

Biais de Position Académique et Traits de Personnalité Antisociale et Narcissique chez les Évaluateurs lors des Sessions de Défense de Mémoire : Une Étude Multicentrique avec Analyse de la Note 9,5/20 comme Marqueur Clinique

Fontaine-Lebrun, C.¹, Aerts, D.², Mwamba-Tshikala, R.³, Svensson, E.^{1,4}

¹Unité de Psychologie des Organisations et des Institutions (UPOI), Université Catholique de Louvain (fictive), Belgique

²Département de Psychopathologie du Pouvoir Institutionnel, Université de Gand, Belgique

³Laboratoire de Recherche en Éthique des Pratiques Évaluatives (LREPE), Université de Kinshasa, République Démocratique du Congo

⁴Institut Scandinave de Psychologie Académique Appliquée (ISPAA), Université de Stockholm, Suède

Correspondance : fontaine-lebrun.c@ucl-fictive.be

RÉSUMÉ

Contexte. La littérature sur les biais cognitifs dans l'évaluation académique s'est jusqu'ici concentrée sur des phénomènes bien documentés : biais de halo, effet de contraste, biais de confirmation. Un biais demeure étonnamment absent de cette littérature, malgré sa prévalence supposée et son impact potentiellement considérable sur la trajectoire des étudiants : le *Biais de Position Académique* (BPA), défini comme la distorsion évaluative induite par la conscience, chez l'évaluateur, de son pouvoir décisionnel sur l'avenir d'un candidat épuisé. **Objectif.** Cette étude visait à (1) documenter empiriquement le BPA, (2) explorer sa corrélation avec les traits de personnalité antisociale (TAS) et narcissique (TPN) chez les évaluateurs, et (3) identifier des marqueurs comportementaux spécifiques, dont la note de 9,5/20. **Méthodes.** 743 évaluateurs académiques (professeurs, chargés de cours, assistants) issus de 14 établissements d'enseignement supérieur francophones ont été recrutés. Les traits de personnalité ont été évalués via le PCL-R adapté au milieu académique (PCL-R-Acad), le NPI-40, et une observation directe lors de 1 284 sessions de défense de mémoire. Les notes attribuées ont été collectées et analysées en relation avec les scores de personnalité. **Résultats.** Le BPA est positivement corrélé avec les traits antisociaux ($r = 0,48$; $p < 0,001$) et, de manière moins prononcée mais significative, avec les traits narcissiques ($r = 0,31$; $p < 0,001$). Les évaluateurs ayant attribué au moins une note de 9,5/20 au cours des trois dernières années présentent les scores les plus élevés sur les deux dimensions, avec une taille d'effet qualifiée par l'équipe de « cliniquement et moralement préoccupante ». **Conclusion.** Le BPA constitue une entité biaisologique distincte, corrélée à des traits de personnalité spécifiques et objectivable via des marqueurs comportementaux mesurables. La note de 9,5/20 est proposée comme *signal d'alarme clinique* justifiant une évaluation psychologique de l'évaluateur.

Mots-clés : biais de position académique, trouble de la personnalité antisociale, narcissisme, évaluation, défense de mémoire, 9,5/20, psychopathologie institutionnelle

1. INTRODUCTION

La défense de mémoire est, dans la plupart des systèmes d'enseignement supérieur francophones, l'acte terminal d'un parcours qui aura duré entre trois et cinq ans, parfois davantage. L'étudiant qui se présente devant le jury a, dans l'immense majorité des cas, dormi peu, mangé irrégulièrement, et développé une relation affective complexe avec son sujet qui oscille entre passion épuisée et hostilité sourde. Il est, au sens clinique du terme, vulnérable.

Face à lui, l'évaluateur. Professeur titulaire, chargé de cours, ou assistant promu membre du jury pour l'occasion, cet individu dispose d'un pouvoir que la littérature sur les dynamiques institutionnelles a curieusement peu théorisé : celui de diplômé ou non. Ce pouvoir est discrétionnaire, partiellement

subjectif, et s'exerce dans un cadre où les recours de l'étudiant sont limités, le délibéré opaque, et la justification des notes rarement exhaustive.

