

02/08

CONSEIL DE L'INSTITUT
PROCÈS-VERBAL
DE LA SÉANCE DU 30 MAI 2016

Présents

Richard BALME, Bérénice BERNARD, Catherine BLANC, Alain CHATRIOT, Hadrien CLOUET, Laura DUQUESNE, Grégoire ETRILLARD (départ à 10h00), Manuelle FRANCK (départ à 9h57), Alexandre HENNION, François HEILBRONN, Samuel KHALIFA, Marc LAZAR, Jeanne LAZARUS, Romaric LAZERGES, Marie-Christine LEMARDELEY (départ à 9h30), Josselin MARC, Florence MEAUX, Pierre MEIGNANT, Jean-Yves MERINDOL, Nicolas METZGER, Karoline POSTEL-VINAY (départ à 9h56), Emeline QUINTIN, Marie RASSAT, Camille THOMAS-ORTEL

Absents ou excusés

Florent BONAVENTURE (procuration donnée à Marie RASSAT), Patrice BOURDELAIS, Olivier DUHAMEL (procuration donnée à Marc LAZAR), William JUDD (procuration donnée à Nicolas METZGER), Vincent MARTIGNY (procuration donnée à Grégoire ETRILLARD), Vincent MORANDI, Gilles PECOUT (procuration donnée à Nicolas METZGER)

Assistaient à la réunion

Frédéric MION	directeur de l'Institut d'études politiques de Paris,
Charline AVENEL	secrétaire générale de l'Institut d'études politiques de Paris,
Cornelia WOLL	directrice des études et de la scolarité,
Michel GARDETTE	directeur de l'information scientifique,
Delphine GROUES	directrice exécutive des études,
Andreas ROESSNER	directeur de la vie universitaire,
Myriam DUBOIS-MONKACHI	co-directrice de la scolarité,
Ismahane GASMI	chargée de mission,
Félicité GASPARETTO	responsable du service Carrières,
Hélène KLOECKNER	référente égalité femmes-hommes,
Elsa GEROULT	responsable de la mission handicap.

I. Bilan de la politique handicap 2014-2015	page 2
II. Plan d'action 2015-2017 pour l'égalité entre les femmes et les hommes	page 5
III. Présentation de l'enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés 2014	page 15
V. Échange d'informations sur des questions diverses	page 21

**CONSEIL DE L'INSTITUT
PROCÈS-VERBAL
DE LA SÉANCE DU 30 MAI 2016**

La séance est ouverte à 8 h 36 par Nicolas METZGER.

Nicolas METZGER

Bonjour à toutes et à tous. Je souhaite avant tout la bienvenue à Madame MEAUX, Madame FRANCK et Monsieur HEILBRONN, qui font partie des personnalités qualifiées que nous avons désignées au précédent conseil. Vous avez également tous été informés que Monsieur Olivier DUHAMEL a été élu à la présidence de la FNSP, je l'en félicite de notre part.

Nous passons désormais à l'ordre du jour, qui comporte trois points : le bilan de la politique handicap 2014-2015, le plan d'action 2015-2017 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la présentation de l'enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés 2014. Un quatrième point était initialement prévu, à savoir l'adoption du procès-verbal provisoire de la séance du 2 mai 2016 : celui-ci n'ayant pas pu vous être transmis, il ne sera pas procédé à son adoption.

Je vous propose de passer au premier point de l'ordre du jour, en essayant de respecter une durée d'environ 25 minutes pour l'examen de chacun des trois points. Je cède la parole à Madame GEROULT pour une présentation liminaire de la politique handicap.

I. BILAN DE LA POLITIQUE HANDICAP 2014-2015

Elsa GEROULT

Je vous présente aujourd'hui les résultats de deux années de travail d'une politique handicap volontariste et ambitieuse portée par le secrétariat général.

C'est assurément grâce à cette transversalité du secrétariat général que ces résultats ont pu être obtenus. L'ensemble des directions travaille depuis 2 ans sur la mise en place des quatre plans d'action.

Parmi les indicateurs probants, il est toujours intéressant d'en regarder trois : le montant de la contribution que nous versons à l'Agefiph, qui cette année a baissé de 15 %, l'augmentation du nombre d'étudiants qui passent de 90 en 2014 à 160 en 2016, soit à peu près 44 % d'augmentation, le soutien des entreprises, qui elles aussi sont plus nombreuses chaque année à nous accorder leur intérêt (notamment sur des projets innovants comme celui de la salle « idéale » du groupe enseignant ou des résultats de l'Idex sur les pédagogies innovantes). Je compléterai en indiquant que depuis deux années, les services mis à disposition des étudiants sont en constante augmentation. Nous avons innové constamment, notamment avec des prêts de matériel individuel de compensation, des stylos amplificateurs de sons pour les déficients auditifs ou des téléagrandisseurs portables qui pèsent 300 mg et que l'étudiant peut déplacer.

Concernant le plan d'action présenté en 2014, 4 axes ont, eux aussi, évolué. En ce qui concerne le maintien dans l'emploi, j'ai ouvert une permanence vendredi matin qui nous permet d'accueillir 34 salariés de FNSP et 4 salariés de l'IEP, dont le premier doctorant en situation de handicap. L'accompagnement de ces personnes nous permet d'aller jusqu'à l'accompagnement administratif de reconnaissance de leur statut de handicap et d'aménagement ergonomique sur 19 postes de travail.

Le deuxième axe est la sous-traitance avec le milieu protégé ou adapté. Ce sont des entreprises qui embauchent 80 % de personnes en situation de handicap avec lesquelles nous pouvons passer des contrats de prestation. Nous avons véritablement augmenté le point d'indice, puisque nous étions à 0,21 et que nous sommes aujourd'hui à 2,87. Le marché, dont on peut tirer la plus grande fierté, est celui de la sous-traitance du service d'assistance informatique en ligne. Le marché a été organisé en collaboration avec les services de la DSGI et de la DJAM, ce qui nous permis de mettre en place un projet de co-traitance entre une entreprise classique, SSII et une entreprise adaptée. Au sein de Sciences Po nous accueillons deux personnes (en situation de handicap) travaillant pour l'entreprise adaptée ATF GAIA et deux salariés classiques d'une SSII. L'entreprise adaptée ATF GAIA a pour obtenir ce marché embauché en CDI les deux salariés en situation de handicap.

L'accessibilité des bâtiments est l'indicateur le plus difficile à suivre et à maîtriser, dans la mesure où nous disposons de bâtiments complexes où l'accessibilité est un vrai challenge. Nous sommes actuellement au milieu du gué. Nous avons réalisé différents aménagements pour les étudiants en situation de handicap, notamment sur le 13U, qui devient le site le plus accessible. Depuis mai 2015, il existe une cafétéria accessible. Nous avons mis en place sur le campus de Reims deux salles pour les basses visions, avec du matériel adapté. Et nous avons réalisé des audits des boucles magnétiques (système permettant au déficient auditif de récupérer des sons) sur l'ensemble du campus. Le matériel défaillant ou obsolète a été changé. L'accessibilité numérique c'est à dire les sites Internet et les applications que l'on produit numériquement constituent également un challenge à relever. Nous y travaillons. Nous avons encore beaucoup de choses à faire sur ce plan-là. Mais, je pense que l'accessibilité dépend de la source. Je soulignerai l'excellent travail de la Bibliothèque de Sciences Po qui nous a aidé à enquêter auprès des éditeurs français et anglais pour identifier les ressources accessibles. Aujourd'hui, sur l'enquête que nous avons réalisée, seuls les éditeurs anglo-saxons et nord-américains produisent un contenu accessible. Aucun éditeur français produit de contenus accessibles. Considérant qu'il reste encore beaucoup de choses à accomplir, notamment la sensibilisation des étudiants et des enseignants, je remercie tous les services et les personnels de Sciences Po qui œuvrent tous les jours pour m'aider dans cette tâche qui m'est confiée.

Frédéric MION

Je voudrais ajouter un mot de conclusion. Je remercie tout d'abord Elsa GEROULT pour cette présentation et pour le travail énorme qu'elle accomplit depuis 2 ans qu'elle nous a rejoints. Il y a matière à être assez fiers des réalisations que nous avons accomplies, non seulement au cours de ces deux années, mais également au cours des années qui ont précédé, puisque la politique en faveur du handicap est assez ancienne dans cette maison. Je dirais qu'il y a les avancées qui se chiffrent, qu'a évoquées Madame GEROULT (la diminution de notre contribution à l'Agefiph, la croissance du nombre d'étudiants en situation de handicap que nous sommes en mesure d'accompagner), il y a les avancées qui se voient (celles qui sont constatables dans nos bâtiments dans le cadre de l'accessibilité) et puis il y a tout ce qui ne se voit pas, autrement dit tous les efforts accomplis au quotidien pour accompagner nos salariés et nos étudiants en situation de handicap. Ces efforts sont considérables. Ils mobilisent au sein de Sciences Po, outre Elsa GEROULT, des équipes extrêmement dévouées et passionnées par ces tâches.

Nous avons une politique en matière de handicap qui nous place sans doute parmi les établissements qui ont fait les efforts les plus poussés à ce stade ou qui ont mené les actions les plus avancées. Bien sûr, c'est un choix qui, financièrement, n'est pas neutre. Cela suppose de notre part des investissements importants, investissements dans lesquels nous sommes accompagnés, notamment pour la partie bâtiminaire, par des mécènes et des soutiens privés. C'est très important que le programme Sciences Po Accessible réussisse à mobiliser de tels partenaires. Mais je dirais que ce qui est peut-être plus remarquable encore, ce sont les témoignages de reconnaissance ou de sympathie que nous pouvons recevoir de celles et de ceux qui, soit bénéficient eux-mêmes de cette politique de soutien au handicap, soit en sont les témoins.

La prochaine étape, qui se trouve devant nous, c'est le dépôt auprès des services de la préfecture notre agenda d'accessibilité programmée, ce que l'on appelle l'Ad'AP, dans le jargon des spécialistes. Après discussion avec les services de la préfecture, nous avons décidé qu'il était important, en effet, que ce programme soit élaboré avec une perspective, pour nous très importante, qui est celle de l'intégration des bâtiments de l'Hôtel de l'artillerie à notre patrimoine immobilier et surtout à nos salles de classe, de travail et d'études. L'idée est bien d'avoir un plan qui prenne en considération cette dimension nouvelle de notre campus parisien pour dépôt en préfecture d'ici la fin de l'année, avec un effet complet de ce plan à l'horizon de l'année 2025.

Voilà, en deux mots, ce que je souhaitais ajouter pour compléter les propos d'Elsa GEROULT.

Nicolas METZGER

Est-ce qu'il y a des questions ou des remarques sur cette politique handicap ?

Laura DUQUESNE

Au nom de l'UNEF, nous tenons à remercier Madame GEROULT pour le travail et l'aide qu'elle apporte à tous les étudiants. Nous souhaitons pouvoir travailler avec elle sur cette question de l'accessibilité et de l'accompagnement des étudiants invalides.

Nous avons quelques questions. Même si l'on remarque une augmentation des effectifs des personnes en situation de handicap, on peut toujours constater un différentiel entre les normes Agefiph et le nombre d'employés en situation de handicap. Cette différence reste toujours assez élevée, puisqu'elle est aujourd'hui de 30 personnes en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées. On souhaiterait savoir si dans la continuité de votre travail il y a des mesures ou des plans d'embauche en vue afin de faciliter l'accès à l'emploi des personnes invalides au sein de l'IEP. Comme Monsieur MION l'a mentionné, le fait de prendre en compte l'état des nouvelles configurations des campus, on voudrait savoir également s'il est possible d'avoir un taux d'accessibilité de l'ensemble des bâtiments, campus délocalisés et Paris confondus, pour permettre précisément l'accompagnement des étudiants invalides, partout, où qu'ils soient, dans tous les bâtiments de l'IEP.

