1. Introduction

De nombreuses recherches ont été consacrées aux difficultés rencontrées par les universités congolaises, en particulier les établissements publics (Maindo Ngonga & Kapagama Ikando, 2012 ; Kalindye Byanjira, 2020 ; Kyota Kutumisa, 2020 ; Tshimbi Wola et Bisa Kibul, 2024). Ces problématiques sont désormais bien documentées, notamment au regard du faible positionnement des universités congolaises et, plus largement, des établissements d'Afrique subsaharienne dans les classements académiques internationaux1. Dans ce contexte, un paradoxe mérite d'être souligné : malgré la croissance continue du nombre de diplômés universitaires, les défis économiques, sociaux et institutionnels auxquels le pays est confronté semblent s'accentuer dans de nombreux domaines (Bongeli Yeikelo, 2015, p. 11). Alors, le militantisme estudiantin s'est développé au sein des universités publiques du pays entre 1961 et 1966, pour pallier l'inaction des organisations politiques du pays (Abemba Bulaimu et Ntumba Lukunga, 2004). De son côté, Issa Yuma (2022) dresse un constat particulièrement critique des dysfonctionnements qui affectent plusieurs universités et instituts supérieurs de la République démocratique du Congo. Selon cet auteur, les étudiants dénoncent fréquemment un décalage entre la réalité de leur expérience académique et les discours institutionnels des comités de gestion, lesquels mettent en avant la qualité de l'enseignement dispensé. Cette situation, observée aussi bien dans les établissements publics que privés à travers l'ensemble du territoire national, serait selon l'auteur, imputable aux pratiques et aux comportements inadéquats de certains acteurs chargés de l'encadrement des apprenants. Se pose alors la question de leur intégrité.

L'intégrité académique s'évalue à la capacité d'un système universitaire à circonscrire les failles des conditions de recrutement des doctorants, des postdocs, des chercheurs et des enseignants-chercheurs, celles de l'évaluation des dossiers de recherche et des différents dossiers de promotion, sans oublier l'impératif de contenir les comportements indélicats de certains de ses enseignants-chercheurs (Bergadaà, 2026). Mais comment parler d'intégrité académique quand les mauvaises conditions

[1] L'Université de Kinshasa est classée 46e en Afrique sur un total de 1 104 universités d'après le classement EduRank et 2 344e place sur 14 131 institutions académiques du monde ; pour d'autres, elle serait à la 5 728e ou 9 337e place au monde. Lire : L'UNIKIN progresse au classement africain des universités, sur https://www.unikin.ac.cd/l-unikin-progresse-au-classement-africain-des-universites, consulté le 09 mai 2026, à 13 heures 37 minutes.

de travail pour les chercheurs ont des répercussions inévitables sur la qualité de leur travail et de leurs connaissances ? De fait, les professeurs en titre et leurs collaborateurs dans les universités congolaises comme ailleurs sur le continent vivent des conditions de souffrance importantes qui ne sont pas néanmoins similaires (degré, existence ou pas d'instances de régulation), étant donné l'organisation et l'histoire propres à chaque institution.

Cet article analyse les mécanismes de surexploitation dont sont victimes de nombreux jeunes enseignants-chercheurs, principalement les Assistants et les Chefs de travaux, au sein de l'Université de Kinshasa. Notre objectif est de mettre en évidence les facteurs structurels qui favorisent ces pratiques, notamment certains héritages organisationnels remontant à la période coloniale. Cette situation contribue à renforcer des rapports de pouvoir asymétriques qui limitent la capacité à dénoncer des comportements de professeurs contraires à l'éthique et à la déontologie universitaires. À l'inverse, les collaborateurs situés au bas de la hiérarchie académique sont souvent contraints de supporter silencieusement des conditions de travail précaires, dépendant largement de leurs mentors pour accéder à la soutenance de leur doctorat.