Nous proposons d'appeler **Biais de Position Académique (BPA)** la distorsion évaluative résultant de la conscience, par l'évaluateur, de ce différentiel de pouvoir. Notre hypothèse centrale est que ce biais n'est pas uniformément distribué dans la population des évaluateurs, mais corrélé à des traits de personnalité spécifiques — en particulier les traits antisociaux, caractérisés par un déficit d'empathie, une tendance à l'exploitation d'autrui, et une insensibilité aux conséquences de ses propres décisions sur les tiers (Hare, 1991 ; Patrick, 2006). Une corrélation secondaire avec les traits narcissiques est également explorée, dans la mesure où la position d'évaluateur offre une scène particulièrement propice à l'expression de la grandiosité.

Enfin, nous explorons un marqueur comportemental spécifique qui a émergé lors de notre phase pilote et que nous n'avions pas anticipé : la note de **9,5/20**. Cette note, formellement insuffisante dans la quasi-totalité des systèmes de notation sur 20, présente la particularité d'être d'une précision au demi-point qui suggère une délibération apparemment sérieuse, tout en plaçant l'étudiant à 0,5 point de la réussite — distance à la fois minimale et infranchissable. Nous formulons l'hypothèse que cette note n'est pas le produit d'une évaluation neutre mais d'un processus décisionnel chargé affectivement et potentiellement pathologique.

2. MATÉRIELS ET MÉTHODES

2.1 Participants

743 évaluateurs académiques ont été recrutés dans 14 établissements d'enseignement supérieur francophones (Belgique, France, Suisse romande). Le recrutement a été réalisé sous couvert d'une « étude sur les pratiques évaluatives en enseignement supérieur », formulation jugée suffisamment vague pour ne pas induire de biais de désirabilité sociale chez les participants tout en restant techniquement exacte. Trois établissements ont refusé de participer, invoquant respectivement un « calendrier chargé », une « politique de confidentialité interne », et, dans le cas du troisième, une absence de réponse aux dix-huit relances envoyées sur huit mois, que l'équipe a interprétée comme un refus implicite particulièrement documenté.

La répartition par statut était la suivante : professeurs ordinaires ($n = 187$, 25,2 %), professeurs associés ($n = 203$, 27,3 %), chargés de cours ($n = 219$, 29,5 %), assistants académiques ($n = 134$, 18,0 %). Les assistants ont été inclus après observation préliminaire suggérant que ce sous-groupe présentait des profils d'intérêt particulier, notamment parmi ceux participant à leur premier jury — phénomène que nous avons provisoirement désigné comme *effet du nouveau puni devenu surveillant* (ENPS).

2.2 Instruments

PCL-R-Acad (*Psychopathy Checklist-Revised, Academic Version*) : adaptation du PCL-R de Hare (2003) au contexte académique, développée spécifiquement pour cette étude. Les 20 items originaux ont été révisés pour refléter les comportements observables en milieu universitaire. L'item 1 (« Loquacité / charme superficiel ») devient ainsi : « Capacité à justifier une note inéquitable avec une apparente bienveillance » ; l'item 6 (« Absence de remords ou de culpabilité ») devient : « Capacité à annoncer un échec lors d'une soutenance sans modifier son expression faciale ». La fidélité inter-juges du PCL-R-Acad est satisfaisante (ICC = 0,81).

NPI-40 (*Narcissistic Personality Inventory*, Raskin & Terry, 1988) : instrument validé évaluant les traits narcissiques sur 40 items. Le NPI-40 a été administré en format papier, plusieurs participants ayant refusé la version numérique au motif qu'ils « n'avaient pas le temps ». Les participants ayant spontanément demandé si leurs résultats seraient « meilleurs que la moyenne » ont vu cette question codée comme item additionnel (item 41 informel, α contribuant = 0,74).

Observation directe en session de défense : un observateur indépendant était présent lors de 1 284 sessions, avec accord préalable des établissements. Il codait : durée du silence après la présentation de l'étudiant avant la première question (en secondes), fréquence des questions de type « déstabilisant » versus « clarificateur », contact visuel maintenu pendant l'annonce de la note (oui/non), et utilisation de la formule « C'est bien, mais... » suivie d'une note inférieure à 12 (codée : *fausse bienveillance évaluative*, FBE).

2.3 Collecte et analyse des notes

Les notes attribuées par chaque évaluateur lors des trois années précédant l'étude ont été collectées auprès des secrétariats académiques (avec accord des établissements participants). Une attention particulière a été portée à la note de 9,5/20, identifiée en phase pilote comme marqueur potentiel. Les évaluateurs ayant attribué au moins une note de 9,5/20 ont été isolés en sous-groupe ($n = 94$, dit *sous-groupe 9,5*) pour analyses comparatives.

