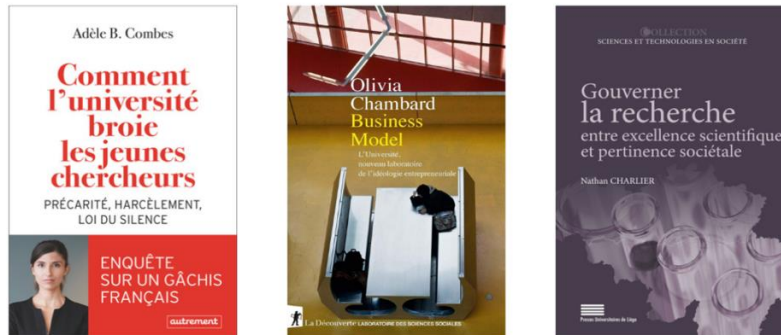


## Table ronde « L'excellence, mais à quel prix ? » - Synthèse

# L'excellence, mais à quel prix ?



- **Contexte**

Cette table ronde a été organisée par David Lombard, coordonnée par Élise Schürgers et David Lombard, et animée par David Lombard pour le groupe facultaire [Intersections](#) (groupe interdisciplinaire de doctorant.e.s de l'Université de Liège principalement issus de la Faculté de Philosophie et lettres). Elle s'est déroulée le jeudi 16 juin à 14h30 dans l'amphithéâtre Grand Physique de l'Université de Liège dans le cadre du cycle de conférences « Reconstruire ? » coordonné par Élise Schürgers et David Lombard et financé par l'Université de Liège<sup>1</sup>. Si le thème est large, il se veut un moyen d'activer des rencontres entre les disciplines. Décidé en pleine pandémie, celui-ci vise à prolonger les questionnements sur l'« après » au sens large (celui qui suit une crise, un moment théorique, ou même la production d'un texte) et à questionner la façon dont on peut reconstruire une épistémologie, des mécanismes de réflexions, des processus méthodologiques en fonction d'une situation qui, activement, nous demande d'ajuster nos façons de penser.

**Lien vers l'évènement :** [https://www.intersections.uliege.be/cms/c\\_9443171/fr/l-excellence-mais-a-quel-prix](https://www.intersections.uliege.be/cms/c_9443171/fr/l-excellence-mais-a-quel-prix)

- **Intervenants**

[Adèle Combes](#), docteure en neurobiologie, travaillant désormais dans le secteur privé, a décidé en 2019 de lancer une enquête sur la situation des doctorants et doctorantes en France. Parue dans son ouvrage au titre incisif *Comment l'université broie les jeunes chercheurs. Précarité, harcèlement, loi du silence*, cette enquête met en exergue des problèmes — harcèlement, précarité, loi du silence, manque de protection syndicale, absence de contrat de travail décent, ... — qui semblent devenir récurrents dans le domaine de la recherche scientifique.

[Olivia Chambard](#) est docteure en sciences sociales, et chercheuse affiliée au Centre d'études de l'emploi et du travail et professeure agrégée en sciences sociales à l'Université Paris 1-Panthéon Sorbonne. Elle a soutenu en 2017 une thèse intitulée « La fabrique de l'entrepreneur. Sociologie d'une politique éducative aux frontières du monde académique et du monde économique » et a publié chez Découvertes en 2020 l'ouvrage *Business model. L'université nouveau laboratoire de l'idéologie entrepreneuriale*.

---

<sup>1</sup> Financement « SPUR », octroyé par l'unité de recherche « Traverses ».

[Nathan Charlier](#) est docteur en sciences politiques et sociales, et chercheur au département des sciences de la santé publique de l'Université de Liège. Il a beaucoup travaillé sur les politiques de recherche dans le paysage belge et a publié sa thèse en 2021 sous le titre de *Gouverner la recherche. Entre excellence scientifique et pertinence sociétale* aux Presses universitaires de Liège.

[David Lombard](#) (animateur) est doctorant en langues, lettres et traductologie à l'Université de Liège, en cotutelle avec la Katholieke Universiteit Leuven. Il est membre du groupe facultaire [Intersections](#) (Unité de Recherche « [Traverses](#) »).

