

01/10

CONSEIL DE L'INSTITUT
PROCÈS-VERBAL
DE LA SÉANCE DU 28 JANVIER 2020

Présents :

Côme AGOSTINI, Richard BALME, Ulysse BICAL, Anne BISAGNI-FAURE, Catherine BLANC, Simon CORDONNIER, Pascale EISENBERGER, Mathieu FERRY, François HEILBRONN, Samuel KHALIFA (départ à 10h36, procuration à Sébastien URIOSTE-GUGLIELMONE), Julie de LA SABLÈRE (départ à 10h04, procuration à Sébastien URIOSTE-GUGLIELMONE), Marc LAZAR, Jeanne LAZARUS, Emmanuel LAZEGA, Marie-Christine LEPETIT, Arthur MOINET, Elvire POMEAU (départ à 10h32, procuration à Côme AGOSTINI), Karoline POSTEL-VINAY, Marie RASSAT, Marion STERN, Sébastien URIOSTE-GUGLIELMONE.

Absents ou excusés

Christine CLERICI (procuration à Jeanne LAZARUS), Olivier DUHAMEL (procuration à Jeanne LAZARUS), Yannig GOURMELON, Jean-François HUCHET, Lucie KRAEPIEL (procuration à Arthur MOINET), Marie-Christine LEMARDELEY (procuration à Pascale EISENBERGER), Vincent MORANDI (procuration à Simon CORDONNIER), Anton MUKHAMEDOV, Arnaud ROBINET (procuration à Pascale EISENBERGER), François-Joseph RUGGIU, Naouri SAOUABI.

Assistaient à la séance :

Gabriela CROUZET-REHOROVA	directrice des admissions
Myriam DUBOIS-MONKACHI	directrice adjointe de la formation
Bénédicte DURAND	directrice de la formation
Michel GARDETTE	directeur délégué
Amy GREENE	référente égalité femmes/hommes et lutte contre les discriminations
Ismahane GASMI	chargée de mission
Arnaud JULLIAN	secrétaire général
Frédéric MION	directeur de l'Institut d'études politiques de Paris
Andreas ROESSNER	directeur de la vie étudiante

*

* *

I. Présentation du bilan 2019 des admissions	2
II. Présentation du plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023	10
III. Proposition de groupes de travail	21
IV. Adoption des procès-verbaux provisoires des séances du 12 novembre, 3 et 10 décembre 2019	22
V. Échange d'informations sur des questions diverses	22

**CONSEIL DE L'INSTITUT
PROCÈS-VERBAL
DE LA SÉANCE DU 28 JANVIER 2020**

La séance est ouverte à 9 h 02 par Jeanne LAZARUS.

Jeanne LAZARUS

Bonjour à toutes et à tous – et meilleurs vœux, pour ceux que je n'ai pas encore salués cette année. Nous avons aujourd'hui à l'ordre du jour d'abord une présentation du bilan des admissions de 2019, par Gabriela CROUZET-REHOROVA. Je vous remercie du document que vous nous avez envoyé, qui était très précis, et je vous laisse nous en présenter les grandes lignes.

I. PRÉSENTATION DU BILAN 2019 DES ADMISSIONS

Gabriela CROUZET-REHOROVA

Merci beaucoup, Madame la Présidente, bonjour à tous, et meilleurs vœux – on a encore quelques derniers jours pour pouvoir se les souhaiter, donc meilleurs vœux pour la nouvelle année.

J'ai aujourd'hui le plaisir de vous présenter le bilan de la campagne d'admissions 2019, qui s'est déroulée sur l'année universitaire 2018-2019, et qui a été détaillée dans la note que vous avez reçue en préparation de ce Conseil. Je vous propose de présenter une synthèse des éléments qui me semblent les plus intéressants, les plus importants concernant cette campagne d'admissions 2019, et je serai ensuite évidemment ravie d'échanger avec vous et de répondre à vos questions.

Quel est donc le bilan de l'ensemble de la campagne 2019 ? Comme vous avez pu le constater vous-mêmes dans le bilan, l'année dernière en 2018, le nombre de candidats à l'entrée à Sciences Po avait dépassé pour la première fois la barre des 20 000 candidats ; l'attractivité de Sciences Po reste stable en 2019 par rapport à ce chiffre, puisque nous sommes à 20 809 candidats en 2019, représentant une hausse de 0,9 % par rapport à 2018. Cette attractivité confirmée va de pair en 2019 avec un taux de sélectivité en hausse, puisque le taux de sélection global à Sciences Po – sur l'ensemble de notre programme – passe de 21 % en 2018 à 20 % en 2019. Pour ce qui est du Collège Universitaire, la progression des candidats a continué sur sa lancée, avec +1,5 % d'augmentation par rapport à 2018, et un taux global de sélection qui reste toujours exigeant, à 18 %, contre 17 en 2018. Nous avons admis 812 étudiants par la procédure par examen, 165 par la voie Convention d'Education Prioritaire, 162 étudiants par la procédure internationale, et 321 par les doubles diplômes en France et à l'international. Le taux de présence, c'est-à-dire le yield moyen sur l'ensemble du Collège Universitaire, est de 79 % en 2019, en légère amélioration par rapport à l'année 2018, notamment pour ce qui est des procédures internationales. Les admis des procédures françaises sont venus à 93 %, tandis qu'ils étaient 79 % à accepter notre offre d'admission par la procédure internationale, et 66 % à accepter une offre d'intégrer un double diplôme. Les admis du Collège Universitaire nous viennent de 93 pays différents, France comprise. Le continent européen est en tête pour nos admis, suivi par l'Asie et l'Amérique. 60 % de nos admis sont des jeunes filles, et 40 % des jeunes hommes.

Les admis des procédures françaises représentent 65 % de la promotion au total. Les candidats sont issus de plus de 1500 lycées différents – nous nous approchons même de 1600 – et les admis, de plus de 500 lycées différents. En majorité, ils viennent de lycées en régions hors Ile-de-France, puisque 60 % de nos admis par les procédures CEP et Bac0 viennent des régions ou d'outre-mer. Ils sont issus majoritairement, comme c'est le cas depuis de nombreuses années, de la série ES du baccalauréat ; la série S représente 29 % de nos admis, et la série L, 7 % de nos admis.

Nos admis internationaux représentent 34 % de la promotion de la première année, et les candidats sont issus de plus de 1000 lycées différents dans le monde. Et ils viennent de 137 pays différents dans le monde. Les admis nous viennent de plus de 300 lycées différents et 93 pays. Les admis internationaux sont majoritairement titulaires de baccalauréats étrangers, à 48 %, 36 % sont titulaires du baccalauréat français à l'étranger, et 16 % sont titulaires de diplômes étrangers en France.

Comme vous le savez, après l'admission, nos admis du Collège Universitaire sont affectés sur l'un de nos sept campus, selon les vœux formulés dans leur candidature. En 2019, 72 % des admis ont été affectés sur les six campus en régions, et 28 % à Paris – contre 69 % et 31 % en 2018.