C'est avant tout grâce à l'observation participante, méthode favorite des sociologues de terrain, que nous avons pu effectuer l'essentiel de cette étude, en étant nous-même collaborateur des professeurs à l'université de Kinshasa depuis une quinzaine d'années. Nous avons échangé avec des collègues de diverses facultés (filières) quant aux difficultés auxquelles ils sont confrontés au quotidien à l'université de Kinshasa. L'analyse croisée sur les pratiques formelles et informelles de collaboration entre professeurs et jeunes chercheuses et chercheurs nous a permis de comprendre comment ces derniers sont promus et mis en avant par leurs mentors dans différentes publications de leurs centres de recherche respectifs. Nous avons également encadré un mémoire d'étudiant sur le même thème en 2025 (Kayumba Mwana, 2025).

2. Souffrance universitaire chez les jeunes chercheurs et professeurs

Le secteur de l'enseignement supérieur et universitaire semble être le parent pauvre des différentes réformes entreprises par l'Etat depuis une vingtaine d'années et un chantier abandonné par son propriétaire, avec un pluralisme juridique qui consacre un foisonnement des règles, étatiques et privées, celles du niveau central et d'autres du niveau provincial et local. Plusieurs textes législatifs régissant le secteur sont devenus

obsolètes et donc inappropriés à l'évolution actuelle du secteur et à ses défis. C'est dans ce sens que le Parlement, réuni en session extraordinaire, a examiné une proposition de loi portant principes fondamentaux relatifs à la recherche scientifique et technologique à partir du 15 juillet 2026, un des volets du secteur de l'enseignement supérieur et universitaire.

Kayumba Mwana (2025), un de nos étudiants de Master, a interrogé pour son mémoire final trente professeurs et leurs collaborateurs à propos de leur souffrance, en leur demandant d'indiquer leurs difficultés professionnelles de parcours et de carrière.

- Concernant les enseignants-chercheurs seniors en titre, 15 problèmes ont été identifiés, lesquels relèvent du manque de soutien institutionnel. 13 sur 30 professeurs interrogés évoquent l'absence des structures institutionnelles pour accompagner et suivre les chercheurs congolais ; 13 autres considèrent les tensions politiques et mouvements étudiants comme générateurs de souffrance. Ils indiquent également : l'absence de prise en charge rémunératoire et pour la recherche, l'insuffisance salariale, la lourdeur administrative, les retards de paiement des salaires, l'allongement du temps entre le DES et la thèse, la gestion académique incohérente vis-à-vis des objectifs assignés au secteur de l'enseignement supérieur et universitaire, l'absence d'un plan clair et structuré du secteur, l'absence d'un réseau internet dans les universités et les difficultés matérielles, didactiques et pédagogiques, sans oublier un accès limité aux opportunités de recherche à l'international.

Concernant les collaborateurs des professeurs, l'étude a relevé, par ordre d'importance : l'absence de prise en charge au cours de la formation doctorale, l'absence d'accompagnement dans la recherche, l'accès limité et difficile aux ressources universitaires et opportunités de recherche internationale, beaucoup de pression inutile subie de la part du ministère de tutelle, l'absence de matériels didactiques et pédagogiques, beaucoup de difficultés pour la mécanisation (prise en charge financière) et l'accès à la prime institutionnelle, des relations intergénérationnelles tendues, l'absence de locaux modernisés pour les différentes tâches académiques, l'absence d'un plan structuré de carrière, le faible suivi de leurs mentors, la modicité et l'irrégularité des primes locales, la lourdeur administrative, l'absence de connexion Wi-Fi à haut débit, le manque de subvention de recherche, la charge de travail énorme, le manque de valorisation académique, les faibles revenus par rapport aux responsabilités assumées, la politisation, le clientélisme, le népotisme

et le clanisme. Faute de rémunération suffisante, une souffrance née de leur éparpillement dans de multiples occupations professionnelles alors que plusieurs blocages - dus à une bureaucratie exagérée à l'université - se produisent, freinant ainsi leur titularisation.