- ***Questions préparées par le groupe Intersections***

1. ***Pour vous, l'excellence scientifique, c'est quoi ?***

**Nathan Charlier (NC)** définit l'excellence scientifique avant tout comme un discours qui a été très présent ces dernières années à l'Université et dans les politiques de recherche. Néanmoins, la notion en tant que telle ne signifie pas grand-chose. Selon lui, la définition de l'excellence dans le domaine de la recherche peut varier en fonction des personnes et de leur statut au sein de la communauté universitaire ou encore au sein du ministère en charge de la recherche et de l'innovation. La notion se traduit aussi différemment selon la région ou selon l'époque. En Flandres, par exemple, ce sont principalement des critères quantifiés et comparatifs qui sont utilisés pour définir l'excellence. Cette approche est relativement similaire en Communauté Française dans la mesure où ce qui amène à une certaine excellence est, par exemple, le nombre de publications dans des revues à haut facteur d'impact ou le nombre de citations. Par contre, dans certaines commissions du FNRS ou dans les comités de certaines revues, d'autres critères pourraient devenir plus importants comme l'originalité du projet de recherche, la qualité argumentative, ou encore les résultats anticipés. En tous les cas, si les critères restent indéfinis, la définition est toujours relative et comparative ; il s'agit d'être « meilleur » qu'une autre candidature.

**Adèle B. Combes (AC)** ajoute que le cas de la France est similaire en soulignant que le mot d'ordre est de recruter des candidats internationaux sous le prétexte qu'ils seraient « meilleurs » que le « vivier local ». Cela étant dit, certains critères (e.g., le nombre de publications) peuvent être remis en question car ils dépendent de l'âge et de l'expérience de la personne. Le budget étant trop maigre, on constate que sont établis des critères « simplistes » et que le terme « excellence » est utilisé pour cacher le fait qu'on ne sache pas départager les candidats à la recherche. Pour elle, l'excellence ne doit pas uniquement porter sur des chiffres mais prendre d'autres critères et paramètres en compte – tels que le bien-être au travail, qui peut drastiquement améliorer la qualité de la recherche. Le problème intrinsèque au discours de l'excellence est qu'il souhaite plus d'innovation sans donner l'opportunité aux chercheurs de réfléchir à cette innovation. Par exemple, les financements vont en priorité à des sujets qui plaisent, en phase avec le temps, ce qui freine une volonté de rechercher une originalité scientifique qui ne suivrait pas ces codes actuellement en place. AC identifie donc une vraie opposition entre le financement, l'innovation et la notion d'excellence qui demeure « simpliste ».

**Olivia Chambard (OC)** confirme que l'excellence est un « mot piège », comparable au terme d'« autonomie » en France, qui est lui aussi paradoxal dans la mesure où l'autonomie des Universités a limité l'autonomie des chercheurs. « L'excellence, mais à quel prix ? » sous-entend une impossibilité d'atteindre l'excellence dans le contexte actuel. Le terme *excellence* relève donc avant tout de la gestion publique puisqu'il est utilisé pour évaluer ce que peut rapporter l'investissement dans la recherche. OC parle ainsi « d'excellence contre l'excellence » car les critères utilisés (principalement quantitatifs) empêchent les chercheurs de faire de la recherche originale et de qualité.

**2. Dans la revalorisation des évaluations scientifiques du quantitatif vers le qualitatif, et de la valorisation de publications dans des revues « prestigieuses » et/ou à haut facteur d'impact vers celle de l'open access général, les jeunes chercheurs semblent être considérés comme des contributeurs quand ils se plient au système quantitatif ou prestigieux pour renforcer leurs CV, ou comme des acteurs du changement quand ils décident de favoriser la qualité ou l'open-access, mais au risque de ne pas avoir le CV nécessaire pour poursuivre leur carrière dans ce dernier cas. Dans les deux cas, ils pourraient finir par être les victimes de ces pratiques. Avez-vous des pistes alternatives et « éthiques » de sortie qui pourraient être plus favorables aux jeunes chercheurs ?**

OC identifie une tendance dans les revues en sciences sociales en France, celle de rédiger des articles de plus en plus courts, de plus en plus nombreux, et d'une qualité amoindrie. Les jeunes chercheurs sont alors encouragés à publier beaucoup dès le début de la thèse et donc avant même que la recherche ait été menée à terme. Il y a aussi un réel contraste entre une époque où les chercheurs publiaient un ou deux livres importants utilisés et cités de nombreuses fois et les milliers d'articles publiés aujourd'hui qui vont sombrer dans l'oubli. L'article semble aussi parfois primer sur l'ouvrage alors que celui-ci reste un format important pour l'articulation des idées.