3. RÉSULTATS

3.1 Prévalence du BPA et corrélations avec les traits de personnalité

Variable	Évaluateurs (n=743)	Population générale (référence)	r avec BPA	p
Score PCL-R-Acad (0–40)	14,3 ± 5,8	4,2 ± 3,1	0,48	< 0,001
Score NPI-40 (0–40)	19,7 ± 6,2	15,3 ± 5,4	0,31	< 0,001
FBE (fausse bienveillance évaluative)	61,4 %	N/A	0,39	< 0,001
Silence post-présentation > 8 sec	44,2 %	N/A	0,27	0,001
Contact visuel lors annonce note (oui)	28,1 %	N/A	-0,22	0,004

Tableau 1. Scores de personnalité et indicateurs comportementaux des évaluateurs. BPA = Biais de Position Académique (score composite). FBE = Fausse Bienveillance Évaluative (proportion d'évaluateurs utilisant « C'est bien, mais... » avant une note < 12). N/A = non applicable.

3.2 Analyse par statut : l'effet du nouveau puni devenu surveillant

Statut	n	PCL-R-Acad moyen	NPI-40 moyen	FBE (%)	BPA (score comp.)
Professeur ordinaire	187	12,1 ± 5,2	21,3 ± 5,8	54,5 %	38,2 ± 9,1
Professeur associé	203	13,4 ± 5,6	20,8 ± 6,1	59,1 %	40,7 ± 8,8
Chargé de cours	219	14,8 ± 5,9	19,2 ± 6,4	63,5 %	42,1 ± 9,4
Assistant académique	134	18,7 ± 6,3	17,4 ± 5,9	72,4 %	51,3 ± 10,2

Tableau 2. Scores par statut académique. Le gradient croissant des scores PCL-R-Acad et BPA du professeur ordinaire à l'assistant constitue un résultat que l'équipe a qualifié d'« inquiétant dans sa cohérence ». Fond rose = sous-groupe à surveiller.

Le score PCL-R-Acad des assistants académiques (18,7 ± 6,3) dépasse significativement celui des professeurs ordinaires ($p < 0,001$). Ce résultat contre-intuitif en termes de hiérarchie institutionnelle s'explique, selon notre modèle, par la dynamique ENPS : l'assistant, récemment étudiant lui-même, transpose dans sa posture d'évaluateur une forme de revanche sur l'expérience de vulnérabilité qu'il a lui-même vécue, avec une intensité inversement proportionnelle à son ancienneté dans le rôle. Plusieurs observateurs ont noté que les assistants en première expérience de jury posaient les questions les plus

longues, maintenaient le silence le plus prolongé, et utilisaient la formule FBE avec la plus grande fréquence — parfois deux fois dans la même phrase.

3.3 Le sous-groupe 9,5/20 : analyse du marqueur clinique

Indicateur	Évaluateurs sans 9,5 (n=649)	Sous-groupe 9,5/20 (n=94)	p	Cohen's d
PCL-R-Acad moyen	13,1 ± 5,3	22,8 ± 5,7	< 0,001	1,74
NPI-40 moyen	18,9 ± 6,0	26,3 ± 5,8	< 0,001	1,24
Score BPA composite	39,4 ± 8,7	61,2 ± 9,3	< 0,001	2,37
FBE (« C'est bien, mais... »)	57,2 %	91,5 %	< 0,001	—
Contact visuel annonce note	31,4 %	4,3 %	< 0,001	—
Silence > 8 sec post-présentation	40,1 %	78,7 %	< 0,001	—
Note médiane attribuée (toutes sessions)	12,8	11,2	< 0,001	—

Tableau 3. Comparaison des évaluateurs ayant attribué au moins une note de 9,5/20 versus les autres. Le Cohen's d de 2,37 pour le score BPA composite est la valeur la plus élevée enregistrée dans l'ensemble du jeu de données et dans la carrière académique de deux membres de l'équipe.

La note de 9,5/20 présente une géométrie psychologique particulière que l'équipe a longuement discutée. Elle n'est pas une note basse — elle n'est pas 4/20, qui exprimerait un jugement sévère mais lisible. Elle n'est pas non plus 10/20, qui serait la frontière de la réussite et pourrait s'interpréter comme un geste de clémence. Elle est précisément, chirurgicalement, à 0,5 point de la réussite. Sa précision au demi-point signale une délibération apparente — l'évaluateur a compté, a pesé, a tranché — et son résultat place l'étudiant dans une position que l'un de nos observateurs a décrite dans ses notes de terrain comme « l'équivalent académique de faire tomber les clés de quelqu'un et de regarder sans se baisser ».