Nicolas METZGER

J'ai été saisi, par écrit, d'une question de Monsieur William JUDD qui ne peut pas être présent ce matin. Il souhaite savoir comment est prise en compte la spécificité des étudiants internationaux dans le cadre de la politique handicap. Il évoque notamment son propre cas, étant lui-même étudiant international dyslexique, il a parfois du mal à lire les consignes et tous les documents qui présentent les livrables, qui sont uniquement en français ce qui aggrave sa dyslexie.

Elsa GEROULT

Sur ce point-là, nous travaillons depuis un an sur un projet financé par l'USPC dans le cadre de l'Idex. Il vise à identifier des pédagogies innovantes, qui pourraient être complétées par des experts. Des experts nous ont aidés à travailler sur des supports de cours, sur de bonnes pratiques, sur des méthodologies. Nous l'avons mis en expérimentation de janvier jusqu'à avril. Nous sommes en train de restituer l'ensemble de nos travaux qui porteront, en fait, sur la réalisation d'un guide, qui sera ensuite décliné sous forme de formation et de sensibilisation à destination des étudiants et des enseignants, pour essayer de donner aux enseignants qui vont être en situation d'enseigner à un étudiant en situation de handicap (dyslexie, dyspraxie, autisme de type « haut potentiel » et handicaps psychiques) des conseils à la fois d'information sur la pathologie et sur la prise en main : comment aménager son support ? Quelle typologie de police ou de caractère utiliser ? Etc.

Les étudiants étrangers sont soumis aux mêmes « caractéristiques » que les autres étudiants. Ils peuvent bénéficier d'un accompagnement par le pôle handicap de la DVU, qui va travailler sur la compensation individuelle de l'étudiant pour faciliter son arrivée.

Samuel KHALIFA

Je voulais vous poser une question par rapport à la formation pour les enseignants. Est-ce que la transmission sur tel ou tel type d'étudiant de son dossier handicap est faite en amont ?

Elsa GEROULT

On a effectué un petit sondage auprès des équipes pédagogiques pour essayer d'identifier si c'était plutôt le pôle handicap ou elles qui devaient transmettre des informations. Les équipes pédagogiques ont souhaité s'en charger. C'est donc à nous de leur fournir le matériau. On va ici travailler sur les supports. Mais il y a peut-être aussi d'autres choses, pour permettre de faciliter la prise en main par l'enseignant de ces consignes-là. On va respecter la confidentialité. Si l'étudiant ne souhaite pas que son handicap soit connu de son enseignant, à ce moment-là, on informe l'enseignant à titre général, en lui indiquant : « Cette année, dans votre cours, vous allez avoir un étudiant dyslexique ou un étudiant en situation de handicap. Nous allons vous donner les moyens de pouvoir travailler au support, en tenant compte de particularités, sachant que l'on ne peut pas vous révéler le nom de la personne ».

Samuel KHALIFA

C'est ce qui va être fait à présent ?

Elsa GEROULT

Oui.

Samuel KHALIFA

Dans le passé, ce n'était pas le cas.

Elsa GEROULT

Non. Et l'on a aussi créé un formulaire permettant à l'étudiant de nous indiquer, de signer et d'écrire s'il est d'accord ou non pour que l'on transmette cette information, de manière à respecter son choix.

En ce qui concerne la question concernant les campus, il faut savoir qu'ils sont inclus dans toutes les statistiques que je cite. Les 160 étudiants en situation de handicap sont présents sur l'ensemble des campus. Les aménagements qui sont proposés, notamment l'achat ou le prêt de matériel, sont également possibles en campus. Nous avons par exemple deux stylos amplificateurs de son à Reims, il devrait y en avoir un autre à Menton à la rentrée. Les autres sont à Paris. Mais ils se déplacent en fonction des besoins des étudiants.

Par rapport à la question des recrutements, votre question concernait les recrutements de personnel de la FNSP en situation de handicap ?

L'année dernière, nous avons intégré une salariée en contrat d'apprentissage au sein de la FNSP. C'était à la fin de l'année 2014, donc à la jonction 2014-2015. Cela n'apparaît pas ici. Nous allons avoir aussi des stagiaires en situation de handicap. Ce sont des étudiants de Sciences Po qui ont proposé leur candidature pour des stages d'une durée assez longue.

Nicolas METZGER

Merci Madame GEROULT. Je vous propose à présent de passer au deuxième point de l'ordre du jour : le plan d'action 2015-2017 pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Je cède la parole à Madame Hélène KLOECKNER pour une présentation.

II. PLAN D'ACTION 2015-2017 POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Hélène KLOECKNER

J'interviens sur l'égalité femmes/hommes ou hommes/femmes. Je vais vous présenter la politique de Sciences Po en la matière. Il s'agit d'un plan d'action que nous avons établi de 2015 à 2017, sachant que cela ne signifie pas que tout s'arrête en 2017. Nous continuerons, bien évidemment.

Ce plan d'action s'adresse à l'ensemble du public de Sciences Po, étudiants, salariés (qu'ils soient administratifs ou académiques) et enseignants hors faculté permanente. Il a été rédigé, préparé et mis en œuvre sous l'autorité du Secrétariat général, ce qui permet à cette politique d'avoir une grande transversalité.

La première question que l'on peut se poser est « Pourquoi agir ? », parce que l'on peut se dire qu'à Sciences Po, finalement, on n'est pas si mal loti. C'est relativement vrai. Ce sera sur la deuxième slide. Je vous préviens que celle-ci, qui comporte des chiffres relativement récents, n'est pas la plus réjouissante. Si l'on n'est pas si mal loti à Sciences Po, on peut voir qu'il y a encore matière à agir pour l'égalité, parce que l'on n'est pas encore dans une situation tout à fait égalitaire.

Quelques exemples très récents.

Parmi les admis au concours de l'ENA en 2015, issus de Sciences Po, nous avons 23 % de femmes, sachant qu'elles étaient 45 % parmi les inscrits au concours.

Parmi les doctorants en économie, en 2009-2014, nous avons 27 % de femmes. On doit signaler qu'elles sont 58 % en Sciences Politiques.

Parmi les directeurs des centres de recherche, nous avons 0 % de femmes.

Parmi les intervenants ayant participé aux événements, coorganisés avec la Direction de la communication (cela ne prend pas en compte les chiffres des événements organisés par les étudiants, nous sommes en train de compter ces événements en particulier), nous avons sur l'année universitaire 2015-2016 23 % de femmes et 15 % de femmes seulement quand les intervenants interviennent seuls.

S'agissant de la toute dernière enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés de la promotion 2014, on observe encore 17 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes (en défaveur des

femmes). Pour la troisième année (enquête réalisée par Anne BORING dans le cadre d'EGERA, le projet européen), les filles choisissent des universités moins bien classées que celles choisies par les garçons. Plus exactement, les filles qui ont de bons, voire très bons résultats choisissent des universités moins bien classées que les garçons obtenant de bons voire très bons résultats.

Une autre étude d'Anne BORING dans le cadre d'EGERA sur l'évaluation des enseignants et enseignantes par les étudiants et étudiantes en 1^{ère} année montre que les enseignants de conférences de méthode sont mieux évalués que les enseignantes.

J'ai mis une citation d'un intervenant extérieur dans un cours d'affaires publiques. Il a dit à ses étudiantes et étudiants : « Messieurs, si je peux vous donner un bon conseil, trouvez-vous une femme qui sera prête à s'occuper de vos enfants de la maison, parce que ce n'est pas en rentrant à 2h du matin du ministère que vous vous y mettez »...

Ce sont des résultats que nous avons obtenus très récemment. Cela me semblait important de les partager avec vous.

Je repars maintenant sur un focus un peu plus général sur la situation actuelle, qu'un certain nombre d'entre vous connaissent déjà.

Il y a 58 % de femmes dans le personnel administratif. On observe une parité parmi les 190 managers avec toutefois cette particularité : plus les équipes encadrées sont importantes en nombre, moins il y a de femmes à leur tête. Mais il y a tout de même une parité parmi les 190 managers, ce qui n'est pas si fréquent dans le monde du travail.

On observe globalement de faibles écarts de salaires, des mesures importantes de soutien à la parentalité. On a encore des progrès à faire en termes de mixité de certains métiers. On a des études à poursuivre sur les écarts de salaire dans la population des cadres. Au sein des instances dirigeantes, j'ai noté une féminisation sensible du Comex. Et on peut encore faire des choses sur la gestion de la charge de travail et l'articulation des temps de vie.

Concernant les personnels académiques, on observe des écarts plus importants que parmi les personnels administratifs. On a 37 % de femmes dans le corps enseignant et 48 % parmi les moins de 30 ans. Il serait intéressant de comprendre pourquoi, plus on monte en âge moins il y a de femmes. Est-ce que c'est un effet d'un moment ou une tendance qui se poursuit d'année en année ? Un chercheur sur quatre est une femme et un professeur sur cinq. Globalement, vu ces écarts de statut, les femmes sont payées un tiers de moins que les hommes.

Parmi les étudiants et étudiantes, on a 60 % de femmes. On a des enseignements transversaux sur le genre et l'égalité depuis plusieurs années, une insertion professionnelle similaire (avec malgré tout cet écart de salaire qui persiste, deux ans après l'obtention du diplôme). Et certains choix de profession restent très sexués. On va donc continuer de regarder ce qui se passe, notamment pour les choix de master.

J'ai listé rapidement les grands objectifs du plan d'action qui était prêt au tout début de l'année 2015. Le premier objectif est d'améliorer les outils de mesure des inégalités femmes/hommes. On l'a fait beaucoup au début. Vous voyez que l'on continue à le faire. Il y a matière à observer et à compter dans beaucoup d'endroits.

Le deuxième objectif est de diffuser la culture de l'égalité au sein des environnements de travail. C'est ce qui regroupe tout ce qui concerne le recrutement, la gestion des carrières, les rémunérations, l'articulation vie privée/vie professionnelle, la mixité des métiers et des fonctions, l'égalité dans la gouvernance et dans les relations extérieures et la lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexuelles sur laquelle je reviendrai après.

Le troisième objectif est le suivant : intégrer le genre dans l'enseignement et la recherche.

Enfin, informer et former l'ensemble de la communauté, objectif particulièrement important pour réussir à atteindre tous les autres objectifs, notamment le deuxième ; on y trouve la sensibilisation aux stéréotypes, la formation des personnels, l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants.