AC remarque que, dans son enquête, le « *publish or perish* », cette tendance à inciter les doctorants à publier (davantage par peur de se retrouver au chômage) est intimement liée aux conditions de travail (en particulier en sciences expérimentales où il faut inévitablement être présent en laboratoire pour faire des expériences scientifiques). Cela amène à des situations dans lesquelles les chercheurs ne peuvent plus réellement prendre de congés ou voient leurs vacances vivement critiquées. Par ailleurs, la carrière des promoteurs / promotrices (France : directeurs / directrices de thèse) est dépendante du nombre de publications, et encourager ses doctorants à publier davantage est donc une manière de faire évoluer sa propre carrière également. AC identifie aussi un effet pervers dans cette tendance, à savoir le risque que la passion nécessaire à une activité de recherche de qualité disparaisse. Ramener les activités de recherche à la seule activité de publication, en quantité, se fait très souvent au détriment d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Par rapport à l'*open access*, elle déplore le non-sens de la démarche qui vise à solliciter des *reviewers* (évaluateurs) qui ne sont pas rémunérés et à faire payer l'accès aux publications aux universités qui ont financé la rédaction de ces mêmes publications. Pour elle, il s'agit pratiquement d'un détournement de fonds publics officialisé. Tous les fonds utilisés pour payer l'accès à ces publications devraient être utilisés pour financer des chercheurs et chercheuses. Les classements des universités sont aussi alimentés par ce système absurde dans la mesure où l'*open access* favorise l'augmentation des citations et que seules les universités les plus riches peuvent se permettre l'accès ouvert aux revues onéreuses, elles obtiennent donc plus de citations et par conséquent plus de financements, la boucle est bouclée.

NC souligne qu'il n'y a pas d'incompatibilité entre le prestige et l'*open access*, mais l'accès à l'*open access* dans ces revues engendre des frais de publication conséquents pour les auteurs. Pour répondre à la question « que pourrait-on faire en termes d'évaluation ? », il soutient que c'est important de diversifier les critères d'évaluation de la recherche et des chercheurs et de faire attention à la signification des indicateurs utilisés (e.g., Que mesurent-ils vraiment ? Comment sont-ils produits ? D'où viennent les données ? Comment sont-elles agrégées ?). L'indice qui est très souvent utilisé est le *h-index* et cet indicateur signifie que si on publie des articles polémiques, méthodologiques ou de revue de la littérature, les chances d'être cité plus

souvent augmentent alors que si on publie des résultats d'une recherche très pointue, elles peuvent diminuer. Cet index ne donne aucune indication sur la qualité d'une recherche mais plutôt sur le référencement de celle-ci. Le *Leiden Manifesto* par exemple est une initiative intéressante car elle appelle à utiliser les indicateurs bibliométriques pour ce qu'ils sont, en faisant attention à avoir un cadre évaluatif ne se limitant pas à la comparaison d'indicateurs entre eux pour faire ressortir un candidat ou un autre. Le plus important est de reconnaître la diversité des dossiers des candidats et de leurs activités scientifiques (e.g., organiser une exposition, s'investir dans un cours et dans l'encadrement de mémoires, vulgariser des connaissances, ...), ce qui n'est pas encore (ou très peu) le cas dans les modalités actuelles d'évaluation de la recherche.

**3. *Certaines personnes critiquent l'idéologie productiviste qui envahit les exigences en matière de recherche. On pourra citer le terme utilisé par Baptiste dans le livre d'Adèle, « bureau-prison », qui montre bien que la distinction entre vie privée et vie professionnelle est de plus en plus floue : on normalise le travail le week-end et on sanctionne le temps pour soi. On préférera peut-être l'autre extrême, qu'Adèle cite aussi à travers les mots de Paul Nurse, prix Nobel de physiologie ou médecine : « Si vous voulez vraiment être bons, vous ne devez pas travailler trop dur ». Comment cette influence productiviste est-elle arrivée jusqu'à l'Université et comment pourrait-elle être contrée sans mettre en danger les carrières des jeunes chercheurs.euses ?***

AC souhaiterait remettre l'humain au centre de la recherche en la rendant à la fois de qualité et heureuse. En parallèle des classements des universités comme le classement de Shanghai, il pourrait exister un autre type de classement qui porterait sur la qualité de vie au travail. Les deux classements sont liés selon elle car pour être bien classé dans le premier, il faudrait abandonner toutes perspectives et éviter tout « accident » dans sa vie privée (e.g., la maternité, congés de maladie, ...). Il faudrait préférer des universités qui respectent les rythmes de vie de chacun et qui n'associent pas une productivité ou une quantité amoindrie de publications à la notion de fainéantise. AC souligne aussi que d'autres opportunités et attentions (e.g., récupérer des jours de travail en semaine, possibilité d'adapter ses horaires, attention aux profils de chercheurs différents) existent dans d'autres secteurs alors qu'elles semblent être négligées dans la recherche, et ceci souvent au détriment de la santé mentale des chercheurs.