Pour ce qui est du Master, en 2019, le nombre de candidats est stable par rapport à l'année 2018, puisque l'augmentation représente 0,4 % au global par rapport à 2018. La sélectivité se poursuit également, avec un taux de sélection qui atteint 23 %, contre 24 en 2018. Les candidatures internationales progressent, elles, de 5 % en Master en 2019 ; les candidatures françaises augmentent de +1,4 %, et les doubles diplômes reculent de -13 % par rapport à l'année 2018. Nous avons admis 486 nouveaux étudiants par la procédure française, 1189 par la procédure internationale, et 372 par les doubles diplômes, en France et à l'international. Ces nouveaux admis s'ajoutent aux étudiants qui viennent du Collège Universitaire et qui rejoignent directement nos programmes de Master. Le taux de présence moyen est de 68 % en Master, et est assez stable par rapport à 2018. Les admis de la procédure française viennent à 80 %, tandis qu'ils étaient seulement 46 % à nous rejoindre après l'admission par la procédure internationale, et 58 % par les doubles diplômes. La concurrence de nos confrères internationaux, mais également nationaux se confirme ainsi à nouveau pour les programmes de Master. Les admis en Master ont étudié dans 82 pays différents, et sont de 96 nationalités différentes. Les candidats ont étudié dans 121 pays, et sont de 140 nationalités différentes. Les admis internationaux viennent notamment des États-Unis, d'Allemagne et de Chine, et ont étudié dans des universités aussi prestigieuses que McGill, King's College ou UCL. Les admis français viennent de filières d'études supérieures toujours plus diverses : si les classes préparatoires littéraires et les études juridiques demeurent nos viviers les plus importants d'admis, le recrutement en 2019 observe une hausse d'admis issus des filières scientifiques, d'économie, d'écoles de commerce, de gestion, de finance, de communication, d'écoles d'ingénieurs, d'histoire, et de sciences politiques. Seuls les admis issus de lettres, de philosophie et des IEP en régions connaissent une légère baisse parmi les admis. 63 % des admis en Master sont des jeunes filles, et 37 % sont des jeunes hommes, avec – comme vous l'avez sans doute remarqué dans le bilan – une procédure internationale en Master qui attire beaucoup de jeunes femmes. Pour ce qui est des Masters en un an, les candidatures ont augmenté de 2 %, et nous avons fait 157 offres d'admission. Le taux d'admission a été de 43 % sur ces programmes, et le taux de présence a atteint environ 50 % ici également. Il y a une très grande diversité dans les profils des candidatures que nous recevons, et les candidats auxquels nous faisons des offres.

Au niveau du doctorat, la campagne 2019 marque une légère baisse de candidatures, de -6 % par rapport à 2018, et l'École doctorale a proposé à 54 candidats de rejoindre nos formations de doctorat.

L'année 2019 témoigne enfin également de la poursuite des efforts déployés par Sciences Po en matière d'ouverture sociale unique en son genre : 26 % sont boursiers, un étudiant sur trois ne paie aucuns frais de scolarité, et 36 % d'entre eux reçoivent une aide financière. Le dispositif Convention d'Education Prioritaire compte aujourd'hui 2065 élèves, qui nous ont rejoints depuis 18 ans par cette procédure, issus de 106 lycées partenaires situés dans 19 académies différentes. Pour ce qui est des étudiants en situation de handicap, ils sont plus de 300 aujourd'hui à étudier à Sciences Po, et nous observons un nombre croissant de candidatures, avec des demandes d'aménagement des épreuves d'admission ; nous en avons 150 en 2018.

Pour conclure, l'année 2019 a ainsi été une année de stabilité en matière d'admissions, qui confirme nos engagements institutionnels : attractivité, excellence, et ouverture sociale.

Je vous remercie pour votre attention, et je suis bien évidemment à votre disposition pour répondre à vos questions.

Marie-Christine LEPETIT

Merci, Madame la Présidente. J'aurais souhaité savoir, d'une manière générale, jusqu'à quel point les chiffres qui nous étaient présentés ce matin sont organisés ou subis. Je m'explique, parce qu'il y a plusieurs dimensions. Par exemple, la proportion hommes/femmes des admis évolue un tout petit peu ; on n'est pas tout à fait à la parité, on est dans un trend où la part de femmes augmente, est-ce que c'est le résultat des procédures parfaitement objectives, ou est-ce qu'il y a des éléments d'intentionnalité ?

Autre exemple : la géographie des admis. Elle est aussi en légère évolution, avec, quand on regarde la carte planétaire, apparemment une hausse de l'Afrique assez sensible. Est-ce que, là aussi, c'est subi ou organisé ?

Et puis, troisième pan, nous avons – cela a été commenté il y a quelques instants – une très légère évolution des profils académiques, avec une petite attrition des littéraires, et à l'inverse une légère augmentation des scientifiques ; est-ce que c'est subi ou organisé ? Et peut-être complémentirement : est-ce que c'est lié à des évolutions plus macro des grandes filières au niveau national, ou est-ce que c'est quelque chose qui rejoint une politique de l'établissement ?

Côme AGOSTINI

Merci beaucoup, Madame CROUZET-REHOROVA, pour cette présentation. Ma question concernera le nombre de lycées dont proviennent les étudiantes et les étudiants de lycées français, puisque je pense que cela va rejoindre les problématiques qu'on étudie aussi sur la réforme des admissions : on voit une diagonale du vide qui se dessine dans la carte, que je trouve assez saisissante, et je voulais savoir si on arrivait au fil des ans à l'endiguer. Parce qu'il ne m'a pas semblé voir – mais peut-être ai-je manqué d'attention – de comparaisons en termes de nombre de lycées et de répartition géographique des lycées par rapport à 2018, même par rapport aux années précédentes. Donc, est-ce qu'on est sur une évolution plutôt positive, ou au contraire une stagnation ? Et est-ce qu'on peut raisonnablement penser – je le pense en tout cas – que la réforme des admissions permettra véritablement d'endiguer cette diagonale du vide ? C'est une réelle problématique, parce qu'on voit que beaucoup de territoires ruraux sont complètement oubliés. Je ne vais pas parler de mon cas personnel corse, mais c'est le cas de beaucoup de territoires ruraux, et cela crée une problématique dans la représentation, tout simplement, de la diversité géographique française dans notre école.

Simon CORDONNIER

Merci pour cette présentation. J'ai des questions sur deux sujets. Tout d'abord, c'est peut-être de savoir – on a compris qu'au niveau des Masters, il y avait eu une stagnation cette année, et on a bien compris que c'était dû au fait que l'explosion avait eu lieu l'année dernière avec le changement de procédure, et que cette année on était dans une normalisation qui était même plutôt étonnamment encore légèrement à la hausse quand on aurait pu s'attendre à une baisse ; quelles sont les projections ? On en a parlé au moment de la réforme de l'admission du Collège un petit peu, mais suite à la réforme à venir des admissions au Collège, est-ce que vous anticipez une hausse de l'ordre de celle qu'on a connue sur les Masters ? Est-ce qu'il y a, à ce niveau-là, une croissance éventuelle ?

Et puis, autre question, sur les Masters en un an, quand on voit qu'année après année, ils continuent à stagner si ce n'est diminuer en termes d'attractivité, quelles actions sont menées pour éventuellement accroître leur attractivité ? Ou quelles conclusions tirer de ces difficultés à les positionner ? Est-ce qu'il s'agit d'un problème de positionnement sur le marché ? Est-ce que c'est un niveau qui est satisfaisant par rapport à cette formation ? Est-ce qu'on est satisfait du niveau des candidatures ? Et donc, il n'y a pas de problèmes – enfin, quelle analyse sur ces questions ?

Arthur MOINET

Une question pour savoir, à propos des Masters en un an, pourquoi il n'y a que 77 présents pour 157 admis ? C'est une petite question que je me pose.