La souffrance au travail de ces deux catégories d'enseignant-chercheurs montre le problème structurel sous-jacent. Car, pour avoir échangé avec de nombreux collègues exerçant dans d'autres pays, nous constatons que cette souffrance est la même partout, peu importe le statut public ou privé de l'université en République Démocratique du Congo, comme ailleurs en Afrique subsaharienne, avec des nuances bien sûr. Ainsi, le phénomène est sans nul doute accentué par le fait que dans l'enseignement supérieur en République Démocratique du Congo, il n'existe pas d'inspection académique chargée d'effectuer le suivi-évaluation du travail du personnel scientifique et académique (Kambale Kambili *et al.,* 2024). Le régime des sanctions obéit, quant à lui, à la nomenclature générale du personnel de carrière des services publics de l'Etat Congolais, caractérisée par une lourdeur procédurale. Il manque assurément des instances spécifiques de prise en charge des transgressions au monde académique comme il en existe ailleurs.

Au-delà des problèmes précédemment évoqués, se pose également la question de l'exploitation des chercheurs juniors par les seniors, caractérisée le plus souvent par le recours systématique à l'informel.

3. Mécanismes historiques de l'exploitation des chercheurs juniors par les seniors

Si nous voulons comprendre pourquoi les chercheurs juniors se disent, et sont de fait, en situation d'exploitation, nous devons observer brièvement la période coloniale et comment elle a structuré les relations de pouvoir inhérentes à notre système universitaire.

L'historiographie coloniale montre combien la colonisation belge au Congo, sous le label de l'État Indépendant du Congo (E.I.C), fut l'une des plus destructrices, avilissantes et déshumanisantes. Lorsque la Belgique s'empara officiellement du Congo, en 1908, elle institua aussi une catégorisation de la population : a) les Blancs européens et américains qui vivaient au pays, b) les « évolués », soit les citoyens

congolais qui avaient un certain degré d'instruction, qui s'exprimaient correctement en français et qui avaient opté pour le modèle de vie du blanc, tel que l'adoption de la monogamie et le choix de la foi catholique, l'usage de couverts et de fourchettes lors de la prise des repas, sans oublier l'habillement à l'occidental. c) les « indigènes », équivalent des plébéiens de la Rome antique. A leur propos, le Ministre belge des Colonies, Louis Frank, dira : « *Le Noir ne fait pas de distinction entre le domaine public et le domaine privé ; s'il détient quelque parcelle de pouvoir, il en use non pas comme d'un mandat rempli dans l'intérêt de la collectivité, mais comme d'un avantage dont lui et les siens ont le droit de tirer profit… l'arbitraire, la violence et la cruauté prennent parfois une place trop large (…)* » (cité par Bongeli Yeikelo, 2015, p. 121).

Cette stratification sociale aura été déterminante à l'accession du pays à l'indépendance, le 30 juin 1960 et les nouveaux *Kapita* – expression qui désigne les maîtres noirs ayant succédé aux colonisateurs blancs – s'approprient et diffusent. Ce comportement se vérifie encore aujourd'hui à l'université avec des professeurs se comportant comme des *Kapita* de l'époque : devenus puissants, ou se considérant comme tels, ils abusent de leurs collaborateurs, se muant en des colons vis-à-vis des citoyens non instruits et de leurs collègues encore en formation. Dans la lignée des travaux de Bourdieu et Passeron (1985 ; 1970), nous retrouvons ici les rapports de force des structures de classe d'une génération à l'autre, avec un capital culturel empreint d'inégalités scolaires et une violence symbolique qui se reproduisent automatiquement. A quelques exceptions près, les professeurs en titre ne tolèrent pas de critiques ou de remise en question, pourtant essentielles dans un monde scientifique où la remise en question permanente est censée être la norme. Certains Assistants et Chefs de Travaux se muent alors en *Atalaku*[2] qui acclament et chantent les louanges permanentes de leurs mentors.