NC commente la dimension historique de cette idéologie productiviste dans la recherche qui serait arrivée à partir des années 1980, en même temps que la diffusion des idées du néolibéralisme aux États-Unis et en Europe. À partir de ce moment-là est survenue une instrumentalisation de la science au profit de l'économie. La recherche n'était pas totalement libre ou pure, ne contribuant à aucun intérêt économique (e.g., domaine de la pharmacie, recherche avec intérêts stratégiques nationaux pour le nucléaire, ...). Néanmoins, à partir des années 1980-1990, l'idée d'économie de la connaissance s'est répandue pour que se développent des politiques de l'offre et pour favoriser l'entrepreneuriat, ce qui se traduit par des financements qui ciblent la recherche appliquée en affichant des partenariats avec des entreprises ou en menant à des brevets et en développant un intérêt pour la propriété intellectuelle afin de générer du profit. L'idéologie productiviste intervient donc dans ce lien entre le marché économique et la recherche, même s'il touche davantage les sciences naturelles ou appliquées que les sciences humaines. En parallèle émergent des nouveaux outils pour étudier la recherche en tant qu'objet (e.g., bibliométrie) et ceux-ci visent à comparer des chercheurs, des revues, ou des universités. L'émergence de ces outils a eu un effet majeur car

ils permettent de gouverner la recherche différemment ; avec des effets pervers qui vont jusqu'à la fraude scientifique. NC met aussi en exergue la notion de soin, de « *care* », comme piste de réflexion dans la mesure où, dans cette démarche, la manière dont un chercheur peut investir son objet de recherche et produire des connaissances avec attention devient plus importante que la quantité de productions.

**OB** souligne que l'idéologie productiviste n'aura pas le même impact ou la même importance selon les domaines, les univers, ou les statuts (e.g., doctorant, post-doctorant, professeur, ...). Selon elle, les exigences productivistes peuvent même empêcher de faire de la recherche car il faut donner plusieurs cours ou publier des articles avant d'avoir terminé une thèse. Pour le cas des titulaires ou des chercheurs permanents, la surcharge de tâches annexes, souvent administratives, empêchent les chercheurs de travailler. Les politiques néolibérales ont aussi eu comme impact la création de nombreux postes contractuels et de non-titulaires ainsi que de faire travailler les chercheurs un maximum sur des contrats à durée déterminée et de les sortir de l'idée qu'ils étaient des fonctionnaires. Cependant, le contrat à durée indéterminée ou le fonctionariat ainsi que l'accès à des financements permet d'avoir une tranquillité d'esprit et une vision sur le long terme, de ne pas se sentir précaire, et de pouvoir se consacrer sagement à une recherche innovante et de qualité. Enfin, l'idéologie productiviste a aussi un impact sur la perception et l'estime de soi des chercheurs. En France, par exemple, suite aux nouvelles lois promulguant les « modulations de services », il est demandé de certains chercheurs qui ne sont pas jugés comme assez productifs d'enseigner plus, les « mauvais chercheurs » deviendraient donc des enseignants. Cela revient à voir l'enseignement comme une punition qui par ailleurs mettrait un terme à toute possibilité de publier faute de temps.

**4. Dans l'ouvrage d'Olivia, on peut lire que l'« étudiant-entrepreneur » est un « pansement peu efficace contre le chômage, à une idéologie masquant l'inégalité des chances ou encore à une manière d'introduire certaines réformes de l'université ». Pourriez-vous commenter cette proposition ? L'étudiant-entrepreneur, du moins du point de vue idéologique, pourrait-il devenir une généralité pour toutes les filières des universités, en sachant que le doctorant devient davantage un « gestionnaire de projet » qu'un chercheur qualifié ?**

**OB** rappelle qu'elle était surprise de voir ce champ lexical s'inviter dans le domaine académique. Dans son ouvrage, elle étudie l'évolution de ce lexique qui a pris la forme de diverses initiatives (e.g., « *start up weekend* », des rencontres avec des entrepreneurs, des masters dédiés à l'entrepreneuriat, ...) dans les filières des universités pour sensibiliser les étudiants à l'entrepreneuriat. En retraçant la genèse de ces initiatives, elle s'est rendu compte qu'elles étaient d'abord localisées et qu'elles se sont ensuite transformées en une politique publique pilotée par le ministère de l'enseignement et le ministère de l'économie dans la continuité de la mise en place du régime de l'auto-entrepreneur permettant à chacun de devenir entrepreneur, peu importe sa situation. Pour les jeunes chercheurs, l'idée principale était d'utiliser l'entrepreneuriat comme un pansement contre le chômage en formant les doctorants (surtout pour les étudiants considérés comme les « moins employables », c'est-à-dire issus des filières de lettres et sciences humaines) à l'entrepreneuriat pour qu'ils deviennent innovants et pour les faire aller vers le secteur privé. **OB** interprète cette démarche comme une tentative d'introduire dans le long terme certaines réformes pédagogiques dans l'université, à travers l'introduction de pratiques de gestion issues des écoles de commerce mais aussi via une attention particulière pour les « savoir-être » normatifs et inspirés de la figure de l'entrepreneur plutôt que les « savoirs » et les connaissances scientifiques prônés à l'origine par l'université. Cette figure de l'entrepreneur devient alors une idéologie visant à promouvoir « l'entrepreneur

de soi » ou l'« étudiant-entrepreneur » avec l'idée que l'étudiant ou doctorant devient dès le début de ses études un « entrepreneur de sa carrière » qui doit se construire un CV seul face à la collectivité, être stratégique et utilitariste en voyant son travail comme rentable et utile sans perdre de temps. Le vocabulaire de l'entrepreneuriat devient donc le signe d'une idéologie qui répand de nombreuses valeurs dans le domaine académique.