Quatre-vingt-onze virgule cinq pour cent des évaluateurs du sous-groupe 9,5 avaient utilisé la formule FBE (« C'est bien, mais... ») dans la session concernée. 78,7 % avaient maintenu un silence de plus de 8 secondes après la présentation. Et 95,7 % n'avaient pas maintenu de contact visuel lors de l'annonce de la note — taux que notre observateur a noté « avec un sentiment croissant d'avoir choisi le mauvais métier ».

4. DISCUSSION

Nos résultats documentent pour la première fois de manière empirique et contrôlée l'existence du Biais de Position Académique, sa corrélation avec les traits antisociaux et narcissiques, et l'existence d'un marqueur comportemental objectif : la note de 9,5/20. Ces résultats sont robustes, répliqués à travers les établissements et les disciplines, et présentent des tailles d'effet qui dépassent largement ce que l'équipe avait anticipé lors de la soumission du protocole.

4.1 Le BPA comme exploitation structurelle du différentiel de pouvoir

La corrélation entre BPA et traits antisociaux ($r = 0,48$) s'explique, dans notre modèle théorique, par la congruence entre la structure de la situation d'évaluation et les motivations caractéristiques des personnalités antisociales. L'évaluateur antisocial ne perçoit pas la défense de mémoire comme un acte pédagogique finalisant un apprentissage, mais comme une occasion de démonstration de sa propre position dans la hiérarchie du savoir. La fatigue visible de l'étudiant, loin de susciter de la compassion, constitue pour ce profil un signal de vulnérabilité qui *augmente* la probabilité de comportements

évaluatifs déstabilisants — ce que nos données confirment via la corrélation entre score PCL-R-Acad et fréquence des questions déstabilisantes ($r = 0,44$; $p < 0,001$).

4.2 Le narcissisme comme facteur amplifiant : la scène du jury

La corrélation entre BPA et traits narcissiques est moins prononcée ($r = 0,31$) mais théoriquement cohérente. La session de défense offre à l'évaluateur narcissique une scène idéale : une audience captive, un rôle institutionnellement valorisé, et la possibilité d'interrompre, de recadrer, et de monopoliser le temps de parole sous couvert de « questions approfondies ». Nos données d'observation indiquent que les évaluateurs à score NPI-40 élevé posaient des questions significativement plus longues (durée moyenne : 3 min 42 sec contre 1 min 18 sec pour les autres, $p < 0,001$) et commençaient plus fréquemment leurs interventions par une référence à leurs propres travaux (47,3 % contre 8,1 % ; $p < 0,001$). L'un des observateurs a noté qu'un évaluateur particulièrement haut en NPI-40 avait réussi à citer ses propres publications dans quatre des cinq questions posées à un mémoire sur la pédagogie différenciée.

4.3 La note de 9,5/20 : proposition d'un protocole de signalement

Compte tenu de la taille d'effet associée à la note de 9,5/20 (Cohen's $d = 2,37$ pour le BPA composite), nous proposons que cette note soit considérée, dans les systèmes qualité des établissements, comme un **signal d'alarme clinique** (SAC-9,5) justifiant une revue par les pairs de la session concernée. Cette proposition n'implique pas que toute note de 9,5/20 soit illégitime — elle peut, en théorie, résulter d'une évaluation honnête. Nos données indiquent cependant que cette probabilité est faible, et que la charge de la preuve devrait, dans un système équitable, reposer sur l'évaluateur.

Nous proposons également la création d'un registre anonymisé des notes de 9,5/20, consultable par les services qualité des établissements, avec un seuil d'alerte fixé à deux occurrences sur une période de cinq ans. Ce seuil a été fixé après débat au sein de l'équipe : la proposition initiale était d'une occurrence, jugée suffisante par trois membres sur quatre. Le quatrième membre a rappelé qu'il avait lui-même reçu un 9,5/20 en 2009 et que sa neutralité sur ce point était potentiellement limitée. Sa proposition a néanmoins prévalu.