Lorsque les étudiants ont réussi avec brio leurs études de second cycle et qu'ils souhaitent entamer des études doctorales, ils doivent consentir d'amorcer un long processus parsemé d'embûches, pour effectuer leur apprentissage du métier d'enseignants-chercheurs. Plusieurs contraintes, ici aussi historiques, persistent aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du système. Presque la moitié des candidats sont les

[2] Nom en lingala donné aux fanatiques des stars musicales qui chantent les louanges de ces dernières dans des places publiques et qui sont prêts à défendre leurs idoles peu importe le sacrifice à consentir.

« *enfants d'abord* ». Cette expression est utilisée dans les milieux universitaires Congolais pour qualifier les enfants biologiques des professeurs ou affiliés qui bénéficient d'un traitement académique privilégié et contraire aux règles déontologiques. Nous sommes ici bien au-delà de l'expression des « héritiers » de classe de Bourdieu et Passeron (1985), puisqu'il s'agit d'héritiers biologiques et donc d'une pratique relevant du népotisme pur et simple. Certes, la plupart de ces « *enfants d'abord* » sont contestés par leurs collègues sur le plan de la méritocratie, mais qu'y faire ? Généralement le professeur est revêtu de son autorité pour décider souverainement à propos du travail de ses collaborateurs ou dépendants scientifiques. Des abus surviennent dans la plupart des cas, surtout lorsque les règles sont inexistantes ou obsolètes comme le dénonçait déjà Ilunga Kabongo (1991). Nous entrevoyons, à la lumière des faits recueillis dans la recherche réalisée, trois problèmes éthiques qui subsistent de nos jours. Tout d'abord l'opacité de délibération des jurys entraînant des spéculations, fondées ou pas, quant aux conditions pas toujours transparentes dans lesquelles la plupart des étudiants obtiennent 70% ou 80%. Ensuite, le manque de preuves probantes lors des dénonciations verbales des tricheries ou corruption, et l'inexistence des comités d'éthique et de déontologie dans nos universités, sur fond d'une solidarité mécanique entre plusieurs professeurs délinquants. Enfin, la peur d'oser évoquer un sujet si sensible qui touche directement les professeurs, alors qu'on est à leur service, sans omettre le fait que leur pouvoir terrorise trop souvent leurs collaborateurs !

4. L'organisation de la profession

Examinons tout d'abord les différentes charges horaires des six grades de personnel académique telles que représentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1 : Charge horaire du personnel académique et scientifique[3]

N	Grade	Charge d'heures en présentiel	Charge d'encadrement des travaux (Projets tutorés, Mémoires, Thèses)	Total
1	Professeur Emérite	2	2	4
2	Professeur ordinaire	7	13	20
3	Professeur	10	14	24
4	Professeur Associé	14	16	30
5	Chef de Travaux	16	20	36
6	Assistant	20	22	42

Il apparaît que le volume horaire par trimestre va, du début de la carrière à la fin de celle-ci, de façon décroissante. S'il semble logique que les collaborateurs des professeurs en titre doivent s'investir énormément pour valider leurs connaissances et espérer rendre des services à la société, il est aussi vrai qu'ils ont besoin de conditions de travail adaptées et encourageantes. Une des conséquences directes de la surcharge d'un collaborateur est qu'il sera tant occupé qu'il en oublie l'essentiel : le temps pour la recherche, les colloques, les séminaires doctoraux et autres activités essentielles au développement de son projet personnel. Il n'est ainsi pas surprenant de recenser des collaborateurs des professeurs de plus en plus vieillissants, la plupart âgés de 35-40 ans ne s'étant pas inscrits en troisième cycle. Pour des facultés comme Polytechnique, les Sciences et la Médecine, la vieillesse frappe encore plus, sans oublier des cas de maladies à la suite des raisons évoquées *supra*. L'on se souviendra pendant longtemps de ce doctorant qui, âgé d'une soixantaine d'années, décéda brusquement durant sa soutenance publique le 15 janvier 2025[4].