Le plan d'action est opérationnel depuis début 2015. On est donc à 18 mois d'exercice. Avant même son élaboration, une centaine d'entretiens internes ont été réalisés et continuent au fur et à mesure, avec par exemple les nouvelles associations étudiantes chaque année. L'information des étudiants en prérentrée va être étendue. Sont prévues par ailleurs plusieurs conférences et expositions tout au long de l'année. Un forum sur la vie étudiante (avec les associations étudiantes) a été organisé, pour travailler sur la culture de l'égalité dans la vie étudiante, à la fois dans la gestion des associations et dans l'impact des actions menées sur l'ensemble de la population étudiante. Deux cours sur le genre ont

été ajoutés cette année 2015-2016 en formation commune des masters. On a également créé cette année un cycle « carrières au féminin » avec le Service carrière pour les étudiants de master. On va le développer l'année prochaine. J'ai aussi mené avec des étudiants de master un projet collectif sur la création d'une campagne sur l'égalité. Il vient de prendre fin. Il était très intéressant. Il a permis notamment de sonder les étudiants et les enseignants sur leur perception de l'égalité ou des inégalités à Sciences Po. Il y a eu de très forts taux de réponse. Je viens de découvrir, vendredi, le travail final des étudiants qui ont créé une vidéo. Nous avons organisé plusieurs formations pour les personnels administratifs, notamment une formation pilote pour les managers et une formation de l'équipe recrutement et gestion des carrières de la DRH, plusieurs formations sur le harcèlement sexuel également. Nous avons, au début de cette année 2016, créé un réseau des correspondants égalité, ce qui fait qu'il y a une personne dans chaque direction, qui est correspondante égalité. Elle est un contact au sein des équipes, permettant à la fois que les salariés aient un contact direct au plus près d'eux et aussi sur l'activité de la Direction... Il y a plusieurs correspondants pour la Direction des études et de la scolarité. Là aussi, il y a des questions sur l'impact, sur ce que l'on peut améliorer sur l'activité de la Direction. Ce n'est donc pas uniquement un contact pour les salariés, c'est quelqu'un qui a le réflexe de s'interroger sur ce qui est mis en place : est-ce que cela peut avoir un impact négatif/positif sur les questions d'égalité ? C'est un réseau qui fonctionne très bien. Il a 6 mois d'existence, mais avec des gens très motivés. Ce réseau est très prometteur. Il y a enfin la cellule de veille que nous avons créée sur le harcèlement sexuel. Je vais vous la présenter un peu plus en détail ensuite.

J'ai pu observer, au cours de ces 18 derniers mois, qu'il y a une attente très forte sur le sujet. On a pu le voir au moment où Frédéric MION a été nommé Champion « HeForShe » en juin 2015. On avait publié un article sur le site institutionnel, qui a été relayé sur les réseaux sociaux officiels de Sciences Po. Cela a permis de battre tous les records de « like » sur les réseaux sociaux à cette époque. Depuis, Frédéric, je crois que vous avez été battu. Mais en tout cas, à l'époque, cela a provoqué beaucoup de discussions. S'agissant de l'enquête sur l'égalité à Sciences Po menée dans le cadre du projet collectif, il est intéressant de noter qu'elle a été envoyée à tous les enseignants grâce à l'aide de Sylvie HERLICQ, qui s'occupe de l'animation de la vie enseignante et à tous les étudiants (grâce, là aussi, à l'aide de la DES). On a eu des taux de réponse très élevés. 400 enseignants et 1 000 étudiants ont répondu. Cela témoigne d'un très fort intérêt pour la question.

Mais j'observe que je suis très peu sollicitée directement (par mail, par téléphone), en particulier officiellement, en dehors des discussions que je peux avoir avec beaucoup de gens dans l'Institution, pour des questions ou des problèmes plus individuels. Cela prête à questions sur la manière dont il serait possible d'améliorer les choses.

Pour 2016 et 2017, il y a un nombre important de priorités. Beaucoup d'aspects doivent être renforcés.

Il convient notamment de renforcer l'information sur notre politique d'égalité. Il faut faire connaître ce plan d'action, qui est encore trop peu connu.

Il faut étendre la sensibilisation de prérentrée des 1^{ère} année à tous les campus, tous les masters et à l'accueil des étudiants internationaux. C'est ce que l'on va essayer de faire pour la prochaine année universitaire. Et nous sommes en train de créer des pages Web dédiées, avec d'autres projets, éventuellement, par la suite, pour renforcer cette communication.

Nous travaillons avec la DVU et la DES sur des charges de l'égalité dans la vie étudiante et dans la vie enseignante.

Nous entendons renforcer l'information sur le harcèlement sexuel, compléter le cycle « égalité professionnelle – carrières de femmes » au sein du Service Carrières.

Il convient d'associer les managers à la politique d'égalité. Ceci est pour tout ce qui concerne l'égalité professionnelle. On a vraiment besoin de s'appuyer sur les managers pour avancer correctement.

Je ne vous cite pas tout...

En ce qui concerne les personnels administratifs, on souhaiterait mettre en place des entretiens de parentalité. C'est un dispositif assez innovant, car autant des femmes de retour de congé maternité peuvent avoir l'occasion de discuter avec leur manager à leur retour, autant les nouveaux pères n'ont pas tellement cette occasion, alors qu'ils devraient être plus impliqués dans les questions liées aux charges familiales. Cela permettrait aussi qu'il soit plus simple pour les salariés d'articuler vie privée et vie professionnelle, en contribuant à un changement des mentalités, en faisant comprendre que la charge des enfants, notamment, ne revient pas qu'aux femmes.

Nous souhaitons aussi travailler plus en profondeur sur les carrières académiques.

J'effectue maintenant un petit focus sur la cellule de veille sur le harcèlement sexuel. Ni l'enseignement supérieur ni Sciences Po ne sont à l'abri du harcèlement sexuel. Vous savez que nous avons 13 000 étudiants, 4 000 enseignants. Il y a, statistiquement, des cas de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle, voire de viol. Cette cellule de veille est à disposition de l'ensemble des publics de Sciences Po. Elle vise à la fois à faire de l'information (celle-ci étant très utile à prévenir les agissements) et à accueillir, écouter et orienter les personnes (d'un point de vue psychologique et juridique). Elle assure aussi la formation du personnel de Sciences Po, à la fois les membres de la cellule de veille et les personnels en contact avec les salariés et notamment en contact quotidien avec les étudiants.

Nicolas METZGER

Merci, Madame KLOECKNER. Monsieur le Directeur, souhaitez-vous ajouter quelques mots ?

Frédéric MION

Comme pour la présentation précédente, j'ajoute juste un mot à ce que vient de dire Madame KLOECKNER. Je la remercie tout d'abord de cet exposé et du travail qu'elle mène.

Nous faisons ici une sorte de bilan à mi-parcours d'une politique que nous avons présentée devant le Conseil de direction (qui s'appelait ainsi à l'époque) de l'Institut. Notre souhait est donc de rendre des comptes sur les orientations que nous avons arrêtées à l'époque, montrer ce qui a été accompli et ce qui reste à faire.

Nous nous inscrivons en matière d'égalité femmes/hommes dans une politique très déterminée de Sciences Po qui remonte, maintenant, à près d'une dizaine d'années au moins. Elle s'est traduite notamment par la mise en place de ce programme de la recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre, PRESAGE, dont a parlé Hélène KLOECKNER dans le cours de son exposé. Il prévoit que nos étudiantes et nos étudiants doivent pouvoir, à tous les stades de leur formation à Sciences Po, être sensibilisés aux questions d'égalité entre femmes et hommes. Notre programme de travail sur l'égalité s'inscrit également en parallèle d'un travail mené avec un consortium de sept universités européennes, EGERA, qui nous permet de travailler sur nous-mêmes, c'est-à-dire de faire un travail de recherche, de diagnostic et de proposition sur l'établissement d'enseignement supérieur que nous sommes par comparaison avec ce que nous observons dans d'autres établissements d'enseignement supérieur membres de ce consortium.

Sur ce chemin, il y a aussi des choses un peu symboliques, comme ce qu'évoquait tout à l'heure Hélène KLOECKNER : le programme « HeForShe ». Il ne faut pas attacher une trop grande importance à ces symboles, même s'ils ont au moins le mérite d'éveiller les consciences. On constate que pour progresser il nous faut réellement mobiliser un très grand nombre d'outils, qui couvrent la totalité de nos publics, et que les progrès en la matière sont lents. Ils passent par des efforts de pédagogie répétée. La pédagogie et la répétition, c'est certes un peu lassant. Mais il ne faut pas vivre dans l'illusion que nous pourrions transformer les situations, là où elles méritent de l'être, du jour au lendemain. Des résultats ont été obtenus. Je m'en félicite beaucoup. Hélène les a évoqués. On voit toutefois qu'il y a des domaines dans lesquels nous sommes très en retard. Pour ne citer qu'un exemple, que j'évoquais avec le Président du Conseil scientifique en montant dans l'ascenseur, nous avons une séance du Conseil scientifique la semaine dernière au cours de laquelle nous avons validé 3 ou 4 nouveaux recrutements d'enseignants-chercheurs à Sciences Po, tous étaient des hommes. C'est ainsi. C'est malencontreux. Mais cela veut dire que nous devons, pour la suite, nous préoccuper davantage de la mobilisation des viviers de candidats pour ces fonctions, parce que c'est à ce seul prix que nous parviendrons à un meilleur équilibre au sein de notre population académique en particulier entre femmes et hommes.

Voilà ce que je voulais ajouter en quelques mots. Je crois que ce que traduit la présentation d'Hélène KLOECKNER est que des progrès très réels sont accomplis et que nous devons maintenir la détermination qui nous a permis de progresser jusqu'à présent.

Hadrien CLOUET

Merci beaucoup pour le travail réalisé.

Nous avons quelques questions. Je souhaiterais savoir où on en est concernant les formations spécifiques, inscrites comme devant être adressées aux doctorant(e)s et jeunes chercheurs(es). Nous sommes très demandeurs. C'était un des points de notre liste, pour laquelle nous avons été soutenus.

Nous avons besoin de formations. De quelle nature seraient-elles ? Quelle est l'ampleur ? Est-il envisagé, dans un calendrier donné, d'avoir accès pour tous les doctorants qui vont donner des enseignements à une formation sur ce sujet ?

S'agissant de la cellule de veille sur le harcèlement sexuel, nous sommes convaincus qu'il y aurait un intérêt à intégrer des personnes issues du corps étudiant ou doctorant, ne serait-ce que pour libérer la parole, parce qu'il est souvent compliqué, notamment pour les étudiantes, de s'adresser à des personnels considérés comme administratifs, éventuellement comme des collègues de personnes qui pourraient être mises en cause ou à interpeller. Cela permettrait d'augmenter le nombre de retours individualisés.

Dernier point, nous souhaitons savoir s'il y a une orientation de certains personnels dans les formations diplômantes spécifiques. Je pense notamment au diplôme universitaire « violences faites aux femmes » de Paris VIII. Y a-t-il un ancrage dans les formations qualifiantes et spécifiques qui touche à ces questions-là ?

Jeanne LAZARUS

Juste une petite remarque sur les entretiens de parentalité. Hélène KLOECKNER a dit qu'ils étaient destinés au personnel administratif. Je pense qu'ils pourraient également être intéressants pour le personnel académique, parce que c'est une question très importante, notamment en rapport avec le sujet des horaires. Un des aspects qui revient très souvent dans la carrière académique, c'est la grande difficulté à distinguer les temps de vacances et les temps de travail. Je pense que cela peut faire partie des questions qui gênent les carrières de femmes.

Josselin MARC

Madame KLOECKNER, nous souhaitons, au nom de nombreuses personnes au sein de ce conseil, vous remercier pour tout le travail que vous avez mené et la mise en place d'un véritable plan de bataille pour l'égalité. Nous sommes persuadés que la petite phrase sur figurant en page 2 du document n'est qu'une maladresse, et que le plan égalité hommes/femmes n'est pas conçu comme une source de financement en soi. Nous souhaiterions savoir comment se poursuivra votre projet après 2017 et la fin du plan EGERA, et si vous comptez intégrer dans ce plan les questions d'homophobie et de transphobie ?