Et une demande également : est-ce qu'il serait possible de détailler la provenance des étudiants en doubles diplômes aussi ? Pour savoir quels sont leurs lycées, ou leurs universités présentes.

Frédéric MION

Je laisserai bien sûr madame CROUZET-REHOROVA, et madame DURAND le cas échéant, répondre pour l'essentiel, mais je voulais apporter quelques éléments de réponse à la question de madame LEPETIT sur les évolutions qu'on observe dans la composition de notre population étudiante, et la question de savoir si ces évolutions sont le fruit d'une politique active de notre part ou de mécanismes qui nous échapperaient.

Les points que vous avez particulièrement mis en exergue – l'augmentation relative du nombre de candidats masculins admis, par exemple, la croissance significative d'admis issus Afrique, ou l'évolution des profils académiques de nos admis, avec une part plus importante notamment d'étudiants venus de cursus scientifiques – tout cela correspond à des objectifs que nous nous sommes assignés.

S'agissant de la parité femmes-hommes, nul d'entre nous ne vise une parité 50/50, qui serait irréalisable compte tenu du vivier de nos candidats, mais nous avons porté une attention plus particulière à cette question. Cela a été un des éléments auxquels les commissions d'entretien ont été invitées à être attentives – sans chercher à influencer bien sûr sur la souveraineté de leurs décisions.

S'agissant de la croissance du nombre d'admis venus d'Afrique, elle procède d'une politique extrêmement active de promotion de nos programmes en Afrique et de mise en place de solutions de financement pour les études des candidats africains que nous repérons, avec une croissance significative des bourses mises à leur disposition.

S'agissant des profils académiques, nous aspirons depuis longtemps à diversifier les profils intellectuels des candidats qui sont admis en Master à Sciences Po, avec les efforts nombreux qui ont été accomplis au fil des années pour nouer des liens de partenariat, notamment avec des écoles d'ingénieurs et des écoles de commerce. Nous en voyons là une traduction. Vous observiez qu'elle était faible en valeur absolue, mais significative en tendance, et nous souhaitons qu'elle puisse se poursuivre, puisque l'idée est bien d'accueillir en Master à Sciences Po une diversité aussi large que possible de profils académiques.

Voilà pour cette première question, je laisserai madame REHOROVA-CROUZET et madame DURAND compléter sur le reste.

Gabriela CROUZET-REHOROVA

Merci beaucoup, donc je poursuis avec les autres questions qui ont été posées, notamment concernant les lycées français à l'étranger, que monsieur AGOSTINI a posée. Par rapport à 2018, c'est vrai, nous n'avons pas fait de focus sur ce sujet-là, mais nous savons que les choses restent relativement stables. Le nombre de candidats qui proviennent de lycées français à l'étranger...

Jeanne LAZARUS

Je crois que la question portait sur les lycées en France.

Côme AGOSTINI

Oui, les lycées en France.

Gabriela CROUZET-REHOROVA

Pour les lycées en France, c'est pareil en fait. On reste sur des stabilités qui sont observées vraiment depuis plusieurs années. La diversité augmente de façon légère, puisque l'année dernière on était à 1580 lycées d'origine observés pour des candidats qui nous venaient de lycées en France, et nous nous approchons cette année d'à peu près 1600 lycées d'origine. Donc, si vous regardez la carte, c'est vrai qu'on peut observer plutôt une très bonne couverture nationale, mais qui se situe malgré tout dans les grandes villes, dans des milieux urbains. Et donc, vous le savez, l'un des principaux objectifs de la réforme des admissions de 2021, c'est notamment de se donner pour objectif de toucher aussi les territoires ruraux, périurbains, etc., qu'aujourd'hui malheureusement nous n'arrivons pas à toucher – même si la couverture reste tout à fait intéressante. Je pense qu'il y a un peu plus de 3000 lycées en France au total, et Sciences Po accueille des candidats venant de quasiment 1600 lycées. Donc, cela veut dire que la couverture est plutôt intéressante, mais nous avons du travail à faire, effectivement, sur un certain nombre de territoires.

Pour ce qui est des projections par rapport au Collège Universitaire, pour l'année prochaine : avec l'apparition de Sciences Po dans Parcoursup, nous pensons que le nombre de candidatures va augmenter considérablement pour le Collège Universitaire. Cela reste évidemment à confirmer, mais nous pensons qu'on aura là un nouvel effet, auquel on se prépare. Pour ce qui est des Masters, ce que je peux vous dire, c'est que là, on est déjà en pleine campagne 2020, donc on continue à observer une attractivité de Sciences Po à l'échelle internationale, parce que sur les procédures internationales, nous continuons à voir une augmentation de candidatures. Ce qui est un peu moins vrai en France. Déjà en 2020, on observe une nouvelle stabilité entre 2020 et 2019 et entre 2019 et 2018. Donc là, nous avons peut-être une réflexion à mener sur comment promouvoir davantage nos programmes de Master.

Pour ce qui est des Masters en un an, là aussi effectivement, l'attractivité augmente peu, ou reste stable. Nous réfléchissons, avec la Direction des affaires internationales, qui est, elle, chargée de la promotion

et du marketing, sur comment nous pouvons mieux, faire la promotion de ces programmes-là et attirer davantage de profils, sachant que ce sont des programmes qui visent des jeunes professionnels. Et donc, c'est un vivier qui n'est pas tout à fait évident à toucher, parce que ce ne sont pas des étudiants de formation initiale, ce sont des étudiants qui ont entre trois et cinq ans d'expérience professionnelle. Et donc, la question des viviers dans lesquels nous pouvons toucher ces profils-là se pose, et il faut qu'on la travaille avec le service qui est en charge de la promotion.

Et enfin, sur la même question concernant les admis et les présents des Masters en un an : nous avons fait 157 offres d'admission, mais nous avons à peu près 50 % de taux de présence – en fait, ceux qui sont réellement dans nos murs. Cette année, pour les Masters en un an, ils sont 77-80 sur ces 157 offres d'admission qui ont été faites.

Anne BISAGNI-FAURE

Pour prolonger la question sur les candidatures et les admis dans les lycées, je trouve que sur la carte des candidats, on voit qu'elle reflète aussi la démographie du département, donc cela ne m'impressionne pas – enfin, je pense que c'est déjà très positif. Ce qui pourrait être intéressant, c'est de regarder les taux de succès dans ces territoires.

Gabriela CROUZET-REHOROVA

Absolument, vous avez raison, cela représente effectivement les mêmes proportions démographiques. Le taux de succès, vous voulez dire l'admission ? Cela, c'est la carte qui est également jointe...

Anne BISAGNI-FAURE

Oui, mais on peut affiner par rapport aux lycées.

Gabriela CROUZET-REHOROVA

Par rapport aux évolutions nationales ?

Anne BISAGNI-FAURE

Oui, et puis sur les territoires, on voit des viviers, et puis ensuite d'autres ronds pour nous montrer les résultats, mais je pense qu'après, par lycée, cela peut être intéressant pour un travail plus fin sur, après, ce qu'il convient de faire aussi au lycée pour la préparation.

Marie-Christine LEPETIT

Je voudrais rebondir sur la question des Masters en un an et des jeunes professionnels, parce que je pense que c'est un point qui devrait être un point d'attention, me semble-t-il, de l'Institut, dans un univers où la fonction publique s'ouvre aux contractuels, et où il y a probablement des réflexions en cours sur rapprocher les concours internes et les troisièmes concours, parce qu'on voit bien qu'il y a là des opportunités d'offres de formation qui devraient pouvoir se développer. Donc, il importe que l'Institut soit vraiment très en réflexion sur comment aller chercher ces potentiels, de façon à être vraiment au point sur l'offre de formation, par rapport à un besoin qui normalement est en croissance.