Examinons également le tableau ci-dessous des rémunérations du personnel enseignant.

[3] Instruction académique n° 027/MINESURSI/CAB.MIN/SASM/MMK/2025 du 22/10/2025 portant directives pour l'année académique 2025-2026, p. 35.
[4] Liévin Mputu, de la faculté des sciences pharmaceutiques de l'université de Kinshasa.

Tableau 2 : Barème actualisé de rémunération du personnel enseignant[5]

Grade	Prime de l'ESU
Professeur Emérite	8 573 168 Fc , soit 3 727$ US
Professeur Ordinaire	5 690 445 Fc, soit 2 474 $ US
Professeur	5 508 036 Fc, soit 2 394$ US
Professeur Associé	5 404 990 Fc, soit 2 349,9$ US
Chef de Travaux	1 701 000 Fc, soit 739,5$ US
Assistant	895 034 Fc, soit 389$ US

L'écart de rémunération entre les grades inférieurs et supérieurs de la carrière universitaire apparaît particulièrement marqué, avec des frustrations qui sont entretenues par le système et qui expliquent en partie cette ruée vers le diplôme de PhD pour des raisons strictement sociales de survie, dans la plupart des cas. Ce, alors même qu'ils ont beaucoup d'occupations *extramuros* et passent moins de temps avec leurs maîtres. Tous sont écartelés aussi entre plusieurs occupations.

Un bref retour sur l'histoire budgétaire à l'ESU-RDC renseigne qu'en 1960, à l'accession du pays à l'indépendance, l'université de Kinshasa bénéficiait du budget de l'Etat de six rubriques différentes : le budget d'investissement ; le budget du personnel (santé, funérailles, sociales, etc.) ; le budget des rémunérations ; le budget des bourses estudiantines ; le budget d'investissement en infrastructures ; le budget de recherche. A ce jour, seul le budget des rémunérations a survécu, et ce, à des taux largement revus à la baisse. Les collaborateurs des professeurs en titre sont les premières victimes, avec des taux de rémunération divisés par 6, 8 ou 10. Ce misérabilisme entretenu par le système, on ne peut pas s'étonner de voir quelques collaborateurs des professeurs céder à la tentation de la fraude, du plagiat et autres conduites transgressives.

Pour survivre dans un tel système, les assistants doivent accepter de se soumettre aux caprices des professeurs, leur hiérarchie directe, comme l'expriment deux de nos répondants.

[5] Données tirées de la grille de paie de la Direction de paie de l'Enseignement Supérieur et Universitaire de la République Démocratique du Congo de juillet 2026. Fc est l'unité monétaire de la République Démocratique du Congo, qui s'écrit en toutes lettres : franc congolais.

Pour devenir professeur dans cette université, il faut beaucoup de sacrifices et accepter de nombreuses humiliations du maître ! Moi, par exemple, j'ai été forcé d'intégrer la religion de mon maître, lequel m'envoie faire n'importe quel service à son nom et à n'importe quelle heure. C'est le prix à payer. (Deux chefs de travaux de la Faculté de droit de l'Université de Kinshasa).

Cette surexploitation des collaborateurs conduit parfois au refus de promouvoir les assistants, les maintenant ainsi dans une même position durant plusieurs années malgré leurs aptitudes acquises au fil du temps comme l'exprime ce répondant :

C*'est un véritable parcours du combattant de devenir Docteur. Moi, je suis passé d'humiliation en humiliation pour être aujourd'hui inscrit en thèse. J'ai été un garçon de courses de mon mentor et là j'ai pu gagner sa confiance et ensuite évoluer.* (Un chef de travaux de la Faculté des Sciences Sociales, Administratives et Politiques de l'Université de Kinshasa).