Par ailleurs, y a-t-il des mesures envisagées pour faire en sorte que les professeurs des cours magistraux, notamment des 1^{ère} année, soient des femmes ? Actuellement, seuls des hommes donnent des cours en 1^{ère} année. Il est très important d'étendre la présentation de rentrée pour les étudiants de 1^{ère} année, car, comme dans cette salle, les étudiants ont rigolé lorsqu'on leur a dit qu'il y avait des problèmes d'égalité à Sciences Po.

Sur la question de la cellule de veille, je rejoins Hadrien CLOUET. Il est nécessaire de coordonner les travaux entre le personnel administratif de Sciences Po, les étudiants et les associations, parce que l'on est directement sollicité et plus facilement. Il serait notamment intéressant d'augmenter les formations auprès des étudiants, parce que l'on n'a pas forcément les outils, les moyens pour accompagner les personnes qui nous sollicitent. Je pense qu'il serait donc intéressant de voir quelle formation on pourrait donner.

Dernière question : peut-on obtenir les études que vous avez menées, qui démontrent les chiffres que vous nous avez présentés ?

François HEILBRONN

Je voudrais d'abord remercier Madame KLOECKNER pour son travail et son exposé qui est très clair et très riche. Je l'ai vu par rapport à ce qui nous a été présenté l'année dernière en Conseil.

La première intervention est sur la parité hommes/femmes. Je suis un fervent militant de la parité hommes/femmes. Vous avez avancé certains chiffres. Étant un ancien du Conseil de direction, je me souviens d'une époque où il y avait 50 % d'étudiants hommes et 50 % d'étudiants femmes à Sciences Po. Aujourd'hui, nous sommes à 60 % de femmes et 40 % d'hommes et, de ce dont je me souviens, en admission en 1^{ère} année, l'année dernière, il y avait 62 % de femmes.

Le changement est intervenu, en fait, au moment où nous avons modifié l'examen d'entrée à Sciences Po. Quand c'était purement un examen d'entrée, on arrivait à avoir à peu près autant de garçons que de filles. Depuis le passage au système du dossier scolaire, les filles ont été largement favorisées. Elles

sont meilleures élèves au lycée, on le sait. 70 % des mentions TB au Bac sont des jeunes femmes. Je pense que l'on a introduit ici un biais en faveur des jeunes filles. La question visant à savoir si ce biais est ou non légitime se pose. Il est en tout cas bien réel.

La cellule de veille sur le harcèlement sexuel est très importante, mais la veille, c'est de l'analyse de dérives. Je pense qu'il faut faire de la prévention. Étant un enseignant de longue date à Sciences Po, j'ai toujours été atterré par le comportement de certains vacataires, enseignants et professeurs d'université (le plus illustre étant Dominique STRAUSS-KAHN). Aucune information n'est donnée aux vacataires et aux enseignants sur les comportements à tenir. Je pense qu'il est important de faire de la prévention, d'élaborer un petit guide sur ce que l'on fait et ne fait pas à Sciences Po à l'égard de ses étudiants et étudiantes.

Florence MEAUX

Je vous remercie beaucoup pour cet état des lieux sans concession. On connaît ces chiffres. Mais c'est toujours bouleversant de les voir. C'est d'autant plus bouleversant que l'on voit, s'agissant des étudiants et des étudiantes, que cela commence très tôt. On se dit donc « qu'est-ce que ça va être dans 10 ans si l'on ne fait pas attention ? »

J'ai deux questions. Précisément, par rapport à ces étudiantes qui n'ont pas encore complètement conscience de cette discrimination « à bas bruit » et des propres stéréotypes qu'elles véhiculent, est-ce que vous envisagez de vous adresser à elles en leur disant par exemple la chose suivante : « attention, quand vous allez négocier votre salaire, vous allez certainement dire « oui » à la première proposition, alors que votre collègue garçon vont attendre d'en avoir trois avant de dire « oui » ». Ceci, c'est du coaching très déterminé, pour les inciter à faire ça, parce qu'elles n'y pensent pas. De même, je suis sidéré d'apprendre qu'elles ne choisissent pas les universités les plus prestigieuses. Pourquoi ? Parce que certainement, des tas de choses sont véhiculés dans la tête. Là encore, il faut lutter. Envisagez-vous d'apporter du soutien sur ces éléments-là ?

Ma seconde question est beaucoup plus ponctuelle. Sachant que beaucoup de services dans l'administration envisagent de le faire, combien avez-vous d'appels par an à votre cellule harcèlement ?

Nicolas METZGER

Je propose, avant les prochaines questions, de laisser d'abord Madame KLOECKNER répondre à ces premières interventions.

Hélène KLOECKNER

Je reprends dans l'ordre.

Sur les formations aux doctorants et aux jeunes chercheurs, on pensait plutôt les orienter sur leur carrière, sur le développement de leur carrière. Pour l'instant, on a assez peu avancé sur ce point, comme sur d'autres points concernant les académiques. J'ai eu des discussions avec l'École doctorale à ce sujet pour voir comment cela pouvait s'intégrer dans leur plan global de formation. Car chaque mesure ne peut, de toute façon, arriver comme ça dans un paysage avec des choses existantes. Il faut toujours s'insérer de façon à la fois spécifique ou plus transversale, de façon très identifiée ou au contraire dans des myriades d'endroits. Il faut que l'on avance sur ce point. Mais on l'entendait plutôt sur la carrière des doctorants et doctorantes, plutôt que sur la formation en tant que futurs enseignants face à des étudiants. Mais il y avait peut-être aussi cet aspect-là dans votre question, qui bien sûr est important.

S'agissant de la cellule de veille et de la difficulté à parler, il faut tout d'abord savoir qu'une fois que la personne nous a contactés, on lui demande toujours son accord... Les entretiens se font en binôme. C'est souvent moi qui ai la personne au téléphone ou par mail. Et je lui propose toujours le binôme. Si cela ne lui convient pas, on change le binôme. Par ailleurs, on a de très bons retours sur les entretiens, sur la façon dont ils se passent et le soutien que l'on peut apporter, le fait que c'est une écoute de l'Institution. Une fois que deux, trois, quatre personnes ont été reçues, elles peuvent dire en confiance à d'autres que l'on peut contacter la cellule de veille, que l'on sera reçu et écouté. Par ailleurs, les seules informations, c'est aussi utile aux étudiants en 1^{ère} année pour que les gens me connaissent, sachent qui je suis, voient ma tête. Cela passe beaucoup par cela également. Mais tout cela ne suffit pas, parce que je me rends bien compte que l'administration est assez lointaine et inconnue pour les étudiants. Mais des associations étudiantes travaillent sur cette question, notamment le BDE, l'AES et le BDA sur le

consentement dans les soirées. On va poursuivre cette collaboration, car les associations étudiantes constituent un excellent relais. Il faut donc, effectivement, que l'on puisse former les gens sur la manière de recevoir la parole de quelqu'un et de l'orienter correctement vers le bon endroit. Cela passera par les formations des responsables associatifs à la rentrée, dans lesquelles très probablement sera inclus un module égalité (et donc également harcèlement sexuel).

Il y avait une autre question liée à la cellule sur la prévention concernant le comportement de certains enseignants. C'est évidemment quelque chose de très important. Ils sont très nombreux. C'est une question sur laquelle on réfléchit depuis très longtemps. On hésite sur la façon de le faire. Ce n'est pas simple d'élaborer un texte et de savoir que mettre dedans. Mais on touche au but. On s'approche d'une future charte d'enseignants qui permettrait de dire un certain nombre de choses. C'est effectivement un moyen de prévention très important. La seule existence de la cellule de veille est, cela dit, aussi un moyen de prévention. Il arrive que des gens nous disent « j'ai un problème, je voudrais vous rencontrer » et nous disent ensuite « j'ai prévenu la personne que j'avais contacté la cellule, elle a immédiatement cessé ses agissements ».

Cornelia WOLL

Si je peux juste compléter plus largement sur la prévention... Hélène a mentionné les chartes. On est en train d'élaborer ce qui, pour l'instant, s'appelle une « charte pour l'égalité ». Elle s'adresse à tous les publics. Nous nous interrogeons sur la meilleure manière de la décliner en une charte étudiants qui donne des informations assez précises et en une charte enseignants, sachant qu'il manque aujourd'hui le canal de transmission vers les enseignants.

François HEILBRONN

Les enseignants devraient signer cette charte au moment de leur recrutement.

Cornelia WOLL

Absolument.

Frédéric MION

J'ajoute sur le sujet que, même si ces cas-là n'ont pas reçu de publicité, car les victimes ne le souhaitent pas, nous avons été amenés à prendre, au cours de l'année académique écoulée, des mesures extrêmement sévères à l'encontre d'enseignants dont nous avons acquis la conviction qu'ils s'étaient comportés de manière non acceptable vis-à-vis de certains de leurs élèves. J'ajoute enfin que la constitution à laquelle il vient d'être procédé des commissions disciplinaires pour les enseignants comme pour les étudiants nous permet aussi de faire ce que le Code de l'éducation nous commande : en présence de cas avérés de harcèlement sexuel, nous pouvons saisir les formations disciplinaires compétentes, ce qui évidemment est, je l'espère aussi, un élément de prévention, car les gens savent qu'à la clé les sanctions peuvent être très lourdes.

Hélène KLOECKNER

Sur le nombre d'appels, je raisonne ici en année civile, sur toute l'année 2015 on a suivi 10 dossiers. On en a suivi 10 entre janvier et mai 2016. Il y a un recours plus évident par les étudiants qui sont les premiers concernés, les premiers à faire appel.

Les entretiens de parentalité étaient plutôt destinés au personnel administratif, puisque cela passe par le manager direct et qu'il n'y a pas cette relation managériale chez le personnel académique. Il n'en demeure pas moins que la question de l'articulation des temps de vie est particulièrement importante chez le personnel académique et encore plus compliquée à prendre en compte. On souhaiterait avoir une vision un peu globale du déroulé de carrière du personnel académique et prendre des mesures tout au long de la carrière, dès le début, avec cette idée d'une formation aux doctorants et aux jeunes chercheurs, et aux moments importants dans la carrière. Là aussi, il y a eu des discussions, notamment avec Christine MUSSELIN, sur la façon dont pouvez procéder. Je mets cela aussi en relation avec les formations des doctorants et jeunes chercheurs. C'est un point sur lequel nous devons beaucoup avancer dans les mois à venir.

Le projet EGERA se terminera fin 2017. Mais la politique d'égalité de Sciences Po est indépendante d'EGERA, qui nous apporte la possibilité d'effectuer des recherches sur le terrain, de nouer des

contacts avec des universités étrangères. Mais une fois qu'EGERA s'arrête, la politique d'égalité de Sciences Po continue, évidemment.

Les questions de l'homophobie et la transphobie ne sont pas pour l'instant intégrées dans la mission égalité de Sciences Po. Ce sont effectivement des sujets très importants, qui peuvent être connexes, par certains aspects. Quand on a travaillé cette année avec des associations étudiantes, on a beaucoup évoqué ces sujets, mais ils ne sont pas, pour l'heure, intégrés dans la mission.

Cornelia WOLL

J'ajoute que l'on prend en charge ces sujets de discrimination au sein de la Direction de la vie universitaire par d'autres moyens. Ce n'est pas un des piliers de l'action d'Hélène KLOECKNER.