NC rapporte que la figure du « chercheur-entrepreneur » est très présente dans le domaine de la recherche et aussi très valorisée à travers une série de discours et de dispositifs de gestion. Cette valorisation s'est installée d'une manière sensiblement similaire à ce que Luc Boltanski et Eve Chiapello décrivent dans leur ouvrage *Le nouvel esprit du capitalisme* (1999), montrant comment, après 1968, le capitalisme s'est transformé et a fait sien les critiques qui lui étaient adressées autour des libertés et de l'organisation du travail tout comme il a mis en avant les notions de projet, de gestion, d'autonomie, etc. Dans la recherche, il y a tout un travail autour de la création de *spin-offs*, de brevets, de réseaux, ou de la valorisation de la recherche en sciences humaines. Le chercheur-entrepreneur doit alors être capable d'expliquer et de vendre son projet à tout type de public et dans tous les secteurs (e.g., un banquier, un politicien, un étudiant, ...).

AC revient sur les notions de réseau et de brevet, et plus précisément sur le type de témoignage cité dans son livre sur l'« art du réseau et de la survie ». La notion de réseau est fondamentale dans la recherche et présente à la fois un aspect positif et un aspect négatif. L'aspect positif est que le réseau sous-entend que la recherche ne se fait pas entièrement seul ou de manière complètement isolée. Par contre, la notion de réseau porte la connotation négative de « copinage », d'entraide qui dérive sur un « entre-soi ». Quant au brevet, dans les sciences expérimentales, les universités valorisent le brevet mais sans donner les capacités humaines et administratives aux jeunes chercheurs de déposer ces dits brevets. Par ailleurs, si un brevet est déposé, ce n'est pas toujours dans des conditions justes car les collègues ou le comité du jeune chercheur pourraient s'approprier les résultats de recherche de ce dernier et donc un pourcentage important du brevet auquel il/elle devrait avoir droit.

**5. *Le livre d'Adèle met bien en exergue que les jeunes chercheuses sont devenues des « gestionnaires administratifs » qui doivent aussi elles-mêmes traverser les méandres de l'administration et ses tractations chronophages pour s'inscrire, se faire rembourser de frais ou les prévoir avant leurs activités scientifiques ou même organiser leur défense de thèse. Est-ce que le milieu universitaire et/ou de la recherche crée des tâches administratives qui sont toujours nécessaires ? Quelles différences avec d'autres métiers ? Ne peuvent-elles pas être simplifiées ?***

NC constate qu'il y a une partie problématique dans le côté administratif de la recherche dans la mesure où les chercheurs doivent souvent avancer de l'argent avant d'être remboursés. Cela étant dit, il n'est pas choqué par la charge administrative des chercheurs, qui peut être comparée à celle d'autres métiers. Ce travail de gestionnaire administratif est pourtant plus conséquent qu'il y a trente ans et se manifeste beaucoup au niveau des professeurs. NC remet aussi en question les *time sheets* qui sont utilisées dans une logique d'*accountability* pour indiquer au pouvoir financeur toutes les tâches effectuées à telle ou telle heure et pendant combien de temps. Dans cette démarche, il n'est plus aussi important de montrer les résultats intéressants d'une recherche que de prouver l'absence de fraude.

AD rappelle qu'il y a deux problèmes liés à la question administrative dans son ouvrage. En premier lieu, l'insuffisance de personnel administratif pour gérer les dossiers des jeunes chercheurs peut occasionner des embouteillages (i.e., être « bloqué » administrativement) et / ou du stress chez les jeunes chercheurs qui ne peuvent pas adapter leur planning en fonction de

situations exceptionnelles (e.g., handicap, maladie, ...). Deuxièmement, les titulaires ou chercheurs permanents sont de plus en plus transformés en gestionnaires administratifs au lieu de faire de la recherche car ils doivent réaliser des dossiers de financement ou gérer des équipes. L'insuffisance de personnel administratif impose donc également une charge administrative supplémentaire aux chercheurs permanents qui se retrouvent surchargés et sous pression.