Frédéric MION

Peut-être un mot complémentaire là-dessus pour indiquer à madame LEPETIT que le point qu'elle souligne est très présent à notre esprit, notamment s'agissant de la population de professionnels qui pourraient souhaiter se diriger vers des responsabilités dans la haute administration, notamment dans le cadre de recrutements contractuels. Nous sommes en train de réfléchir, avec l'École d'affaires publiques et l'ExEd, à la création possible d'un EMPA, donc un Master en affaires publiques à temps partiel. Et on voit bien que là, il s'agit d'un projet différent de ces Masters en un an, qui eux sont des Masters de formation à temps plein, qui supposent que les jeunes professionnels venus les suivre renoncent à leur activité professionnelle pendant la durée du Master.

Donc, ainsi que l'indiquait très justement madame CROUZET-REHOROVA, il y a sans doute sur ces Masters en un an une question liée au vivier : est-il aussi large, aussi important que nous pouvions l'imaginer ?

Il y a également, vraisemblablement une question de positionnement de nos offres de formation. On voit bien que certains de nos Masters en un an correspondent à des types de formation très identifiés sur le marché, et ont su trouver une niche dans laquelle Sciences Po a une légitimité particulière – je pense à notre LLM en propriété intellectuelle. Ces Masters-là fonctionnent très bien, trouvent leur public, et ont créé déjà leur marché, si j’ose dire, et leur réputation. Pour les Masters qui ont fait le choix d’une approche plus globale, je pense qu’il y a là une question de positionnement qui est moins simple à trouver, sur laquelle nous avons à réfléchir. Les doyens des écoles concernées ont déjà entrepris de le faire.

Jeanne LAZARUS

Je voudrais ajouter un élément : il me semble qu’il ne faut pas oublier la faculté permanente dans la création de ces nouveaux Masters. Les écoles en sont parfois éloignées, tout au moins plus éloigné que le Collège universitaire qui est plus proche des départements. Ainsi, le contenu académique de ces Masters est un enjeu, d’autant plus quand ils sont sur des temps très courts. Cela peut être une des spécificités que l’on peut chercher à développer : faire des Masters plus académiques, et pas uniquement professionnels, pour attirer de façon plus large.

Marion STERN

Je voulais juste revenir sur le taux de boursiers par campus. On peut l’observer : il y a des disparités qui sont quand même assez importantes dans le dossier. Notamment, ce qui m’inquiète, ce sont les campus du Havre et de Reims, le programme EURAM, où on voit que le taux de boursiers par campus, du coup, baisse. C’est une baisse qui est relative, mais qui est quand même assez ancrée depuis 2015, donc je voulais partager cette inquiétude.

Marc LAZAR

C’est juste une interrogation que je me pose, et en plus la question n’aura peut-être plus d’actualité avec la réforme du bac. Je suis quand même très frappé par le fait qu’on a un très faible nombre de candidats en première année venus de la série L, et donc 7 % des admis, mais qu’en revanche, les candidats venus des classes préparatoires littéraires, j’ai calculé, représentent 19 à 20 %, 19 % en 2018 et 20 % en 2019, de nos admissions. Alors évidemment, cela va changer avec la nouvelle réforme du bac, mais plus ou moins, donc c’est assez intéressant – et vous dites, Gabriela, et on le sait, que ces candidats sont très bons, dans les classes préparatoires littéraires. La preuve, c’est qu’ils représentent une cohorte d’un étudiant sur cinq. Alors, est-ce que cela veut dire qu’est passé dans la tête des lycées plutôt littéraires le fait qu’on fait une croix sur Sciences Po les trois premières années, qu’il vaut mieux aller vers une classe prépa littéraire pour rentrer plus facilement en Master ? Et est-ce que ce n’est pas en contradiction avec le programme « Humanités Politiques » ? Où justement on essaie d’attirer les étudiants littéraires, et pas simplement les étudiants qui venaient des sections actuelles, L, ES, et S. Est-ce qu’il n’y a pas une réflexion à faire là-dessus ? En quelque sorte, les classes prépas littéraires viendraient en quelque sorte des prépas pour le Master, et donc il y aurait des stratégies, de ce point de vue-là, des élèves littéraires, en disant : « maintenant, à Sciences Po », je vais caricaturer, « ils sont trop mathématiques pour nous », et donc il vaut mieux aller à Henri IV ou dans les grands lycées parisiens ou de province pour rentrer à Sciences Po au niveau du Master. Est-ce qu’on ne se prive pas, justement, d’un vivier d’étudiants ? On a voulu – vous l’avez rappelé, Monsieur le Directeur – avoir une ouverture sur des étudiants plus scientifiques, ayant une autre formation, est-ce qu’on n’est pas en train ici de se priver aussi d’excellents étudiants, qui pourraient être très à l’aise chez nous dans les premières années ?

Bénédicte DURAND

Sur ce dernier point, effectivement, c’était un mouvement qu’on observait, cette peut-être autocensure des littéraires à candidater à Sciences Po, qui pour autant affichent en tout cas une appétence minimale pour les mathématiques utiles, notamment pour certaines sciences sociales, et en particulier pour l’économie. Donc, c’est vrai que la question de la place des mathématiques dans notre institution est assumée, même si le nouveau est tout à fait accessible qui ont un profil littéraire. Donc, c’est vrai qu’on a observé cela.

On observe aussi que par ailleurs, sur notre campus parisien, le double diplôme avec Paris IV, qui propose trois spécialités – une en Lettres modernes, une en histoire, une en philosophie – est un parcours qui est extrêmement attractif, et qui attire beaucoup de très, très bons étudiants. Donc, au fond, on avait cet espace protégé du double diplôme avec Paris IV, qui continue de nous apporter de très bons littéraires, et nous observons par ailleurs en effet une forme de déclin de ce vivier.

Alors, effectivement on compte beaucoup sur la réforme des admissions pour rebattre complètement le jeu des filières, et au fond donner l'opportunité aux nouveaux lycées d'organiser les combinaisons de leurs spécialités comme ils le souhaitent puisqu'on a posé – en fait, en totale cohérence avec la réforme – qu'aucune combinaison ne serait privilégiée. Donc, aucune combinaison privilégiée, cela veut dire que des combinaisons très homogènes pourront jouer leur carte, des combinaisons au contraire très hétérogènes, mixtes, dont les profils pourront tout aussi bien jouer leur carte.

Et au fond, la question, on va voir comment évoluent les comportements lycéens de ce point de vue-là. Est-ce qu'on a des profils types toujours qui ressemblent aux anciennes filières ? Ou au contraire, est-ce qu'on a des profils plus mixtes qui nous arrivent ? On verra bien. Cela, au fond, on n'a pas complètement les réponses.

Ce que nous avons affirmé – alors, en amont de la réforme des admissions – c'est que la question des humanités était centrale dans notre Collège Universitaire, et en faisant cela, comme tu le disais Marc, en ayant une majeure « Humanités Politiques », nous affirmons que les profils de ce type-là nous intéressent. Donc effectivement, on espère beaucoup que la réforme des admissions lèvera les logiques d'autocensure qui s'organisaient par filières au moment de notre concours précédent.