J'ajoute également que par rapport à la cellule, il peut y avoir aussi des cas qui peuvent remonter.

Nicolas METZGER

Merci beaucoup. J'ai noté deux dernières demandes de prise de parole. Monsieur BALME et Monsieur MERINDOL.

Richard BALME

Merci beaucoup. Je voudrais poser une question, qui a été un peu adressée par Madame MEAUX, sur les écarts de salaire à l'embauche. Je comprends que c'est pour les diplômés. Je comprends que ces écarts de salaire sont à diplôme équivalent, puisqu'il y a des écarts de rémunération naturels en fonction des différents masters délivrés par Sciences Po. Mais à diplôme équivalent, on a des écarts de salaire importants à l'embauche.

A-t-on des explications sur l'origine de ces écarts ? J'imagine que oui. A-t-on des explications plus précises sur nos diplômés et a-t-on une politique par rapport à cela ? Fait-on quelque chose ? Pourrait-on faire quelque chose ?

Vous n'avez pas beaucoup abordé la question de PRESAGE, qui est un programme intéressant. J'aimerais savoir où en est ce programme. Je dois dire qu'en tant qu'enseignant et responsable de formation, j'ai des informations sur PRESAGE par le site Web et mes médias, mais je ne suis jamais saisi de ses avancées, de son impact sur les fondations auxquelles je peux contribuer. Je le regrette un petit peu.

Jean-Yves MERINDOL

Il est facile de vivre dans l'illusion que l'égalité hommes/femmes progresse « malgré tout ». D'un certain côté sans doute, il n'y a plus de métiers véritablement interdits aux femmes, comme il y a pu y en avoir de fait, depuis plusieurs années, mais d'un autre côté non et il n'y a rien qui se fait naturellement dans ce domaine. En me limitant au monde académique, il faut avoir conscience que dans certaines spécialités du monde académique, la présence des femmes a beaucoup baissé depuis 20 ans. Là où, il y a 20 ans, il y avait 20 % de femmes dans le corps académique, on peut se retrouver à 10 % aujourd'hui. On n'est donc pas dans quelque chose qui est naturellement de l'ordre de l'homogénéisation. Il convient d'insister là-dessus. Les stéréotypes sont puissants, maintenus. Et on le voit très bien d'ailleurs, là il n'y a eu que deux exemples donnés en contraste Science Politique et Economie, mais ces contrastes sont forts un peu partout.

Mon second point est seulement une information. On accueille à Paris la 9^{ème} Conférence européenne sur l'égalité de genre dans l'enseignement supérieur. Elle aura lieu du 12 au 14 septembre. Il s'agit d'un colloque de recherche, mais aussi d'un colloque de prise de position, avec un certain nombre d'interventions scientifiques.

Dernière remarque, sous forme de clin d'œil, j'ai été avec Sciences Po à Pékin il y a une dizaine de jours pour signer un accord international. Il s'est passé une chose significative. Nous avons été accueillis par la Peking University. Il a été frappant de constater que l'ensemble de la délégation chinoise était constitué d'hommes, à l'exception d'une jeune femme qui les accompagnait : la directrice adjointe des relations internationales. À la fin de cette prise de contact, le président de l'université, lui-même, a demandé si l'on abordait en France le problème de l'égalité hommes/femmes dans l'enseignement supérieur. Je signale ceci pour dire aussi que cette question est devenue une préoccupation mondiale. Les pays qui sont presque « nouveaux » (ce n'est pas tout à fait le cas de la Chine) dans l'enseignement supérieur se préoccupent aussi de ce type de question.

Nicolas METZGER

Merci. Deux dernières demandes de parole. Madame QUINTIN, puis Monsieur MEIGNANT.

Emeline QUINTIN

Bonjour. Merci, Madame KLOECKNER, pour votre intervention. Vous avez parlé de l'intégration de nouveaux cours communs en master. Je vais faire suite à votre question qui concerne le coaching des jeunes femmes au moment de la négociation des salaires. Je suis d'accord sur le principe, avec le message qu'il faut faire passer. Ma question est de portée pratique : comment comptez-vous intégrer ce message, cette formation, au sein des maquettes de masters déjà chargés ? Est-ce que cela passerait par le biais de formations obligatoires ou de cours obligatoires ? Comment, dans les faits, comptez-vous intégrer cette idée de formation à l'égalité hommes/femmes ?

Je vais ensuite également rebondir sur votre PowerPoint avec les chiffres de 3^{ème} année. Tout se joue dans les deux premières années. Comment comptez-vous étendre cette politique de démocratisation du message aux campus délocalisés, sachant que tous les campus ne disposent pas de toutes les associations et structures en place à Paris ?

Pierre MEIGNANT

Je souhaiterais revenir sur la question des écarts de salaires. Je crois que c'est tous diplômes confondus, donc tous masters confondus. À ce sujet, on avait parlé il y a un an d'une politique d'orientation activité qui pourrait être mise en place, avec des réunions, pour inciter les jeunes femmes à choisir des masters qui ne sont pas trop féminisés. Est-ce que cela a été intégré ?

Nicolas METZGER

Merci. Une toute dernière question de Madame THOMAS-ORTEL.

Camille THOMAS-ORTEL

J'ai une question sur la cellule de veille contre le harcèlement. Combien de cas ont donné lieu à des saisies de commission disciplinaire ?

Hélène KLOECKNER

Je vais commencer par répondre à Madame MEAUX. Je n'ai pas répondu à l'ensemble de ses questions. Sur le coaching spécifique, c'est ce que l'on a mis en place dans ce cycle « carrières au féminin » avec le Service Carrières. On souhaite le reproduire et compléter l'année prochaine. Plusieurs ateliers portent sur la négociation de salaire. On a développé des choses plus spécifiques en direction des étudiantes pour l'aborder sous cet angle-là. Également, sur la prise de parole, on a eu plusieurs ateliers de ce type-là pour les étudiantes de master. On voit qu'elles ont, pour certaines d'entre elles, effectivement, déjà de petites questions. Et puis aussi des rencontres avec des femmes en responsabilité. Charline AVENEL s'est prêtée à l'exercice. Il était extrêmement instructif d'avoir cet échange avec de jeunes étudiantes et de pouvoir leur apporter des éléments très pratiques sur la carrière (notamment sur le début de la carrière).

Vous avez posé une question sur les suites des études menées par EGERA, notamment sur la 3^{ème} année. Je crois qu'il y a plusieurs questions là-dessus. Il est évident que l'on ne va pas se contenter de faire des études. L'objectif est le suivant : une fois que l'on note une inégalité, il faut la décomposer, trouver les raisons. Une fois que l'on en sait un peu plus là-dessus, même déjà avant d'ailleurs, même s'il faut y aller un peu avant d'avoir absolument toute l'explication, il convient de déployer une palette de mesures.

Je laisserai Félicité GASPARETTO répondre sur la question des écarts de salaires entre étudiantes et étudiants. Je crois que c'est prévu dans sa présentation. Il peut y avoir plusieurs raisons différentes.

S'agissant de PRESAGE, je ne suis pas directement intégrée dans le programme. Mais je le connais. Je pourrai donc faire remonter votre question, qui est intéressante, de savoir comment être mieux informé du programme en tant qu'enseignant. Cela me paraît, en effet, très important.

Il y avait une question sur l'intégration des enseignements au sein des maquettes...

Cornelia WOLL

Je vais peut-être y répondre.

Pour les enseignements, on n'a pas répondu à Josselin MARC qui posait la question des 1^{ère} année. Nous suivons la question qui enseigne les grands cours de première année très attentivement avec Bénédicte DURAND. C'est un sujet un peu complexe, parce qu'il y a bien sûr des contraintes à la fois disciplinaires et de contenu, avec tout un travail sur les maquettes en cours au sein de l'acte II et des exigences que nous nous sommes donnés, qui précisent au niveau du professeur qui peut donner un grand cours. Vous avez vu que plus le niveau du professeur est élevé et moins il y a des femmes. Ensuite, il y a des compétences sur les sujets précis qu'il faut prendre en compte. Avec tout cela, nous travaillons à avoir le plus de femmes possible sur l'ensemble des campus, Paris inclus (au Collège et au niveau Masters en grands cours), avec par exemple cette avancée : nous, administration, devons travailler de manière plus lucide avec les évaluations des étudiants eux-mêmes, parce que nous savons aujourd'hui que les étudiants, aussi, discriminent entre hommes et femmes. Nous avons des évaluations excellentes. Nous savons qu'une femme excellente, c'est quasiment 5 % de points en moins qu'un homme. Nous lisons donc aujourd'hui les informations que nous avons à ce sujet différemment, grâce à l'étude qui a été menée.

Même chose au niveau master. Comme vous le savez, la formation commune est au choix. Ce ne sont pas des cours obligatoires. Mais pour la formation commune, pouvoir déjà proposer, pour ceux qui s'intéressent à ce sujet, des cours sur des questions de genre au 1^{er} et au 2^{ème} semestre est important. L'action de PRESAGE est d'ailleurs notamment de pouvoir rappeler, pour l'ensemble des formations et l'ensemble des niveaux soit l'absence, soit un besoin, une proposition sur le genre qui peut s'intégrer dans les maquettes plus facilement. PRESAGE agit aussi comme fournisseur d'offres, mais aussi alerte sur l'absence, s'il y a, de cours sur le genre.

Hélène KLOECKNER

Il restait deux questions. Je réponds très rapidement sur ce que l'on fait sur les deux premières années et sur les campus. Évidemment, la présentation de prérentrée a été faite uniquement sur le campus de Paris l'année dernière. On veut le faire là absolument sur tous les campus. C'est ce que l'on est en train d'organiser là. C'est ce qui m'occupe en ce moment. On veut aussi développer des choses avec des associations. On a fait plusieurs choses : des expositions, des conférences. Il y a quand même quelque chose qui se passe aussi sur le campus. Les associations et les équipes administratives sont impliquées.

On n'a malheureusement pas encore pu développer l'orientation des étudiants en 1^{ère} et 2^{ème} année. On a fait pas mal de choses pour les étudiants sur cette année universitaire. Pour une question de temps, je n'ai pas pu développer l'ensemble des choses, mais cela fait partie des choses à faire l'année prochaine.

Frédéric MION

Dernier élément sur les commissions disciplinaires, aucun des cas qui nous ont été signalés jusqu'à présent n'a donné lieu à saisine de nos instances disciplinaires. Il y a une principale raison à cela. Nous étions dans une phase de transition statutaire sur nos organes disciplinaires. Ils sont désormais constitués dans le cadre de nos nouveaux statuts. Je pense donc que nous sommes dans une situation juridiquement plus claire sur les conditions dans lesquelles ces organes peuvent être saisis. Mais, c'est aussi parce que certains des cas qui nous ont été signalés ont donné lieu à des suites pénales, soit à l'initiative des victimes elles-mêmes, qui, souvent conseillées par nous, se sont saisies des possibilités qu'ouvre le droit pénal en la matière, soit parce que nous-mêmes nous avons été amenés à signaler des cas au Parquet, s'agissant notamment de personnes qui, n'étant ni étudiant ni enseignant à Sciences Po, ne sont en tout état de cause pas directement justiciables de nos procédures disciplinaires. Nous sommes donc très vigilants, aussi, à ce que l'outil pénal soit mobilisé lorsqu'il est pertinent de le faire.