**OC** souligne que ce problème touche aussi d'autres secteurs en citant le livre de Béatrice Hibou, *La bureaucratisation néolibérale* (2013), dans lequel l'auteure écrit que l'idéologie néolibérale a généré une surenchère bureaucratique dans de nombreux secteurs. Dans les universités françaises, **OC** constate aussi une baisse des budgets qui limite le personnel administratif, ce qui empêche de faire de la recherche, c'est-à-dire le travail pour lequel on est réellement embauché. Par ailleurs, il y a une complexification de l'administratif liée à l'excellence dans la mesure où il est utilisé, comme avec les *time sheets*, pour évaluer les chercheurs en permanence.

**6. *Le numérique, dont l'imposition dans l'enseignement et la recherche pendant la pandémie fut fortement critiquée par Philippe Forest dans un tract Gallimard de 2020, est-il un produit dérivé de l'idéologie entrepreneuriale et/ou capitaliste et productiviste ? Quels sont les dangers de son éventuelle pérennité dans la recherche et l'enseignement universitaires ?***

**NC**, même s'il préfère le contact avec les étudiants dans le contexte de l'enseignement, n'est pas contre le numérique par principe tant qu'il ne se substitue pas complètement aux autres formes d'enseignement. Il dénonce par exemple certaines pratiques comme en France où des ATERS (« Attachés Temporaire d'Enseignement et de Recherche ») pourraient être remplacés par des podcasts qu'ils ont eux-mêmes enregistrés. Cet exemple lui permet de revenir sur son étude comparative entre la Flandres et la Wallonie, dans laquelle il souligne que les pouvoirs politiques sont beaucoup plus impliqués dans la recherche en Flandres et en France qu'en Wallonie, où une certaine autonomie a pu être préservée car la région est relativement épargnée de l'intervention publique dans la gestion de la recherche et de l'enseignement universitaires.

**AC** parle davantage du télétravail, qui est une des conséquences de la pandémie. Le télétravail peut être un outil d'émancipation qui permet de réaliser qu'il y a du travail et des tâches qu'on peut réaliser depuis chez soi sans aller au laboratoire. Par ailleurs, ceci montre qu'il est possible de faire confiance aux travailleurs et cette liberté permet de mieux gérer son emploi du temps et de trouver son propre rythme en ayant une certaine indépendance. En ce sens, le numérique / télétravail peut être un outil de bien-être dans son travail à condition qu'il reste un choix et ne soit pas imposé. Par contre, le télétravail peut créer une solitude ou un isolement qui peut devenir problématique pour la santé mentale des chercheurs.

**OC** pense que le numérique peut dégrader le versant collectif nécessaire à la recherche, et surtout en sciences humaines où l'obligation d'être présent sur le lieu de travail existe moins. À court terme, ces outils peuvent paraître pratiques et utiles, mais à moyen terme ils posent des questions quant à cette place de l'interaction collective. Pour l'enseignement, le numérique a eu pour conséquence de diminuer la présence aux cours même quand les effets de la pandémie étaient moindres. Il y a donc un danger de généraliser les cours en ligne tant pour les étudiants mais aussi pour les enseignants qui sont mêlés à des logiques d'économie permanente et pourraient perdre leur emploi si les cours sont enregistrés et que les politiques estiment ensuite que les enseignants ne sont plus nécessaires.

**7. *Dans le film Whiplash, un étudiant de jazz, à la batterie, subit des pressions de la part du chef d'orchestre du big band dans lequel il joue. On y trouve de nombreuses formes du harcèlement moral que l'on trouve dénoncées dans le***

*livre d'Adèle : une façon constante de rabaisser les résultats produits, de lui suggérer qu'il est sous le niveau qu'il devrait avoir, une comparaison et une mise en concurrence avec d'autres, des formes d'humiliations et de colère en public, de violence, de piège tendu pour ruiner le travail du batteur (mauvaises partitions), etc. Pourtant le film se conclut sur un solo frénétique (qui ressemble à l'aboutissement d'une thèse) et sur le regard approbateur du même chef d'orchestre. S'en dégage un sentiment ambigu : le musicien réussit au prix d'une souffrance ; et on est, dans une certaine mesure, heureux pour lui. Pourtant, dans un même temps, on se sent piégé par cette narration qui lie presque nécessairement l'œuvre réussie, brillante, à une certaine quantité de souffrance et de déni de soi (de ses relations familiales, professionnelles, etc). D'une certaine manière, et sans vouloir excuser les harceleurs, comment peut-on lutter contre ces formes d'admiration par lesquelles on instaure une stature symbolique hors norme aux personnes qui nous harcelleront ?*

*Dans le film, autant que dans le livre, on sent que cette stature symbolique est en partie liée à un statut conféré par l'institution. Sans doute certains aspects de ce statut sont-ils positifs : l'écriture d'un ouvrage qui a eu de l'importance dans le domaine, l'éloquence devant un amphithéâtre, etc. L'idée d'un rite d'un passage que le supérieur attendrait que l'on reproduise est toutefois souvent mentionnée, puisqu'il l'a passé lui-même. C'est l'élément de ce rite qui est important : le nombre de publications, l'abnégation de soi (suppression de ses congés, ne pas être malade). Quelles pratiques peut-on envisager, entre collègues, pour briser cet effet de fascination et de dépendance à l'approbation d'une personne ?*