Jeanne LAZARUS

Merci. Juste un point de détail : sur le tableau qui présente l'origine des candidats selon les séries, on n'arrive pas à 100 %. Donc, cela veut dire qu'on a des candidats venus d'autres séries ?

Gabriela CROUZET-REHOROVA

Merci beaucoup, c'est une excellente observation, tout à fait réelle. En fait, nous nous basons, pour constituer ce tableau, sur la déclaration du candidat. Et il se trouve que dans notre outil actuel, ils peuvent rédiger leur série de baccalauréat à leur façon, ce qui fait qu'en fait, ils ne déclarent pas tous correctement leur série de baccalauréat ; certains ne la déclarent pas du tout. Et comme nous faisons la composition de l'ensemble des chiffres pour le Collège Universitaire, nous n'arrivons pas à arriver à 100 %/.

Jeanne LAZARUS

D'accord. Les 20 % qui manquent sont peut-être des littéraires qui n'ont pas bien compris la question ?
(rires)

Et la question sur les différences de boursiers selon les campus ?

Gabriela CROUZET-REHOROVA

Oui. Alors, je suis en train d'observer les graphiques, nous trouvons effectivement intéressant de vous proposer une lecture sur ce sujet des bourses dans les différents campus. Ce n'est pas quelque chose d'intentionnel : nous ne décidons pas d'envoyer moins de boursiers sur un campus et plus de boursiers sur un autre.

Donc, ce qui est observé là, il y a une légère proportion de boursiers, qui est en baisse par rapport au campus de Menton, mais cela augmente un petit peu à Reims, j'ai envie de dire que ce sont des éléments assez conjoncturels, qui ne sont pas en tout cas décidés au moment de l'admission pour l'affectation sur les campus. Donc, on vous livre là une observation finalement de comment cela se répartit, mais sans pouvoir vous donner des explications concrètes sur pourquoi ces éléments-là évoluent de cette façon-là. Parce que ce n'est pas quelque chose que nous regardons dans l'affectation sur un campus.

Bénédicte DURAND

Pour autant, c'est vrai que là, on est face à un mouvement où je dirais que l'origine sociale de l'élève est en tension avec la caractéristique internationale du campus. C'est-à-dire qu'on voit bien que les parcours qui sont anglophones peuvent être répulsifs pour les populations les plus modestes,

spontanément, donc par des phénomènes d'autocensure, et puis par des phénomènes réels de capacités linguistiques, corrélées très fortement en France à la catégorie socioprofessionnelle des familles.

Donc, c'est vrai qu'il faut que nous ayons conscience de cela, à la fois pour maintenir un bilinguisme le plus vivant possible dans chacun de nos campus, quelles que soient finalement les couleurs géographiques de ces campus – avec une exception pour Le Havre, qui est un campus exclusivement anglophone, donc là on a un sujet très particulier qui va nécessiter sans doute une action plus volontariste pour aller chercher des jeunes de milieux plus modestes et de leur proposer Le Havre. Et pour le reste, veiller à ce bilinguisme, et par ailleurs, travailler avec de futurs candidats à leur renforcement du point de vue linguistique, parce qu'effectivement, le français et l'anglais en particulier sont les deux langues de travail à Sciences Po ; et par ailleurs, nous leur proposons une troisième année à l'international, très vite après leur accueil, dès la troisième année, pour qu'ils soient prêts tous à ouvrir tout le champ des possibles en troisième année. Il faut sans doute que déjà dès le lycée, nous soyons extrêmement clairs sur nos attendus de ce point de vue-là.

Là aussi, la réforme va être un moment, une occasion de réaffirmation de ces enjeux et de ces exigences, et avec – je le répète – aujourd'hui une volonté que porte cette réforme d'ouvrir les campus en régions à tous les jeunes français. Vous savez que ce sont des campus qui ont été construits sur une identité internationale, qu'ils conservent, qui ont fait la marque, qui ont fait l'attractivité ; pour autant, nous devons aussi travailler à l'internationalisation de nos publics français, et nous avons de magnifiques écosystèmes pour le faire, de magnifiques campus pour le faire, donc nous allons le faire, et à l'intention de tous les milieux sociaux, puisque c'est l'objectif de la réforme.

Mathieu FERRY

Merci pour le document, et pour tous les éclaircissements. J'ai juste une question sur les yields de présence en Master, je me demandais : est-ce qu'on ne pourrait pas savoir dans quelles écoles et dans quels Masters ces étudiants étaient admis initialement ? Pour voir là où les yields de présence sont les plus faibles et les plus élevés, pour voir quels sont les écoles et les Masters les plus concurrentiels de Sciences Po.

Sébastien URIOSTE-GUGLIELMONE

Je voudrais confirmation des données qui sont dans le rapport qui est très détaillé. La majorité des admis à Paris sont français, si je comprends bien, tandis que la majorité des admis dans les campus internationaux sont des étudiants internationaux, étrangers ou binationaux. Donc, si je vois ici par exemple les statistiques, Collège Universitaire : 16 % des admis sont étrangers binationaux, tandis que si nous faisons ici une moyenne sur les campus de régions, on atteint 57 %. Est-ce que c'est uniquement une question de l'attractivité du programme ? Est-ce seulement lié ici, vous parliez, Madame DURAND, de la langue ? Ou est-ce qu'il y a d'autres raisons pour arriver à la conclusion qu'en fin de compte, les français restent à Paris et les étrangers vont dans les campus en régions ?

Gabriela CROUZET-REHOROVA

Pour cette dernière question, pour répondre rapidement, l'admission en première année sur le campus de Paris, n'est pas ouverte par la procédure internationale. Elle est ouverte uniquement pour la procédure nationale et par la procédure CEP. Ce qui en fait explique essentiellement pourquoi vous avez cette lecture de chiffres sur l'absence d'internationaux sur le campus de Paris. C'est le seul qui reste en fait inaccessible par la procédure internationale.

Et pour ce qui est des statistiques, au niveau des Masters, par programmes, en fait nous avons voulu éviter d'immenses tableaux, parce que nous avons beaucoup, beaucoup de programmes, entre 50 et 60 programmes différents au niveau des Masters. Donc, nous pouvons effectivement vous livrer cette information-là si elle est intéressante pour vous. Ce qu'on a souhaité, c'est vous proposer une lecture par écoles de Master, et dans la partie Master vous pouvez voir les candidatures et les admis en Master par école, et vous pouvez effectivement comparer le nombre de candidatures, le nombre d'admis, et donc voir comment se comporte l'attractivité de chacune des écoles.

Mathieu FERRY

Ce n'est pas pareil que le yield de présence.

Gabriela CROUZET-REHOROVA

Le yield de présence, après, bien sûr, nous l'avons également par Master. Mais effectivement, ce sont des données que nous n'avons pas incluses, parce qu'au moment où on produit le bilan d'admissions, nous, à la direction des admissions, on a uniquement les admis, et ensuite avec la direction de la scolarité, nous suivons de très près la question des présents, qui évolue beaucoup en fait au sein de l'automne. Et donc, on n'a pas pu travailler sur le détail et vous le proposer ici dans ce bilan d'admissions, mais ce sont des choses qu'on peut effectivement vous envoyer si c'est intéressant pour vous.

Jeanne LAZARUS

Merci beaucoup. Nous allons donc conclure sur ce point. Merci beaucoup de ce bilan, et de tous ces éclairages. Nous allons passer au deuxième point de l'ordre du jour, qui est une présentation par Amy GREENE du plan d'action sur l'égalité femme-homme de 2020 à 2023.