Nicolas METZGER

Pour ma part, je souhaite signaler que je rejoins totalement les remarques faites par Monsieur HEILBRONN concernant l'information et la formation des enseignants vacataires. À mon sens, une communication Internet des bonnes et mauvaises pratiques pourrait être utile.

Je vous propose à présent de passer au troisième point de l'ordre du jour et je cède sans plus attendre la parole à Madame GASPARETTO.

III. PRESENTATION DE L'ENQUETE SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLOMES 2014

Félicité GASPARETTO

Je suis heureuse, comme chaque année, de vous présenter une synthèse de l'enquête sur la situation des diplômés de master, un an après la remise de leur diplôme.

Cette enquête est pilotée par le Service Carrières. Elle a été réalisée par une doctorante du CERI, sous la supervision scientifique de deux chercheurs : Anne BORING, économiste à l'OFCE et à PRESAGE et Roberto GALBIATI, économiste au Département d'économie.

Cette enquête a permis de recueillir des informations auprès de 1 470 diplômés sur 1 964, soit un taux de réponse de 75 %, en amélioration par rapport à l'année dernière (61 %).

Que nous apprend l'enquête de cette année ?

Les diplômés sont chaque année un peu plus nombreux à poursuivre leurs études une fois diplômés (22 % cette année contre 21 % l'année dernière et 20 % en 2013). C'est une spécificité française. Le taux de poursuite d'études est plus élevé parmi les diplômés français.

Trois répondants sur quatre décident d'entrer directement dans la vie professionnelle. Les résultats sont, d'une manière générale, en amélioration par rapport à l'année dernière. 89 % des diplômés interrogés se déclarent en activité contre 85,5 % l'année dernière. Ils ont mis moins de temps à trouver leur premier emploi en 2015 (87,4 % contre 81 % l'année dernière). Vous pouvez trouver le détail par master dans les annexes du document (pages 15 et 16).

En ce qui concerne la rémunération, nous avons procédé à un changement de méthode. On observait une répartition de la rémunération en creux. On trouvait un grand nombre de rémunérations dans les extrêmes. Nous avons voulu corriger cela en supprimant les valeurs extrêmes, les valeurs aberrantes. Cela n'a pas d'impact très important sur la médiane. En revanche, la moyenne change. Nous recommencerons donc à procéder à des comparaisons d'une année sur l'autre à partir de l'année prochaine. Il faut retenir que la rémunération brute annuelle moyenne est de 37 266 euros. Elle reste élevée. Elle est plus élevée de 3 100 euros par rapport à celle qui a été observée et mesurée par l'enquête de la Conférence des Grandes Ecoles sur la même promotion.

La part de l'emploi privé continue à gagner du terrain, représentant aujourd'hui 73 % des emplois occupés par nos diplômés (contre 69 % l'année dernière). Et on observe également toujours une diminution des emplois de fonctionnaires, puisqu'ils ne représentent plus que 3 % de l'ensemble des emplois. La projection internationale de nos diplômés à l'étranger reste très élevée (38 % de l'emploi en général). On observe cette année que les emplois situés dans la zone Afrique – Moyen-Orient ont augmenté de façon significative, passant de 9 à 18 %.

D'une manière générale, les résultats sont en amélioration. Il y a ensuite des différences entre les programmes de formation (vous trouvez le détail dans la note), selon le sexe, selon que l'on ait ou non bénéficié d'une bourse pendant ses études et selon l'origine géographique.

Les jeunes femmes se lancent plus rapidement dans la vie professionnelle que leurs camarades garçons. Elles ont, cette année, trouvé un peu plus rapidement leur premier emploi que les garçons. On voit que la situation est un peu différente de celle de l'année dernière (88 % contre 87 % ont trouvé un emploi en moins de 6 mois). Mais, un an après la sortie de Sciences Po, elles restent plus nombreuses à la recherche d'un emploi. L'écart de rémunération, qui est moins important que l'année dernière (c'est peut-être justement lié au changement de méthode) reste très élevé puisqu'il s'établit à 7 %.

À quoi est dû cet écart de rémunération ? Il y a une littérature et des recherches abondantes sur le sujet. C'est un problème complexe. En ce qui nous concerne, on observe que les filles sont généralement moins nombreuses dans les rémunérations très élevées et plus nombreuses parmi les rémunérations les plus basses. Il y a donc effectivement quelque chose qui se joue probablement au niveau de la détermination du salaire à l'entrée sur le marché, sans doute du côté employeur, mais ce qui nous intéresse, c'est de travailler sur la capacité des jeunes femmes à négocier leur rémunération. C'est ce que l'on a fait l'année dernière. Par ailleurs, elles choisissent effectivement des formations, des secteurs d'activité traditionnellement moins rémunérateurs que les garçons. Elles sont par exemple moins nombreuses en Finance et stratégie, mais plus nombreuses en communication ainsi que dans les secteurs des ONG et de l'humanitaire. La seule exception, ce sont les métiers du droit, qui offrent des carrières très rémunératrices (je parle en particulier du master Droit économique).

Romarc LAZERGES

Je pense qu'il faudrait connaître la répartition dans l'École de droit entre ceux qui font l'ENM et ceux qui deviennent avocats. Cela peut introduire un biais assez important.

Félicité GASPARETTO

Bien sûr.

Il y avait une question sur la différence entre étudiants selon l'origine géographique. On observe, de manière générale, que les étudiants internationaux entrent plus rapidement et plus directement dans la vie professionnelle. Les résultats diffèrent ensuite sensiblement selon les zones. Par exemple, les diplômés nord-américains entrent très majoritairement directement dans la vie professionnelle. Ils sont plus nombreux à être en activité, ils trouvent rapidement un emploi, mais ils occupent des emplois qui sont moins stables.

Je crois que j'en ai terminé.

Nicolas METZGER

Merci, Madame GASPARETTO. Monsieur le Directeur, est-ce que vous souhaitez rajouter un mot ?

Frédéric MION

Non, pour une fois.

Nicolas METZGER

Bien. Nous pouvons donc passer à une phase d'échanges d'une quinzaine de minutes si vous voulez bien.

Romarc LAZERGES

Merci beaucoup pour cet exposé. Je trouve cela tout à fait passionnant. Cela soulève énormément de questions derrière, mais je pense que c'est le jeu de ce type de statistiques. Je ne m'étends pas sur les côtés très positifs, qui sont très nombreux, notamment sur la moyenne, le fait que Sciences Po soit au-dessus en termes de moyenne de salaire par rapport à la moyenne des grandes écoles. Le fait également qu'il y ait une progression depuis quelques années sur le pourcentage d'étudiants et la rapidité pour trouver un emploi. Ce sont de très bonnes nouvelles.

J'ai quelques questions. Je vais aller vite, car il est fort possible que ce sujet suscite beaucoup de questions.

S'agissant des écarts de salaires, on a beaucoup parlé des femmes et des hommes. Je pense que c'est un sujet très important. Il serait intéressant dans le cadre d'une analyse qualitative, vous évoquiez Madame MEAUX la difficulté à négocier, de pouvoir mesurer l'impact des choix de carrière et, potentiellement, la plus grande autocensure des femmes à négocier le salaire.

Je suis assez frappé par la différence entre les boursiers et les non-boursiers en termes d'écart de salaire et de choix de carrière. On ne va pas porter un jugement. Les boursiers choisissent peut-être des carrières plus stables, comme la fonction publique ? Ce n'est pas forcément une mauvaise chose. Mais je pense qu'il faudrait, ici, une analyse qualitative. Je n'ai aucune idée sur leurs raisons, mais ça me frappe quand même de constater que les gens venant de milieux, le cas échéant, plus modestes choisissent des carrières différentes.

J'ai une deuxième série de questions. Il y a un pourcentage dans le dossier sur les gens qui effectuent des carrières à l'étranger. Il serait intéressant de savoir si ce sont essentiellement les étudiants étrangers et de connaître le pourcentage des étudiants français qui vont ensuite travailler à l'étranger. Est-ce que nos étudiants français sont surtout « domestiques » ensuite ou non ?

Sur le salaire, je pense qu'il serait intéressant de comparer Sciences Po par rapport aux plus grandes écoles, que ce soit les écoles d'ingénieurs ou de commerce, afin de savoir où l'est, si l'on se trouve dans la bonne moyenne ou légèrement en dessous.

J'ai une dernière série de remarques très rapides sur certaines filières. J'ai une petite déception sur les carrières de journaliste. On constate que le salaire, à la sortie sur l'École de journalisme, est très bas, le plus bas de toutes les écoles. C'est le marché de l'emploi. Ce n'est pas la faute de l'École de journalisme, évidemment. La deuxième chose est que sur un tout petit effectif, le taux d'étudiants

sortant de cette filière et ne trouvant pas d'emploi rapidement est très élevé (de l'ordre de 20 %). Il ne s'agit pas du tout de lancer un débat sur l'École de journalisme, mais il y a une analyse qualitative à effectuer selon les filières. On voit qu'il y a des résultats extrêmement variés.

Hadrien CLOUET

Je vais me concentrer sur la deuxième école qui a les rémunérations les plus basses, l'École doctorale. Elle est un tout petit peu au-dessus de l'École de journalisme. Je vais me concentrer sur la catégorie « poursuite d'études », qui est au centre de cette enquête jeunes diplômés. Elle pose quelques problèmes. Si je comprends bien, les doctorants de Sciences Po figurent dans la catégorie « poursuite d'études », ce qui engendre plusieurs conséquences. Premièrement, leurs rémunérations de sortie ne sont pas incluses...

Cornelia WOLL

Le document n'inclut que les Masters Recherche. Les documents n'incluent pas les docteurs.

Hadrien CLOUET

D'accord. Ils n'apparaissent pas du tout ?

Cornelia WOLL

Non.

Hadrien CLOUET

D'accord, ils ne sont pas inclus dans la poursuite d'études. Pourtant, il est écrit que 25 sont en doctorat, en poursuite d'études.

Cornelia WOLL

Cela veut dire que l'on sait, en sortant du Master Recherche qu'ils poursuivent en doctorat. Mais tous les chiffres sur les rémunérations n'incluent pas les doctorants.

Hadrien CLOUET

D'accord, mais en revanche les chiffres sur l'orientation, dans le document, cela les inclut.

J'ai du coup également une question sur les disparités éventuelles. Le fait d'effectuer une recherche sur N+1 sur l'année qui suit uniquement la sortie, conduit à comptabiliser des situations... notamment le fait que l'École doctorale a ce privilège, comme plusieurs de ses salariés connaissent une dégradation de leurs conditions de revenus au fur et à mesure des années qui suivent leur sortie de l'IEP, puisqu'il y a des gens qui sont en contrats doctoraux, d'autres en bourse, ce qui amène derrière à des situations de chômage ou de RSA, dans certains cas. Il y a un nombre de cas qui n'est pas négligeable. Je souhaiterais savoir s'il est envisageable d'avoir le même type d'enquête qui inclut les questions de rémunération, qui soit plus fine et qui mette les doctorants non pas dans la catégorie « poursuite d'études », mais « vie professionnelle », étant donné qu'une grande partie d'entre eux sont rémunérés par la Fondation nationale de Sciences Politiques, ont un contrat salarial qui les lie à Sciences Po. De ce fait, il nous paraît étrange qu'ils soient inclus uniquement dans la catégorie « poursuite d'études ».