Mais pourquoi les professeurs pratiquent-ils toujours la formule « les enfants d'abord » au détriment de leurs jeunes collaborateurs méritants, alors qu'ils savent que cela relève du conflit d'intérêts et de népotisme ? La réponse est évidente pour les intéressés comme l'exprime ce répondant :

Nous sommes mal rémunérés et n'avons pas droit aux soins de santé de qualité ni aux obsèques dignes, comparativement aux musiciens et politiciens du pays. Si nous ne travaillons pas pour nos enfants, qui le fera à notre place ? (Full professeur de la Faculté des Sciences Sociales, Administratives et Politiques).

Il resterait à étudier un manquement flagrant à l'intégrité qui se dit dans les couloirs : le harcèlement sexuel. Ainsi, des jeunes femmes brillantes bénéficieraient d'une progression plus rapide que leurs collègues masculins en autant qu'elles acceptent de devenir concubines de leur directeur de thèse. Malheureusement, aucun règlement d'intégrité académique n'existe, ni aucun organe auprès duquel dénoncer de telles pratiques, moins encore émettre des sanctions à l'égard des contrevenants.

5. Quelques pistes pour remédier à la surexploitation des « jeunes » chercheurs

Nonobstant le sombre tableau que nous venons de dresser de la surexploitation du personnel scientifique, il est possible d'envisager un renversement de la situation en proposant quelques pistes de solution.

L'université est le reflet de la société dans laquelle elle se situe. Les mêmes inquiétudes que nous avons soulevées dans les pages qui précèdent sont également rapportées dans plusieurs secteurs de la vie nationale : problèmes inhérents à l'intégrité et corollaires, avec en filigrane la mentalité colonialiste. Les élites sont formatées dans des écoles et par les schèmes de représentation sociale et par l'action de leurs formateurs qui leur transmettent des antivaleurs.

La première conséquence d'une élite issue de la surexploitation et du népotisme est logiquement son incompétence, car elle n'est ni bien formée, ni préparée sur la base de la méritocratie, mais plutôt sur base de critères éminemment subjectifs. Car la reproduction sociale s'opère inévitablement et le nombre desdits intellectuels mal recrutés, mal formés va aller *crescendo.* Il n'est dès lors pas étonnant de constater que l'Afrique est devenue championne de paradoxes : plus le nombre de médecins formés augmente, plus on observe une mortalité élevée et une espérance de vie qui chute ; plus on forme d'économistes, plus les pays deviennent pauvres, s'endettent à l'extérieur et sont incapables de créer leurs propres usines ; plus on forme d'agronomes, plus les pays ont de sérieux problèmes alimentaires, etc. Par effet de conséquence, les pays africains sont restés faibles géopolitiquement, incapables de résoudre leurs angoisses existentielles, inventant plusieurs théories du complot.

Une des mesures que nous proposons est la mise en place de normes solides en matière d'intégrité au sein d'institutions universitaires existantes. Tous les manquements à l'intégrité tels que la fraude et le plagiat, le népotisme, les conflits d'intérêts et le harcèlement professionnel et le harcèlement sexuel doivent pouvoir être rapportés et entendus, avant d'être sanctionnés.

D'où notre deuxième recommandation qui consiste à mettre en place des comités d'éthique formés d'enseignants-chercheurs dans chaque institution, lesquels devraient être dotés de la plus grande indépendance de travail, les préserver des collusions et des ingérences de leurs pairs. Il existe des modèles de ce type d'organisation dans de

très nombreuses universités et il conviendrait d'en étudier les dispositifs de fonctionnement pour les adapter aux réalités de l'université. Nul n'est besoin de réinventer la roue quand il s'agit d'intégrité.

Notre troisième recommandation s'inscrit dans la déclaration du président Barack Obama du 11 juillet 2009 à Accra, devant le Parlement ghanéen : le continent africain n'a pas besoin d'hommes forts, mais bien d'institutions fortes. Il nous semble salutaire de redéfinir le pouvoir du professeur à l'université et d'éviter l'anarchie, en remettant en cause le manque d'autorité des institutions chargées de sanctionner les dérapages et d'atténuer le chaos organisationnel débouchant sur la souffrance des enseignants-chercheurs. La recette est connue, seule la volonté manque. Ainsi, cinq éléments clés devraient être mobilisés : la cohésion, la hiérarchie, la séparation, l'autorité de la norme juridique et la légitimité des institutions (Aundu Matsanza, 2026). Si ces équilibres de pouvoir sont rompus, la société est désaxée, poursuivant sa perte et celle de ses universités.