II. PRÉSENTATION DU PLAN D'ACTION ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2020-2023

Amy GREENE

Merci beaucoup, Madame la Présidente. Bonjour aux membres du conseil, et merci de m'accueillir et du temps que vous allez accorder ce matin à ces sujets qui sont effectivement très importants pour l'Institution. Je vais faire une présentation du plan d'actions d'une dizaine de minutes, pour laisser plein de temps pour vos questions et vos observations. Je vais vous expliquer le contexte général pour ce plan d'action, qui est le troisième document produit sur l'égalité femme-homme dans l'Institution. Ensuite, je vais parler dans les grandes lignes de la communauté des salariés, les grandes lignes de la communauté des étudiants. Et ensuite, parler de quelques actions envisagées, et vous exposer les prochaines étapes sur ce document, qui est, comme vous l'avez bien constaté, très littéraire, puisqu'il n'y a pas de chiffres, et c'était un choix, mais je propose de vous présenter des pistes pour la suite après.

J'ai deux prédécesseures dans ces fonctions, Hélène KLOECKNER et Régine SERRA, qui ont fait un travail formidable pour mettre en place des actions et des grandes lignes pour une action sur l'égalité femmes-hommes dans l'Institution. Nous avons eu un premier plan d'action qui couvrait la période 2015-2017, ensuite une feuille de route de 2018 à 2020, et puis nous avons obtenu le label « égalité professionnelle » de l'AFNOR. Pour maintenir cette qualification, par ailleurs, nous serons soumis à un audit l'année prochaine pour évaluer l'état de l'égalité et l'avancement de nos actions par rapport aux critères fixés pour ce label.

Il faut savoir que dans ce plan d'actions, il y a bien sûr un certain nombre d'actions qui existent déjà, et qui se retrouvent dans ce document. Il y a aussi des choses à innover, à rénover, ou à inventer. Mais ce que je tiens à préciser, c'est que ce plan d'actions s'inscrit dans une continuité, dans la poursuite des bonnes bases existantes, et aussi dans une volonté d'approfondissement et de création lorsque nous constatons les choses que nous voulons tenter pour la première fois.

Les principes de base de ce plan d'actions, ce sont les valeurs du respect et de la civilité. Cela vaudra aussi pour le plan d'actions sur les discriminations qui va bientôt naître. Je pense que pour confronter les points de vue, pour se dire les choses franchement, pour oser être en désaccord et écouter l'autre dans sa position, pour se comprendre, pour faire avancer les choses ensemble, et pour se rappeler aussi du projet commun qu'on partage, il faut rester toujours dans le respect – toute prise de risque est conditionnée sur le respect – et puis évidemment ancrée aussi dans la civilité, notre façon de nous adresser les uns aux autres.

Pour les salariés, je vais parler de trois très grandes lignes. La première, en ce qui concerne les personnes qui sont salariées de l'Institution, que ce soit à la faculté permanente, les vacataires, ou bien le personnel administratif, la première grande ligne, le grand axe, c'est améliorer la transparence des recrutements et formaliser l'objectivité. Qu'est-ce que cela veut dire ? Cela veut dire réduire autant que possible les biais au moment de recruter. Cela passe par des fiches de postes non genrées, par une procédure de recrutement plus transparente, écrite, qu'on peut partager avec toute personne qui souhaite en prendre

connaissance. C'est le développement des grilles d'analyse pour vérifier l'alignement entre le profil des candidats avec les besoins et les compétences nécessaires pour le poste, pour être sûrs qu'il n'y a pas de biais qui s'opère au moment de la lecture du CV, ou typiquement dans l'entretien d'embauche, qui peut être lieu, tout comme les entretiens d'admissions d'ailleurs, de biais implicites ou de stéréotypes. C'est également la construction d'un argumentaire pour les comités de sélection pour les recrutements académiques, puisqu'on sait que nous sommes un groupe de salariés administratifs très féminin, mais en revanche, en termes de personnels académiques, on est très en deçà de nos objectifs en la matière.

Ensuite, une fois la personne recrutée dans Sciences Po, il y a une volonté d'accompagner les parcours, d'aider les salariés à construire une évolution professionnelle et à poursuivre les parcours professionnels qu'ils souhaitent, y compris d'accompagner ces personnes vers les postes décisionnels. Donc, cela peut passer par plusieurs dispositifs. Il faut toujours maintenir une politique de formation très robuste pour les hommes et pour les femmes. Et pour contrôler, ou en tout cas pour agir contre les biais s'appliquant notamment aux femmes, dès leur jeunesse, en termes de la sensibilisation au leadership, il est également proposé de créer un programme d'accompagnement des femmes salariées qui cherche à les mettre dans des logiques de mentorat et de coaching, et de formations supplémentaires qui peuvent effectivement les amener vers la prise de postes décisionnels dans l'Institution – puisque nous nous sommes fixé l'objectif de 40 % de postes décisionnels occupés par des femmes.

Et puis, nous souhaitons poursuivre le travail sur l'articulation des temps de vie pour tous les salariés. Laisser le travail au travail, et laisser la maison à la maison, et promouvoir le principe que vous avez le droit de vous épanouir autant dans votre sphère privée que professionnelle. C'est aussi une volonté de communiquer que la définition de la réussite ne devrait pas – ne l'est pas d'ailleurs, pour toute personne – être toujours la course pour plus, pour les promotions, vers « le haut ». Il y a des gens qui aiment beaucoup leur travail, qui souhaitent mener leur parcours tranquillement, et qui pourraient être dans le rejet justement de cette chasse à l'ambition. Cette logique plus expansive permet à ces personnes de se dire : « oui, je me rends au travail tous les jours, je m'épanouis, je m'applique, et cela me suffit ». Il faut aussi soutenir et accompagner les projets de famille et projets personnels de nos salariés – ce sont les incitations à la prise du congé paternité, ou mener plus d'entretiens autour du parcours, ou améliorer le taux des entretiens de parentalité. Il y a un certain nombre d'actions envisagées pour promouvoir cette articulation des temps de vie, qui laisse les personnes vivre pleinement ces deux espaces de vie.

Ensuite, pour passer rapidement à la communauté des étudiants, il y a là aussi quelques grands axes. Là, je ne vais pas tout dire ; les actions, vous les avez sous les yeux. Mais la première chose que je souhaite souligner, c'est notre envie de soutenir l'ambition féminine dès la première année, même dès l'admission. Cela passe à la fois par des espaces académiques et extrascolaires. Il faut veiller sur la représentativité dans les formations – d'avoir une réelle mixité de femmes et d'hommes dans les formations – pour que chaque groupe se sente accueilli et parfaitement à sa place et légitime dans ces filières. Cela passe par les personnes qui transmettent les premiers savoirs aussi. Très peu de femmes donnent des cours magistraux, et cela est important autant sur le fond que symboliquement en termes de la perception de légitimité académique et de qui incarne le leadership. C'est la question de : à qui confie-t-on cette responsabilité ? Et puis, comment place-t-on les inégalités femmes-hommes au cœur des enseignements pour pouvoir nous assurer également que nous puissions mobiliser toutes nos disciplines pour comprendre ces inégalités, par le prisme pluridisciplinaire.