Alexandre HENNION

Je voudrais revenir sur la situation des boursiers. J'ai été assez surpris de voir que les boursiers ont une plus forte probabilité, après Sciences Po, d'être moins bien payés. J'ai fait un écart moyen. Cela équivaut à 280 euros par mois. C'est quand même conséquent. Alors que l'on ne fait pas la différence entre un boursier et un non-boursier. Ma question est très simple : comment expliquer cet écart de salaire à la fin ?

Seconde question : si le niveau plus faible de rémunération est lié au choix du master, pourquoi ne choisissent-ils pas les masters qui « paient plus » ? Est-ce que Sciences Po engage des actions pour aider les boursiers à ne pas se mettre de limites par rapport à leur situation familiale, au manque d'argent ?

Nicolas METZGER

Je vous remercie. Madame GASPARETTO, je vous laisse répondre à ces premières questions.

Félicité GASPARETTO

Je vais commencer par répondre aux questions portant sur les écarts de rémunération des boursiers. À travers la distinction boursier – non-boursier, il s’agit bien sûr d’identifier la facilité plus ou moins grande avec laquelle on rentre et on négocie son entrée sur le marché du travail selon le régime spécial. Ce n’est pas quelque chose de nouveau. On sait bien que le réseau, l’entourage familial jouent beaucoup dans les conditions d’accès au marché de l’emploi. Je pense que c’est une des raisons qui peut expliquer ces différences. C’est aussi ce qui justifie dans les universités la présence d’équipes dédiées à l’accès à l’emploi. Il y a des différences importantes entre les étudiants sur cette question de l’entrée sur le marché de l’emploi. Le rôle des référents au sein des écoles et toute notre action au sein du Service Carrières est justifié précisément par le fait que, même lorsque l’on est un étudiant de Sciences Po, selon l’endroit d’où l’on vient, on n’est pas égaux pour rentrer sur le marché du travail. On travaille notamment (et l’on doit sans doute redoubler nos efforts) sur les questions suivantes : « apprendre à travailler sur un réseau professionnel », « adopter une démarche réseau ». Ceci est absolument essentiel. On en est tout à fait conscient.

S’agissant de l’orientation et des choix que les étudiants font, il ne me semble pas (mais il faudrait creuser cette question) que les choix d’orientation puissent expliquer complètement ces écarts. Par exemple, les étudiants boursiers sont plus nombreux à choisir les masters Finance et stratégie et Droit économique que leurs camarades. Je pense au contraire, c’est une hypothèse, qu’ils prennent plus en compte que leurs camarades la dimension financière. Ils sont en revanche plus nombreux, effectivement, à l’École doctorale. C’est une question importante, en tous les cas, qu’il faut continuer à creuser. On a vraiment l’ambition, avec cette enquête, de faire mieux chaque année en s’entourant de chercheurs qualifiés.

François HEILBRONN

J’ai juste un commentaire là-dessus. Sur l’École de droit, il conviendrait, je pense, opérer une distinction entre ceux qui choisissent l’ENM et ceux qui deviennent avocats, entre les hommes et les femmes et entre les boursiers et les non-boursiers.

Cornelia WOLL

Vous avez dans les annexes les chiffres par filières. Et on voit que la catégorie d’avocat est répartie de manière égale entre les hommes et les femmes.

Nous avons ensuite les chiffres de répartition hommes-femmes par filière et salaire. Il faut croiser les données pour effectuer une analyse plus fine et pouvoir faire un zoom sur le type de carrière choisie.

Frédéric MION

Sur ces sujets, excusez-moi, j’interromps une nouvelle fois Félicité GASPARETTO, pour dire que nous souhaitons pour l’année prochaine et les années qui suivent élaborer des indicateurs de suivi et de mesure de la qualité de l’insertion à l’issue du diplôme qui soient plus spécifique à chacune des écoles. Cela répond pour partie à la question que posait Monsieur CLOUET, cela répond également à ce que disait Monsieur LAZERGES sur l’École de journalisme, parce que nous voyons bien que, malgré les annexes qui sont déjà très fournies et qui nous disent beaucoup de choses, il y a des réalités du marché de l’emploi à l’issue des études dans chacune des écoles qui sont très contrastées. Pour s’arrêter un instant sur la situation des métiers du journalisme, c’est l’exception aujourd’hui que de voir un diplômé de l’École de journalisme rejoindre dans l’année qui suit son diplôme un emploi stable dans quelque entreprise de presse que ce soit. En réalité, la règle, c’est la pige, et la pige, comme on le sait, ce n’est pas un statut qualifié dans nos études d’emploi stable. Il nous faut donc pour mesurer un peu mieux notre écart à la norme, en réalité, avoir des indications plus spécifiquement liées aux secteurs auxquels nous préparons. Du coup, la question que posait Romaric LAZERGES sur l’École de droit est pertinente également. Et c’est un travail que nous avons décidé de mener avec chacune et chacun des doyens des écoles.

Nicolas METZGER

Merci, Monsieur le Directeur. Nous pouvons entamer une deuxième série de questions.

Jeanne LAZARUS

Merci pour cette enquête qui est vraiment très riche. J'ai une question et une remarque.

Ma première question porte sur la fonction publique. Je me demande si cette baisse du pourcentage des étudiants s'orientant vers la fonction publique est liée à l'augmentation des effectifs de Sciences Po et ne reflète pas une baisse en valeur absolue. Aujourd'hui encore, la plupart des fonctionnaires sont passés par Sciences Po. Le changement s'expliquerait peut-être alors seulement par le fait que l'École a grossi et se diversifie. Ou alors, y a-t-il aussi une réelle baisse, avec un plus grand nombre d'étudiants qui se détournent de cette voie ?

Ma remarque porte sur le fait de mettre en avant le critère de salaire comme critère de réussite... Le salaire est évidemment important, mais je me demandais si l'on ne pourrait pas trouver aussi d'autres critères comme le niveau de responsabilité, la possibilité de choix pour les étudiants, qui permettrait de ne pas se limiter au salaire, ce qui peut donner l'impression de réduire l'intérêt de la formation à une dimension très utilitaire. Dernière remarque sur cette question. Dans ce que vous avez décrit, notamment par rapport à l'année dernière, on voit bien que c'est aussi le marché de l'emploi qui pour beaucoup détermine les évolutions d'une année à l'autre. Les évolutions constatées d'une année à l'autre sont aussi liées au fait que l'économie va un petit peu mieux qu'elle n'allait l'an dernier. Ne peut-on pas se demander dans certains cas si ce n'est pas la transformation du marché de l'emploi dans certains domaines qui explique que l'on ait ces écarts relativement faibles ?

Josselin MARC

On a des questions spécifiques sur la poursuite d'études. On voulait savoir comment vous pouvez expliquer la poursuite de certains masters dans d'autres masters, s'ils le faisaient spécifiquement à Sciences Po ou s'ils allaient chercher un master 2 ailleurs. Et donc pourquoi continuaient-ils vers un second master ? Parce que leur première formation manquait de professionnalisation, de compétences ? Quelles sont les raisons de leur poursuite de master ?

Enfin, en ce qui concerne la poursuite d'études, vous n'avez mis que 33 % d'étudiants poursuivent dans un cycle de préparation au concours. Cela représente plus de 100 étudiants. Combien réussissent les concours ? Qu'est-ce qu'il advient des étudiants en cas d'échec ? Que deviennent-ils ? Trouvent-ils rapidement une formation ?

Bérénice BERNARD

Nous voudrions savoir s'il ne serait pas intéressant d'inclure de nouvelles catégories pour expliquer les différences de salaires (les catégories socioprofessionnelles des parents par exemple).

Nous voudrions savoir également s'il serait possible d'étudier les statistiques suivant les campus délocalisés par exemple, pour voir s'il y a, éventuellement, une asymétrie d'information concernant les masters et aussi se rendre compte, peut-être, d'une orientation implicite suivant les campus.

Enfin, on regrette l'absence de statistiques concernant les étudiants qui auraient effectué un long campus ou un diplôme. Il serait intéressant de déterminer quel impact cela a pu avoir sur leur carrière.

Florence MEAUX

Pourquoi avez-vous retiré les primes du calcul du salaire à l'embauche ? Parce que les autres écoles font la même chose ? Est-ce aux fins de comparaisons ?

Félicité GASPARETTO

Cette décision a été prise en concertation avec deux chercheurs qualifiés sur la question. Depuis l'année dernière, on s'est rendu compte que les primes conduisent à des salaires très élevés qui tirent la moyenne vers le haut de manière artificielle. On a voulu corriger cela pour avoir une distribution plus normale. On calcule cette rémunération brute annuelle moyenne pour vous informer et pour répondre aux demandes des organismes de classement, mais aussi pour informer les étudiants, sachant qu'ils ont besoin, au moment où entrent sur le marché de l'emploi, d'avoir un chiffre valide pour négocier leur salaire. Or, on avait eu pas mal de retours de responsables pédagogiques, notamment du département

d'économie, qui nous disaient qu'il y avait un problème avec les salaires, en ce qu'ils ne reflètent pas la réalité.

Florence MEAUX

Mais la prime est un élément constitutif important du salaire. Il est donc un peu dommage de ne pas avoir cette visibilité.

Félicité GASPARETTO

On pourrait vous donner les deux chiffres.

Florence MEAUX

Ce serait important pour les étudiants. Car on négocie un fixe, mais aussi une prime.

Frédéric MION

Il y a en tout cas des secteurs dans lesquels la prime prend une importance absolument déterminante. C'est certain. Je pense, en effet, que l'on peut retenir l'utilité d'avoir les deux chiffres, la moyenne avec et sans prime, en braquant un peu le projecteur sur l'endroit sur lequel se concentrent ces primes, afin que les étudiants sachent à quoi s'en tenir en la matière.

Nicolas METZGER

Très bien ! J'ai une dernière question qui m'a été transmise par e-mail par William JUDD. Il souhaite savoir - cela rejoint un peu la remarque de Madame LAZARUS - combien d'étudiants obtiennent réellement l'emploi qu'ils voulaient. C'est-à-dire que s'ils voulaient faire de la communication et qu'ils se retrouvent à travailler dans la banque, ce n'est qualitativement pas satisfaisant, et vice-versa... Peut-on avoir des informations sur ce sujet ?

Félicité GASPARETTO

Merci infiniment pour toutes vos questions, qui m'invitent à aller beaucoup plus loin et à compléter cette enquête-sondage par toute une série de petites études. Je prends vos remarques et questions de manière très positive. C'est une marque de votre intérêt.

Cette enquête livre des informations très nombreuses et précieuses. Ce que je vous ai présenté aujourd'hui est une synthèse. Effectivement, on pourrait avoir des informations par campus, pour les bi-cursus, etc. Je ferai donc plus l'année prochaine. J'entends vous livrer un document beaucoup plus important.

S'agissant de manière générale des critères, on s'aligne sur les standards, car l'idée est en effet de pouvoir effectuer des comparaisons. Or, la rémunération reste un critère partagé par tous. Mais comme l'a dit Monsieur le Directeur, on va aller plus loin et chercher des indicateurs pertinents selon les spécialités. Il est vrai, en ce qui concerne l'École de journalisme, que le marché est particulier. Son directeur souligne que pour un nombre non négligeable de diplômés, c'est un choix d'être pigiste. Il ne faut donc pas interpréter cela comme une marque de précarité, mais plutôt comme un choix. C'est un exemple, mais j'entends bien que l'on pourrait compléter et enrichir l'enquête. On avait par exemple introduit l'année dernière la notion de « cadre – non-cadre », mais c'est un critère qui n'est plus très opérant, ni en France ni même à l'étranger. Il faut donc trouver d'autres choses.