4.4 Limites

Cette étude présente plusieurs limites. Premièrement, le recrutement sous couvert d'une « étude sur les pratiques évaluatives » constitue une forme de tromperie partielle dont le comité d'éthique a été informé et qu'il a approuvée, non sans noter que « recruter des évaluateurs pour une étude sur les biais évaluatifs en leur disant qu'il s'agit d'une étude sur les pratiques évaluatives est lui-même un exemple de biais expérimental intéressant ». Nous avons remercié le comité pour cette observation. Deuxièmement, le PCL-R-Acad est un instrument développé spécifiquement pour cette étude et n'a pas encore été validé en dehors de notre équipe, ce qui constitue une limite sérieuse que nous mentionnons après les résultats plutôt qu'avant, comme le veut la tradition. Troisièmement, plusieurs évaluateurs ont demandé à voir leurs propres résultats au PCL-R-Acad. Nous avons refusé. L'un d'eux a insisté à quatre reprises. Son score était de 31.

5. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Le Biais de Position Académique est réel, mesurable, et corrélé à des traits de personnalité dont la présence dans des positions d'évaluation institutionnelle mérite une attention sérieuse de la part des directions d'établissement. La note de 9,5/20 constitue son marqueur comportemental le plus objectivable et le plus cliniquement préoccupant.

Nous recommandons : (1) l'intégration d'un module de formation obligatoire sur le BPA dans la formation des évaluateurs, avec une attention particulière aux assistants en première expérience de jury (sous-groupe ENPS) ; (2) la mise en place du protocole SAC-9,5 dans les systèmes qualité des établissements ; (3) l'obligation pour tout évaluateur attribuant une note de 9,5/20 de rédiger une

justification écrite de minimum deux pages, relue par un pair externe — mesure dont nous anticipons qu'elle réduira mécaniquement la fréquence de cette note par simple coût d'opportunité ; (4) une réplification multilingue de l'étude, notamment en contexte anglophone, pour déterminer si le phénomène existe également autour de la note 9,5/20 ou si ses équivalents sont 49/100, 4,5/10, ou D–.

DÉCLARATIONS

Conflits d'intérêts : Trois membres de l'équipe sur quatre ont, à un moment de leur parcours, reçu une note qu'ils ont jugée injuste. Ces expériences ont été déclarées au comité d'éthique comme biais potentiels et ont alimenté, reconnaissons-le, une motivation de recherche que la littérature appelle pudiquement « intérêt personnel pour le sujet ». R.M.-T. n'a jamais reçu de note injuste. Il le mentionne lui-même. L'équipe le lui reconnaît, légèrement.

Financement : Cette étude a été financée par le FRS-FNRS (projet T.0247.24) et par une subvention de la Conférence des Recteurs des Universités Francophones de Belgique (CREF), qui n'a pas été informée de l'intégralité des hypothèses au moment de la soumission.

Contribution des auteurs : C.F.-L. a conçu l'étude, développé le PCL-R-Acad, et rédigé le manuscrit. D.A. a supervisé les analyses statistiques et proposé le terme « biaisologique » dans la conclusion, que les relecteurs ont demandé de retirer et que nous avons maintenu. R.M.-T. a coordonné les observations directes dans les 14 établissements. E.S. a assuré la coordination internationale depuis Stockholm et exprimé, lors de chaque réunion d'équipe, une « surprise croissante » face aux données.

Remerciements : Les auteurs remercient les 743 participants pour leur coopération, les 1 284 étudiants dont les défenses ont constitué le matériau observationnel de cette étude et qui ne le sauront jamais, le comité d'éthique pour sa sagesse procédurale, et les trois établissements ayant refusé de participer, dont la décision constitue rétrospectivement une donnée qualitative en soi que nous n'avons pas pu analyser faute d'accord de participation.

RÉFÉRENCES

1. Aerts, D., & Fontaine-Lebrun, C. (2024). Vers un PCL-R adapté au milieu académique : étude de faisabilité et analyse préliminaire de validité. *Revue Belge de Psychologie Institutionnelle*, 7(1), 12–19. (Sous presse.)
2. Hare, R. D. (1991). *The Hare Psychopathy Checklist-Revised*. Multi-Health Systems.
3. Hare, R. D. (2003). *Manual for the Revised Psychopathy Checklist (2e éd.)*. Multi-Health Systems.
4. Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). *Attachment in Adulthood*. Guilford Press.
5. Patrick, C. J. (Ed.). (2006). *Handbook of Psychopathy*. Guilford Press.
6. Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890–902.
7. Svensson, E., Mwamba-Tshikala, R., & Fontaine-Lebrun, C. (en préparation). The 9.5/20 Note as a Cross-Cultural Psychopathological Marker in Academic Evaluation: A Multinational Replication Study. *International Journal of Academic Power Dynamics*. (Soumission prévue dès que l'équipe aura terminé de se remettre des données.)