On souhaite également combattre le sexisme et le harcèlement en travaillant le relationnel - la relation prof-étudiant dans les deux sens, ou encore la relation entre les étudiants. Nous envisageons des sensibilisations autour des biais et des stéréotypes implicites ou explicites, ou autour des comportements. Il faut apprendre à reconnaître un agissement, un acte de harcèlement, comment les comportements diffèrent, mais aussi les mécanismes de violences et de violences sexuelles. Et puis, il y a aussi la question du harcèlement plus général : y a-t-il des actions à mener autour de l'utilisation des réseaux sociaux et les façons de s'adresser les uns aux autres ? Chacun mérite l'épanouissement, chacun est là pour pouvoir réussir sa scolarité dans de bonnes conditions. Et cela suppose de la solidarité, pour que chaque étudiant s'organise pour permettre la sérénité de l'autre tout comme tous les autres s'organisent pour sa sérénité aussi.

Et puis en dernier pour aujourd'hui, il faut absolument mobiliser les étudiants et les associations étudiantes, et valoriser les engagements. Il y a là une richesse incroyable dans cette Institution. En passant par le parcours civique ou les engagements associatifs – féministes ou non, il faut absolument

mettre une lumière sur cette richesse. Travailler en lien étroit avec ces associations, les solliciter, les consulter, déployer le parcours civique au service de l'égalité. Il est important aussi d'ouvrir un dialogue avec des groupes qui ne se sentent peut-être pas forcément au cœur de cette discussion. Cela peut être des étudiants en échange, qui sont avec nous de façon beaucoup plus temporaire, souvent le temps d'un semestre : comment peut-on les inclure davantage dans cette communauté étudiante et déployer leurs regards croisés sur l'égalité ? Comment peut-on mobiliser les étudiants réfugiés, qui représentent une richesse incroyable en termes de perspectives comparées ?

Enfin, pour conclure, je dirai deux mots sur la valorisation de notre leadership institutionnel en matière d'égalité, et un mot de conclusion sur les prochaines étapes.

D'abord, il faut poursuivre nos coopérations déjà engagées. Nous arrivons à terme de notre engagement avec l'ONU dans le programme pilote. On attend de l'ONU des précisions sur la suite de cela, mais il y aura une place faite pour les dix universités championnes. Évidemment, il convient de maintenir les coopérations au sein du réseau de l'enseignement supérieur français, par l'adhésion à des conférences, la participation à des conférences telles que la Conférence des Grandes Ecoles. Nous souhaitons inclure l'Executive Education davantage dans la dynamique de l'égalité, puisque ce sont des auditeurs et des auditrices avec des parcours professionnels extraordinaires, qui seraient des ambassadeurs formidables pour transmettre le message de Sciences Po sur l'égalité au sein de leurs milieux professionnels. Sans parler des opportunités de mentorats pour nos étudiantes...

Il faut aussi mieux savoir dire ce qu'on fait. Je me suis rendu compte en prenant ce poste du manque de compréhension du poste de référente égalité, de ses périmètres, et des actions menées. Il faudra améliorer et clarifier la communication en interne, pour toute la communauté – les enseignants, les étudiants, les salariés – sur ce qu'on fait, et comment les salariés eux peuvent s'engager et participer à la dynamique institutionnelle. Alors mieux dire et mieux souligner les dispositifs, car le meilleur dispositif du monde ne sert qu'à partir du moment où il est identifié. Nous avons une carte à jouer en termes de notre visibilité dans le paysage universitaire français, mais aussi à l'international, pour pouvoir se transformer en « hub », comme on dit en anglais, en lieu de ressources reconnu par les acteurs politiques, associatifs, du monde de l'entreprise, comme acteur sachant agir et faire dialoguer les différentes populations et organisations. Nous pouvons également solliciter la communauté des donateurs, nos anciens, nos universités partenaires, dans une volonté de se positionner et de se faire identifier comme institution leader autour de l'égalité.

Dernier mot, du coup, c'est sur la prochaine étape : je vais proposer au secrétaire général un tableau d'actions. Donc, chaque action que vous trouvez dans la rubrique « existant » ou « à créer » va faire l'objet de l'attribution d'un indicateur et d'une échéance calendaire. Ce sera créé main dans la main avec les services compétents, bien évidemment. La définition des indicateurs individuels, pour chaque action, va nous permettre de mesurer nos progrès et d'évaluer l'efficacité dans notre volonté d'arriver à effectivement plus d'égalité dans l'Institution.

Je vous remercie beaucoup, et je serai ravie de répondre à vos questions et d'entendre vos observations.

Jeanne LAZARUS

Merci beaucoup pour cette présentation, le document, et toutes les actions que vous allez entreprendre.

Karoline POSTEL-VINAY

Je voulais dire ce que j'ai déjà dit dans cette enceinte quand on a parlé de la question de la parité et de l'égalité homme femme ; depuis cinq ou six ans, cette question a énormément évolué, elle a été simplement rendue visible, ce qui n'était pas le cas avant. J'ai connu les régimes précédents, je peux vous dire qu'on a fait un bond de géant dans cette question-là à Sciences Po. Donc, j'apprécie énormément le fait même que ce sujet soit discuté dans cette enceinte.

Mais comme vous l'avez évoqué, sur le plan académique de la communauté des chercheurs, nous restons assez en deçà, et je pense qu'il y a un point à prendre en considération, c'est-à-dire que la campagne qui est menée s'adresse à l'ensemble de la communauté de Sciences Po. Je pense que les problèmes ont été bien identifiés pour les salariés et pour les étudiants, et peut-être y a-t-il quelque chose à faire autrement pour les académiques. Nous ne sommes pas des salariés comme les autres. A fortiori, mes collègues de l'Éducation nationale et du CNRS, de la fonction publique, nous ne sommes pas recrutés de la même façon, nous n'avons pas exactement les mêmes habitudes de travail ; par exemple, si nous devons

répondre à un appel d'offres, eh bien, nous travaillons tout le week-end, cela fait partie des choses normales, les grandes conférences internationales se passent en général le samedi et le dimanche – donc, on fait des arbitrages que nous connaissons dès le départ, au début de notre carrière. Mais la question, ce sont des habitudes beaucoup plus profondément ancrées – on le voit, la majorité des directeurs de centres de recherche et d'écoles sont des directeurs, etc. Le recrutement reste très masculin, les promotions restent très masculines, et je crois qu'il y a quelque chose de plus ciblé, peut-être à faire.

Alors, encore une fois, c'est compliqué, parce qu'une bonne partie de notre communauté appartient à l'extérieur de Sciences Po, donc il y a aussi de mauvaises habitudes dans l'Éducation nationale, au CNRS, comme chez les professeurs d'université. Mais je pense que, justement, si Sciences Po veut faire une différence, il y aurait peut-être là quelque chose à faire en direction de la communauté académique plus spécifiquement.

Catherine BLANC

Je voulais faire suite à l'intervention de Karoline POSTEL-VINAY autour des enseignants et de la faculté permanente, et je voulais plutôt parler des disciplines, et des disciplines genrées notamment, avec des disciplines qui seraient plus représentées avec des hommes avec les disciplines fortes – l'économie, la stratégie d'entreprise – et des disciplines qu'on dirait plus soft, autour du coaching, de la diversité, justement des pans de l'égalité. Et donc, de mon point de vue, il serait plutôt intéressant de travailler sur la question des disciplines et de la représentation des enseignants face aux étudiants, mais aussi à la communauté finalement, les administratifs, que de dispositifs particuliers ou en tout cas spécifiques, de l'ordre de l'accompagnement particulier sur des déplacements.