La question relative au degré de satisfaction en rapport avec l'emploi (correspond-il à vos attentes, à la formation que vous avez suivie ?) est une idée intéressante. On va travailler dessus.

En ce qui concerne la poursuite d'études, pour l'École doctorale, effectivement, l'enquête ne porte que sur les masters de recherche. On pourrait donc travailler avec l'École doctorale sur l'insertion professionnelle des docteurs.

S'agissant de la destination des étudiants qui ont suivi une préparation aux concours et ne les ont pas réussis, il conviendrait, pour récupérer ces données, de conduire une autre enquête. Je vous rassure. Les élèves qui ont décidé de préparer les concours sont généralement des diplômés ambitieux, qui s'en sortent très bien après.

Nicolas METZGER

Merci, Madame GASPARETTO. Vous souhaitez ajouter un dernier mot, Monsieur le Directeur ?

Frédéric MION

Un dernier mot pour dire qu'il y a une question très pertinente qui a été posée sur la façon de mesurer autrement que par le salaire l'intérêt des postes de sortie pour nos élèves. Il n'est pas très simple de savoir comment déterminer les bons critères pour cela. Je dirais qu'il y a une autre préoccupation que nous avons : que deviennent nos diplômés au-delà de l'enquête réalisée un an après leur sortie ? C'est un des éléments sur lesquels nous souhaitons progresser au cours de l'année qui vient : une espèce de photographie à diplôme + 5 ou + 10. Là aussi, nous pourrions revenir devant vous le moment venu, lorsque nous aurons les éléments.

Cornelia WOLL

Je vous propose de vous envoyer un autre document que nous avons discuté au sein du CVEF : les choix de master des étudiants du Collège universitaire, afin de comprendre « qui va vers quel master ». Vous voyez bien le lien, ensuite, avec l'insertion professionnelle. Ce document vous sera transmis tout simplement par écrit.

Frédéric MION

Il comporte des éléments par campus.

Cornelia WOLL

Par campus et par voie d'admission.

Nicolas METZGER

Merci. Monsieur MEIGNANT, vous avez une dernière remarque ?

Pierre MEIGNANT

Oui, une dernière remarque concernant le chiffre des 88,8 % des diplômés en activité. On comptabilise sur le même plan les stagiaires et les emplois. On considère qu'il serait aussi intéressant de dissocier ces deux statuts, parce que ce n'est pas la même chose pour se projeter dans l'avenir quand on est en stage et quand on est en emploi.

Deuxièmement, on voudrait savoir ce qu'il en est de la possibilité de faire des stages après la diplomation. Apparemment, il y a une question d'harmonisation vis-à-vis du Code de l'éducation...

Nicolas METZGER

Nous allons en parler de suite.

Pierre MEIGNANT

D'accord. Je laisse alors cela pour le prochain point.

Nicolas METZGER

Très bien. Si vous le voulez bien, nous passons au point suivant de l'ordre du jour.

IV. ÉCHANGE D'INFORMATIONS SUR DES QUESTIONS DIVERSES

Nicolas METZGER

Le premier point concerne l'abandon du Certificat d'aptitude managériale (CAM).

Cornelia WOLL

Je vais passer la parole à Félicité GASPARETTO, car elle est aussi responsable de ce Certificat d'aptitude managériale (CAM) qui offre la possibilité de s'inscrire après diplomation dans un certificat permettant notamment, avec une formation assortie, d'avoir des conventions de stage au-delà de la diplomation. Ce certificat pose actuellement un problème juridique avec la nouvelle loi sur les stages.

Félicité GASPARETTO

Depuis 2008, Sciences Po propose à ses jeunes diplômés de s'inscrire dans un programme qui s'appelle le Certificat d'aptitudes managériales. Il permet de se préparer à l'entrée sur le marché de l'emploi à travers notamment un conseil de conférence, mais surtout de réaliser des stages (dont au moins un stage de 4 mois ou plus). Il s'agit d'une inscription semestrielle ou annuelle. C'est la possibilité offerte à nos diplômés de faire encore un ou deux stages après la remise du diplôme. Or, la loi et le décret de 2014 ont précisé la définition du stage. Désormais, un stage doit absolument être inséré dans un cursus de formation comportant au moins 200 heures de formation en présentiel. Autrement dit, ce certificat est devenu illégal. Nous avons donc décidé de l'arrêter à la fin de l'année (au 31 décembre 2016). À partir de cette date-là, il ne sera plus possible de continuer à faire des stages une fois diplômé. Nous allons mettre en place toute une campagne d'information et de communication auprès des élèves de M1 et de M2 pour qu'ils puissent anticiper cette échéance et éventuellement décider d'effectuer un ou deux stage(s) supplémentaire(s) dans le cadre de l'année de césure.

Nicolas METZGER

Merci beaucoup. Y a-t-il une remarque sur l'abandon du CAM ?

Josselin MARC

Est-ce la circulaire qui date de 2014 ?

Félicité GASPARETTO

Absolument.

Josselin MARC

D'accord. Je reviens sur un autre sujet. Aujourd'hui, les étudiants qui font des césures paient 25 % de leurs frais d'inscription. Pourtant, on a une circulaire qui incite les établissements à ne pas faire payer cette année de césure, parce qu'elle permet justement une insertion professionnelle, de découvrir le monde professionnel. Je voudrais savoir s'il y a une volonté de l'établissement de se rapprocher de cette circulaire.

Frédéric MION

C'est un point sur lequel vous avez déjà eu l'occasion de nous interpellé. Vous connaissez donc la réponse. La réponse est que la circulaire que vous évoquez n'est pas applicable à Sciences Po. Elle ne s'applique qu'aux établissements qui n'ont pas, comme c'est notre cas, la faculté de fixer eux-mêmes leurs droits de scolarité. En l'occurrence, il n'est pas question pour nous de revenir sur le principe que vient de rappeler Madame GASPARETTO et que vous venez d'évoquer vous-même sur le montant des droits de scolarité acquittés en année de césure. Il est important de garder à l'esprit que ce montant de droits de scolarité est la contrepartie d'un certain nombre de services rendus par Sciences Po à l'étudiant qui demeure inscrit pendant cette période. C'est peut-être sur ce point, Cornelia, que vous vouliez intervenir, sur l'accompagnement que nous dispensons.

Nicolas METZGER

Bien, s'il n'y a pas d'autres remarques sur l'abandon du CAM, je vous propose d'aborder le second point prévu dans cet échange sur des questions diverses, qui concerne le calendrier de nos prochaines séances.

Grégoire ETRILLARD

Je suis désolé. J'ai un train dans une demi-heure. Je voudrais dire un mot sur le calendrier avant de partir. On a commencé à 8h30 et là je dois partir absolument... À titre personnel, et je sais que c'est le cas de Vincent MARTIGNY dont je porte la voix aujourd'hui, en tant que professionnel, commencer à 9h me pose un réel problème. En général, les audiences sont à 9h30. Je peux demander à ce que l'on repousse un petit peu. Moi, je serais très favorable à l'idée à anticiper à 8h, mais je ne veux pas forcer tout le monde à se lever tôt. En tous les cas, passer de 8h30 à 9h, pour moi, c'est vraiment très compliqué. Cela étant dit, je suis évidemment toujours favorable au fait majoritaire. Je m'inclinerai donc.

Frédéric MION

Ce qui a pu militer pour proposer 9h, ce sont des considérations symétriques des vôtres, notamment de parents qui doivent conduire leurs enfants à l'école et qui ont des difficultés à être présents dès 8h30 dans nos murs. Ce que je vous propose, c'est que nous tentions d'appliquer ces nouveaux horaires pour le trimestre qui vient, puisqu'il ne s'agit pas de fixer une règle qui serait inscrite dans le marbre à l'avenir. Si nous constatons dès la première séance que cela pose des problèmes trop importants, on peut naturellement rectifier le tir. Je prends en tout cas note qu'il est pour certains difficile de composer avec cet horaire dans un agenda professionnel chargé.

Bérénice BERNARD

Est-ce qu'il serait possible de laisser les réunions le lundi ? Il est plus facile pour les étudiants rattachés à un campus délocalisé de venir le lundi après un week-end.

Frédéric MION

Encore une fois, on fait cette « tentative ». On verra comment cela fonctionne à l'usage. Si c'est trop compliqué pour tout le monde, on reviendra en arrière.

Romarc LAZERGES

Il serait souhaitable de ne pas aller au-delà de 10h30.

Frédéric MION

C'est vrai. On essaiera de tenir l'horloge. On essaiera cette solution à titre expérimental, qui est en quelque sorte un compromis entre les différents courants en présence.

Jeanne LAZARUS

J'ai été à l'origine de cette demande. Il me semble qu'il s'inscrit en droite ligne de la présentation sur l'égalité hommes/femmes. Et les pères peuvent également bénéficier de cet aménagement.

Nicolas METZGER

Très bien, avez-vous d'autres remarques ?

Josselin MARC

Oui. Deux petites questions. La première, c'est sur la section disciplinaire des élections qui ont eu lieu mardi. On n'a pas tout à fait compris comment il se fait que les suppléants ne puissent pas remplacer leurs titulaires absents lors de cette commission. On ne trouve pas de réponse juridique dans les statuts de Sciences Po, dans les règlements ou encore dans le Code de l'Éducation.

On ne comprend pas ensuite pourquoi il n'y a pas de suppléant attaché à ces membres élus de cette commission disciplinaire. On voulait avoir quelques informations d'un point de vue juridique.

Dernière petite question qui porte sur l'acquisition de l'Hôtel de l'artillerie : on souhaiterait savoir si le « sujet » avance.

Frédéric MION

Je vais répondre sur le second point très rapidement pour vous dire que le sujet avance, jamais aussi vite que nous le souhaiterions, mais en tous les cas soyez assurés que dès que nous serons en mesure de vous communiquer une information définitive, nous le ferons. À vrai dire, nous la communiquerons même plus largement que dans le simple cercle qui nous réunit aujourd'hui.

Sur la question des suppléants, je ne sais pas y répondre en séance, mais je sais que l'étude a été menée par les services juridiques de Sciences Po avec la Direction des études et de la scolarité. Est-on en mesure d'y répondre tout de suite ?

Cornelia WOLL

Oui. C'est tout simplement que dans nos textes la possibilité de suppléant n'est pas mentionnée, ni de procuration. Étant donné qu'aucun texte ne les mentionne, on ne peut pas les mobiliser en cas de contentieux. Si jamais il y a une procédure d'appel sur laquelle la composition de la section est mise en

cause, si nous n'avons pas un texte dans lequel nous pouvons montrer que la suppléance est bien prévue elle n'est alors pas conforme et cela, du coup, nous met en risque dans la procédure d'appel.

Frédéric MION

En d'autres termes, la suppléance n'est pas de droit. À défaut d'être prévue par un texte propre à Sciences Po ou par un texte de portée plus générale, elle n'a pas vocation à s'appliquer. C'est cela, si je comprends bien, le raisonnement. Et comme il en va de la régularité de la composition de nos instances, il en va aussi de la régularité des décisions qu'elles seraient amenées à rendre. Nous n'avons pas souhaité prendre de risque sur ce point.

Nicolas METZGER

Merci. S'il n'y a pas d'autre remarque, je vous propose de lever la séance. Je vous donne rendez-vous le lundi 27 juin 2016 à 8h30 pour notre prochaine réunion.

La séance est levée à 10 h 19.