AC relève un problème important dans la question, qui est l'admiration d'une personne qui doit souffrir pour réussir. Dans la recherche, l'idée circule qu'« en thèse, si tu ne souffres pas, tu ne produis pas une bonne thèse ». Cette affirmation, qui est fautive, traduit que notre valeur en tant que personne, en tant que chercheur, est directement liée à notre souffrance. Pour AC, on prend le problème à l'envers car l'admiration dans le film *Whiplash*, c'est que la réussite est atteinte *malgré* la souffrance et non *parce qu'il y a eu* souffrance. La société met beaucoup en avant l'idée que pour être admiré il faut avoir souffert ou avoir vécu des traumatismes (e.g., comme pour des super héros qui n'ont pas eu la vie facile) et avoir surmonté sa souffrance. Il n'y a aucune honte à être heureux d'écrire sa thèse. Par rapport à l'admiration, elle ajoute qu'il est normal d'admirer une personne car on apprécie sa production intellectuelle ou son éloquence, ce n'est pas malsain, mais il faut connaître les limites de cette attitude dans la mesure où l'admiration ne peut pas servir de prétexte pour des abus. La relation peut être d'égal à égal, sans emprise psychologique, tout en reconnaissant la carrière brillante d'autrui.

NC ajoute que rien ni personne ne devrait travailler trop, ou travailler le week-end pour produire plus ou faire mieux. Il ne faudrait pas faire de l'université un milieu où il deviendrait obligatoire de toujours faire plus afin d'atteindre un poste. Par rapport au harcèlement, il explique que les professeurs sont dans des positions de pouvoir quand ils deviennent chefs de service ou de projets et sont presque intouchables. Il déplore le manque d'écoute des victimes dans les universités et l'absence de sanction pour les professeurs qui créent de la souffrance.

AC cite la lettre à l'éditeur « [How Bullying Becomes a Career Tool](#) » parue dans *Nature Human Behavior* ([traduction française](#)) en soulignant que le harcèlement est une façon pour certains chercheurs d'éliminer la concurrence. Ces chercheurs créent un environnement de



travail qui leur est favorable car autour d'eux se trouvent des personnes qui leur sont redevables dans la mesure où ils les ont aidées à atteindre leur poste en supprimant la concurrence. Ces environnements toxiques engendrent par la suite des titulaires et professeurs qui pourraient être des harceleurs sexuels ou moraux et qui seront protégés et intouchables. Pour avoir un changement, il faut que les personnes au pouvoir (e.g., recteurs, doyens, professeurs, ...) aient la volonté de changer les choses.

**8. Une question sur la notion d'impact sociétal. Dans les enquêtes menées par NC, un membre de notre université interviewé déplore qu'il faille parfois « camoufler » la recherche fondamentale en recherche appliquée ou stratégique pour obtenir des financements. Le chercheur se voit contraint à absolument chercher à convaincre voire à tromper le comptoir de financement. Quels sont les problèmes et enjeux éthiques liés à la notion d'« impact sociétal » et à cette démarche selon vous ?**

NC souligne que de nombreux travaux prouvent que la recherche aura, qu'on lui demande d'en avoir ou non, des impacts sur la société. On ne peut donc pas faire l'économie d'une réflexion sur l'impact que nos travaux scientifiques vont avoir sur la société. Il n'est pas non plus en faveur d'une majorité qui dicterait ce que la recherche pourrait dire/faire ou ne pas dire/faire. Enfin, le « camouflage » pose la question de la répartition des financements pour la recherche orientée vers des priorités qui ne sont pas principalement scientifiques (e.g., le changement climatique, le cancer, ...), et pour la recherche non orientée. Un déséquilibre entre ces financements amène ce camouflage car les chercheurs impliqués dans la recherche non orientée doivent aller chercher un financement ailleurs.

AC ajoute que la recherche fondamentale, pour les connaissances, reste intéressante dans tous les cas. Elle met aussi sur la table la question de « l'utilité » de la recherche. Cette utilité est très difficile à percevoir. Par exemple, il y a depuis des années des demandes de chercheurs pour financer des projets sur les coronavirus et qui n'ont rien obtenu, et la pandémie est ensuite arrivée. La recherche ne peut pas toujours être applicable ou utile immédiatement.

OC constate aussi un manque croissant d'écoute des chercheurs dans le domaine des sciences humaines et sociales en France. Il y a un sentiment de régression sur la portée que peuvent avoir les travaux des chercheurs même quand ils traitent de sujets qui sont au cœur des débats politiques contemporains (e.g., inégalités scolaires, ...).

