

Valeurs et Éthique de la Gouvernance Universitaire

par

Iikka Niiniluoto
Université d'Helsinki, Finlande

La gouvernance et l'administration des universités font appel à la fois à des qualités de direction (fixer des objectifs, promouvoir des valeurs) et de gestion (trouver des moyens et des ressources pour atteindre les objectifs approuvés).

Les valeurs managériales fondamentales sont la responsabilité, la productivité, l'efficacité et l'efficience. Tels sont les slogans favoris de l'influente école connue sous le nom de Nouvelle gestion publique, mais leur origine remonte au programme de « gestion scientifique » mis au point par Taylor au début du XXe siècle. Cette situation est quelque peu paradoxale, étant donné que les partisans de la société d'information postindustrielle souhaitent remplacer les modèles démodés du taylorisme et du fordisme, fondés sur du travail en usine répétitif et hiérarchisé, par le concept d'organisations apprenantes favorisant la créativité et l'épanouissement personnel. Dans les années 80, ces nouvelles doctrines se sont étendues du secteur privé au secteur public, y compris aux universités financées sur des fonds publics. Aujourd'hui, de nombreuses universités ont amélioré leurs capacités de gouvernance autonome, mais dans le même temps, leurs performances sont devenues étroitement liées aux objectifs externes, pour la plupart économiques, des « systèmes d'innovation nationaux ».

Malgré l'importance des valeurs managériales nécessaires à une administration efficace, les universités ne peuvent pas fonctionner sans se soucier de leurs propres valeurs universitaires et éthiques. Elles ne peuvent être autonomes et jouer un rôle d'impulsion que si les exigences de productivité vont de pair avec la reconnaissance du fait que les universités sont des organisations fondées sur des valeurs et dotées d'une mission qui leur est propre. Les valeurs universitaires et l'éthique scientifique sont à la base de la déontologie du personnel des universités – chercheurs, enseignants, directeurs et autres.

Les universités sont des institutions qui ont pour fonction de mener des recherches et de dispenser un enseignement fondé sur ces recherches. Elles ont aussi une « troisième fonction » d'interaction avec la société. Les valeurs de la science pure sont d'ordre épistémologique et constitutives d'une recherche critique et autonome de connaissances nouvelles : exigence de vérité, d'information et de validation. Dans le cas de la recherche appliquée et de la technologie fondée sur la science, ces valeurs sont complétées par des finalités pratiques : profit économique, pertinence sociale, bien-être collectif. La recherche universitaire se soucie de développer les connaissances en proposant et en appliquant des théories et en soumettant ces hypothèses théoriques à des expérimentations. Cette activité est régie par ses propres principes moraux. L'éthique de la recherche privilégie les valeurs d'honnêteté (contre la fraude et la fabrication de données), d'impartialité (contre le plagiat), de protection (contre la souffrance causée aux objets de la recherche) et de responsabilité (contre les applications nuisibles de la science dans les domaines social, culturel et environnemental). Dans l'enseignement, les

connaissances scientifiques et les qualités propres aux chercheurs sont transmises aux nouvelles générations. Dans l'enseignement des adultes, y compris l'enseignement supérieur à distance et la formation continue, l'influence de la Bildung universitaire s'étend à la société tout entière.

Pour résumer, les universités sont des organisations fondées sur un certain nombre de valeurs éthiques qui devraient nécessairement comprendre la vérité, la connaissance, l'esprit critique, la créativité, l'autonomie, l'enseignement, le bien-être collectif et la protection de la société. Telles sont les valeurs fondamentales que les dirigeants des universités devraient être en mesure de reconnaître et de promouvoir dans leur propre travail.

En tant qu'institution publique, une université devrait gérer ses activités dans un souci d'efficacité. Parmi les autres valeurs sociales générales figurent le respect de la démocratie, l'égalité des sexes et des groupes ethniques et le développement durable. Dans sa politique de gestion des ressources humaines, une université devrait refléter une image positive d'employeur qui traite les membres de son personnel sur un pied d'égalité. Les dirigeants des universités ont aussi pour responsabilité importante de se soucier de la motivation et de la satisfaction sur le plan professionnel de leur personnel.

Il est courant dans les universités que le personnel d'enseignement et de recherche participe, conjointement avec les responsables administratifs, à la gouvernance universitaire. A cet égard, leurs performances peuvent être évaluées à la lumière des règles de déontologie de la fonction publique. Les récents débats sur l'éthique appliquée ont surtout porté sur les règles de déontologie propres à de nombreuses professions comme celles de médecin, avocat, enseignant, journaliste ou ingénieur. Ces principes, qui découlent des fonctions spécifiques de ces professions, peuvent dériver de trois types principaux de théories : l'utilitarisme (qui met l'accent sur l'efficacité en termes des résultats), l'éthique déontologique (le respect de la loi et des codes de déontologie) et l'éthique de la vertu (les bonnes pratiques dans la vie professionnelle).

Selon le Comité Nolan de 1995, les sept qualités les plus importantes dans la vie publique sont le désintéressement, l'intégrité, l'objectivité, le sens des responsabilités, l'ouverture d'esprit, l'honnêteté et l'aptitude à diriger. En Finlande, des principes similaires ont été rappelés avec force en 2001 dans la Stratégie pour la fonction publique. En 1999, une étude menée sur le comportement des fonctionnaires finlandais a montré que les cinq valeurs professionnelles jugées les plus importantes étaient le respect de la loi, le sens du service, la compétence, l'impartialité et l'équité (qui étaient classées loin devant la loyauté, le dévouement et la collégialité), alors que les cinq types de comportement jugés les moins conformes à l'éthique étaient la corruption, le trafic d'influence pour l'attribution d'un emploi, la discrimination politique, le favoritisme et la discrimination sexuelle. Les meilleurs moyens de promouvoir les valeurs éthiques professionnelles étaient, selon l'étude, l'exemple donné par les dirigeants et les directeurs, l'explication du sens des engagements souscrits, l'information du public et l'éducation (qui venaient loin devant la législation, le contrôle et la surveillance).