6. Conclusion

L'université Lovanium, devenue Université de Kinshasa, a été longtemps considérée, à tort ou à raison, comme un État dans un État, vu son imposante dotation, ses infrastructures gigantesques et ses enseignants aux compétences affinées, lesquels étaient parmi les meilleurs que comptait le continent, comme en témoignent les invitations qui ne cessaient de tomber à la table des autorités académiques de l'époque.

Plusieurs facteurs ont conduit à la perte de prestige et de rayonnement de l'université. Le premier de tous est sans doute une relève mal négociée par les éminents professeurs des premières décennies qui ont, pour la plupart, disparu. Leurs anciens collaborateurs ont quitté l'université pour occuper des postes de responsabilité dans le Gouvernement ou les entreprises publiques où ils obtenaient de bien meilleures rémunérations.

Aujourd'hui des voix s'élèvent pour réclamer le bilan des récents Etats Généraux de l'université congolaise malade. A Lubumbashi en 2022, les Etats généraux ont produit 329 résolutions adoptées, compilées et transformées en 207 recommandations adoptées en Conseil des ministres. Peu de changements semblent toutefois observables.

L'Afrique a besoin d'une renaissance et cette dernière passe immanquablement par la refondation et la restructuration de son université. Pour ce faire, ses filles et ses fils doivent être mus par une utopie de grandeur, émancipatrice et véritablement libératrice. Il faut entretenir cette imagination créatrice perceptible chez des milliers de jeunes Africains en général et particulièrement ceux qu'on rencontre à l'université en République Démocratique du Congo. Ces jeunes méritent d'être encadrés et placés dans des conditions d'intégrité académique. Les valeurs morales et éthiques devront cristalliser ce vœu de voir l'université africaine renaître de ses cendres.

Textes légaux et règlementaires

Instruction académique n° 027/MINESURSI/CAB.MIN/SASM/MMK/2025 du 22/10/2025 portant directives pour l'année académique 2025-2026 ;

Arrêtés ministériels convoquant les états généraux les états généraux de l'éducation, les tables rondes sur l'enseignement supérieur et universitaire en République Démocratique du Congo ;

Décision d'Etat n° 75/CC/89 du 29 avril 1989 portant abolition du monopole de l'Etat sur l'EPSP, élargissement de l'offre éducative au niveau supérieur et universitaire aux privés et fin du monopole de l'Etat sur l'ESU ;

Loi cadre n° 14/004 du 11 février 2014 relative à l'enseignement national.

7. Références bibliographiques

Abemba Bulaimu, J., & Ntumba Lukunga, J. (2004). *Mouvements étudiants et évolution politique en République démocratique du Congo* (Tome 1). Centre d'études politiques.

Arendt, H. (1972). *La crise de la culture*. Gallimard.

Aundu Matsanza, G. (2012). *L'Etat au monopole éclaté : aux origines de la violence en RD Congo*, L'Harmattan.

Aundu Matsanza, G. (2026). *Le pouvoir. Dimensions sacrées*. L'Harmattan.

Ayimpam, S. (2019). *Aux marges des règles et des lois. Régulation informelle et normes pratiques en Afrique*, L'Harmattan.

Bergadaà, M. (2026). *L'intégrité académique : du concept à l'action*, EMS Éditions.

Bergadaà, M. (2023). *Les nouvelles frontières de l'intégrité académique*, EMS Éditions.

Bergadaà, M. & Peixoto, P., Dirs (2023). *Academic integrity. A call to research and action*. Globethics.