AC met en exergue la place de la vulgarisation scientifique. Nous pouvons aussi réfléchir à la façon dont nous communiquons et la remettre en question par rapport à d'autres médias (e.g., Youtubeurs, ...). Son livre, par exemple, casse les codes de la recherche en vue de sensibiliser d'autres personnes et d'avoir un impact sociétal en dehors du monde académique. Les politiques doivent aussi réfléchir à comment (re)valoriser les travaux de nos chercheurs.

**• D'autres points et pistes important.e.s abordé.e.s**

- NC : les institutions ne s'intéressent pas toujours suffisamment aux situations spécifiques où des relations de travail problématiques ou de souffrance émergent. On pourra citer le livre *Exit, Voice, and Loyalty* d'Albert Hirschman dans lequel il catégorise trois manières de gérer des problèmes. L'université semble privilégier l'option « exit » car si un problème survient, il est coutume de simplement « aller voir ailleurs » ou de se plier aux codes sans vouloir appliquer un changement ou faire entendre une voix divergente (« voice »).

- **AC** : on demande trop souvent aux jeunes chercheurs d'être porteurs du changement alors qu'on ne donne pas aux universités et aux professeurs et chercheurs permanents les outils nécessaires pour amener ces changements et protéger tous les jeunes chercheurs. Il n'y a pas de cadre de protection suffisant pour permettre aux jeunes chercheurs concernés par une certaine violence de se faire entendre. Les enquêtes ne règlent pas ces problèmes, elles ne donnent que des chiffres mais pas de solutions. Par ailleurs, ces enquêtes ne posent pas les bonnes questions, elles devraient poser des questions sur des cas spécifiques, même lorsque le problème concerne 1% du personnel (ce qui traduit une réelle volonté de changement).
- **Question des cahiers des charges** : **OC** n'est pas certaine que les missions des chercheurs-enseignants comme enseigner ou faire de la recherche peuvent être découpées de la sorte, et il ne faudrait pas que la démarche soit instrumentalisée par les dirigeants pour contrôler encore davantage les travailleurs. Autre remarque : en France, le cahier des charges n'est pas un contrat de travail négocié, il s'agit d'un statut national comme pour l'ATER. / **AC** rappelle qu'il existe « l'objectif annuel » dans le privé qui peut être positif et rassurant comme un cahier des charges mais en soulignant que cela dépend de la personne qui le rédige et de la conscience de la réalité du travail qu'a ou non la personne engagée. Il faut aussi un suivi et un questionnement de ce suivi du cahier des charges sans incriminer les chercheurs qui ne répondraient pas aux demandes du cahier des charges. / **NC** pense que l'outil est intéressant seulement quand il s'agit d'un contrat négocié et à géométrie variable en fonction de la personne et de ses intérêts. L'évaluation à terme doit aussi être négociée car elle repose sur des exigences qui sont des épreuves (e.g., publier un article dans tel type de revue, obtenir un financement, ...) au caractère indéterminé et/ou incertain. Comme dans toute négociation d'un contrat de travail, le travailleur n'est jamais l'égal de l'employeur, une représentation syndicale forte pourrait alors protéger le travailleur contre ces rapports de force inégaux. / **AC** ajoute qu'il pourrait aussi être intéressant d'avoir un cahier des charges ou des objectifs annuels individuels pour les encadrants autant que pour les encadrés.

### • *Références*

- Blanchet, Philippe, 2020, *Main basse sur l'Université*, Paris, Textuel.
- Chambard, Olivia, 2020, *Business Model. L'université nouveau laboratoire de l'idéologie entrepreneuriale*, Paris, La Découverte.
- Charlier, Nathan, 2020, *Gouverner la recherche : entre excellence scientifique et pertinence sociétale*, Liège, Presse Universitaires de Liège.
- Chazelle, Damien (réalisateur), 2014, *Whiplash*.
- Chiapello, Eve, Boltanski, Luc, 2011, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Combes, Adèle B., 2022, *Comment l'université broie les jeunes chercheurs. Précarité, harcèlement, loi du silence*, Paris, Autrement.
- Forest, Philippe, 2020, *L'université en première ligne. À l'heure de la dictature du numérique*, Paris, Gallimard.
- Hibou, Béatrice (ed.), 2013, *La bureaucratisation néolibérale*, Paris, La Découverte.
- Hirschman, Albert, 1990, *Exit, Voice, Loyalty: Responses to Decline on Firms Organizations & States*, Cambridge, Harvard University Press.
- Täuber, Susanne, Mahmoudi, Morteza, 2022, « How bullying becomes a career tool », *Nature Human Behavior*. [10.1038/s41562-022-01311-z](https://doi.org/10.1038/s41562-022-01311-z).

# Intersections