Bongeli Yeikelo, E. (2015). *Education en République Démocratique du Congo : fabrique de cerveaux inutiles* ? L'Harmattan.

Bongeli Yeikelo, E. (2018). *L'émergence par la science. Pour une recherche scientifique citoyenne au Congo-Kinshasa*, L'Harmattan.

Bourdieu, P. & Passeron, J.-C. (1985). *Les Héritiers : le sens commun. Les étudiants et la culture*, Minuit.

Bourdieu, P. & Passeron, J.- C. (1970). *La reproduction : éléments pour une théorie du système d'enseignement.* Minuit.

Fudji Ngungu, E. (2022). *Regard critique sur l'enseignement en République Démocratique du Congo*, L'Harmattan.

Goffman, E. (1974). *Les rites d'interaction*, Minuit.

Issa Yuma A. (2022). *L'université face aux enjeux actuels en RDC. Développement des ressources humaines et inculturation de l'innovation*, L'Harmattan.

Kambale Kambil B., Lofembe Benkenya B. et Kapinga Kayembe N. (2024). Socio-anthropologie des résistances à la réforme. Chapitre V, Dir. Tshimbi Wola et Bisa Kibul Tshimpi Wola, A. et Bisa Kibul, M. (dirs.) (2024). *Etats généraux de l'enseignement supérieur et universitaire en RDC*, Academia.

Kalindye Byanjira, D. (2020). *Droit Congolais de l'enseignement supérieur, universitaire et de la recherche scientifique de 1954 à ce jour*, L'Harmattan.

Kyota Kutumisa, B. (2020). *Lutte contre la corruption en milieu de l'enseignement supérieur et universitaire*, Kinshasa, Editions Universitaires Africaines.

Ilunga Kabongo A. R. (1991). Pouvoir et responsabilité du professeur d'université : trois niveaux du mal. *Colloque universitaire historique L'Université de Kinshasa à l'aube de la 3ème République* Université de Kinshasa (UNIKIN).

Lututala Mumpasi, B. (2012). Université de Kinshasa : « colline du savoir », colline des transactions ? *Journal of Higher Education in Africa, 10*(1), pp.23–48.

Maindo, M. Ngonga, A. et Kapagama Ikando, P. (dir.) (2012). *L'Université en chantier en RD Congo. Regards croisés sur la réforme de l'enseignement supérieur et universitaire*, Karthala.

Ngoma Binda P. (2019). *Construire notre République. Introduction à la pensée politique congolaise*, Louvain- La- Neuve, L'Harmattan.

Tshimpi Wola, A. et Bisa Kibul, M. (dir.) (2025). *Etats généraux de l'enseignement supérieur et universitaire en RDC*, Academia.

Verhaegen, B. (1968). L'enseignement universitaire au Zaïre : de Lovanium à l'UNAZA. *La Recherche au Zaïre, 26*(3-4).

Vianin P. (2007). *La motivation scolaire. Comment susciter le désir d'apprendre* ? De Boeck.

Sites internet

https://www.unikin.ac.cd/l-unikin-progresse-au-classement-africain-des-universites, consulté le 09 mai 2026, à 13 heures 37 minutes.

https://mémoireonline.12/19/11356/m_la_mobilisation, consulté le 27/06/2025 à 23h05 minutes ;

https://patrinum.ch/nanna/record/17442/files/mp_ms2_p18700_p22304_2011.pdf?withwatermark=0&withmetadata=0&registerDownload=1&version, consulté le 06/06/2025, à 02h 30 minutes.

Travaux inédits

Kayumba Mwana, C. (2025). Démotivation des enseignants des universités et conséquences sur la formation en RD Congo [Mémoire de master, Université de Kinshasa].

Lambert, M. (2013). Être assistant et se développer professionnellement : Recherche descriptive et compréhensive sur le développement professionnel des assistants à l'Université de Fribourg [Thèse de doctorat, Université de Fribourg].

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

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).