Jeanne LAZARUS

Je voudrais ajouter deux points. Le premier est de ne pas oublier les vacataires dans ces questions d'enseignement. Je ne sais pas si vous avez fait, par exemple, un bilan école par école des différences de genres, pour aller justement dans le sens de ce que vient de dire madame BLANC, certaines disciplines qui seraient majoritairement enseignées par des hommes quand d'autres seraient plus féminines. Et je suis parfois frappée quand je regarde les maquettes de certaines formations, de voir à quel point elles sont presque à 90-95 % masculines.

Le deuxième point est que j'étais un peu surprise de voir que vous prévoyiez pour le personnel académique des formations à la prise de parole en public. Je dois dire que cela m'a un peu étonnée, parce que le personnel académique a normalement comme compétence de savoir prendre la parole en public. Donc, j'imagine que vous avez quelque chose en tête à ce sujet, mais je voulais vous demander une petite précision.

Sébastien URIOSTE-GUGLIELMONE

Je voulais rebondir sur ce que vous venez de dire : je n'ai pas de statistiques à ma portée, mais j'ai l'impression que parmi justement les enseignants vacataires, il y a un groupe très particulier, qui sont les enseignants de langues, et qui pour le coup, je crois qu'il y a une surreprésentation des femmes. Donc, il y a un groupe très particulier où vous avez bien plus de femmes que d'hommes. Or, les enseignants de langues parmi les vacataires sont ceux qui ont la rémunération la plus basse. Je crois que c'est une cible qui devrait être à traiter.

Amy GREENE

Merci beaucoup. Alors, pour répondre à ces questions, effectivement, Madame la Présidente, nous étions soucieux de se pencher sur les types de formations favorisant la mobilité professionnelle. Mais la volonté n'était aucunement de transmettre que les académiques auraient tous besoin ou envie de cela, mais pourraient y avoir droit. L'idée de base est d'accompagner vers des promotions qui manqueraient à l'heure actuelle.

Par rapport à cette question des vacataires, je crois que c'est extrêmement important, je vous rejoins complètement. Dans le plan d'actions, il est prévu un bilan école par école pour identifier les espaces de surreprésentations, dans un sens ou dans l'autre, parce qu'effectivement, si nous avons des filières qui sont genrées mais uniquement féminines, cela pose des problèmes. Donc Pour arriver à plus de mixité – une mixité au moins à 40 % pour hommes et pour femmes – ce serait déjà bien. Le plan d'action

prévoit d'étudier dans chaque école les espaces de difficulté, de sous-recrutement des femmes notamment, mais aussi quels sont les espaces où nous avons des difficultés à recruter des hommes. Par ailleurs, on échangera avec les étudiants. Ils ont soulevé le sujet des maquettes, très masculines parfois. Il y a aussi la question des syllabus, où on peut parfois trouver très peu de femmes dans les bibliographies des enseignements. Il y avait une demande faite par la communauté étudiante de regarder cette question-là de plus près, et de sensibiliser les responsables pédagogiques au moment de recruter les enseignants, et de vérifier les plans de cours, de garder un œil vigilant sur la représentation des femmes parmi l'expertise scientifique qui paraît dans ces bibliographies. Je voulais soulever ce point parce qu'il me semblait en lien avec ce que vous avez posé comme question.

Jeanne LAZARUS

Peut-être, la question de madame POSTEL-VINAY...

Karoline POSTEL-VINAY

Enfin, c'était une suggestion, je ne sais pas s'il y a une réponse. Parce qu'encore une fois, cela dépasse un peu Sciences Po, c'est-à-dire que je pense que c'est étonnant ce que l'université est encore assez masculine et pas très ouverte aux questions de parité, d'égalité, de respect, de civilité – je crois que Sciences Po est en fait plus en avance. Mais enfin, la réalité de l'université se reflète malheureusement aussi dans notre communauté académique.

Jeanne LAZARUS

Donc, c'est plus un commentaire.

Karoline POSTEL-VINAY

Oui. Mais je pense qu'il y aurait peut-être à discuter avec Guillaume PLANTIN, quelque chose, de mettre en place un réveil spécial pour les académiques qui ne sont pas forcément complètement éveillés sur la question.

Amy GREENE

Merci beaucoup, c'est bien noté.

Marie-Christine LEPETIT

C'était plus une réflexion, un commentaire qu'une question, je voulais indiquer que j'avais été très sensible au lien que vous avez fait ici ou là à certaines représentations que nous avons sur la « bonne façon » de se réaliser dans la vie professionnelle, avec, je crois que vous avez parlé de la course à la promotion ou une formule un peu équivalente, vous avez évoqué les situations de harcèlement, etc., et je trouve que c'est très important de bien prendre conscience des connexités entre les différents dossiers. Je suis tout à fait de l'avis que le sujet hommes femmes n'est pas seulement un sujet d'arithmétique, c'est un sujet qui est très protéiforme, en ce compris nos comportements, de tout un chacun, indépendamment des sexes. Et c'est important d'avoir bien une vision globale de tout ce qui peut entraver l'épanouissement de chacun, homme ou femme, dans la façon dont on interfère, et de casser des modèles qui aboutissent à des situations calamiteuses pour les uns ou pour les autres.

On a tous, dans nos laboratoires personnels, une conscience aiguë de la croissance des burnouts et des situations de grande détresse, et on est – enfin, moi, je ne suis pas du tout dans l'idée qu'il y a d'un côté la vie professionnelle, et de l'autre, la vie personnelle. On est un et indivisible, et ce sont des questions qui dépassent l'arithmétique des 40 % et de je ne sais quoi.

Merci d'avoir pointé ces points où les sujets s'articulent.

Marion STERN

J'aimerais revenir sur plusieurs points. Notamment, on est assez déçu qu'il y ait très peu de propositions concrètes sur la vie étudiante, notamment. On n'a pas trop compris non plus le mentorat : on trouve qu'il est assez peu développé dans le document que vous nous avez transmis. Du coup, sur ces sujets, on vous encourage toujours à plus associer les associations spécialistes du sujet, comme ce qui est fait par exemple sur l'écologie à Sciences Po, parce que ces associations sont source de propositions.

Sur la section disciplinaire, nous, on appelle à une réforme pour qu'il y ait la parité dans cette section. Cela nous semble très important afin d'assurer une meilleure représentativité.

On rappelle aussi notre attachement à la formation des enseignants et des personnels au contact des étudiants sur ces questions, notamment le personnel de santé à Sciences Po, pour qu'ils puissent au mieux réagir et orienter les étudiants et les étudiantes qui en feraient la demande.

On appelle aussi à rendre plus visible la cellule de veille – pas seulement dans les amphithéâtres, où on vous avait déjà fait la remarque également.

Et une meilleure solution aussi devra être trouvée pour les signalements de cas de sexisme ordinaire au sein de Sciences Po, puisqu'actuellement, les étudiantes et les étudiants ne savent pas trop à qui s'adresser. Il y a beaucoup de témoignages qui ont été recueillis par la page « Paye Ton IEP » sur ces cas-là, donc on sait qu'ils existent, et il faudrait trouver une solution pour qu'ils puissent être traités au mieux.

Sur les cours, nous, on est très heureux de voir que la maquette de cours sur le genre est développée, mais on regrette qu'il y ait encore trop peu de séances ou de cours obligatoires pour toutes les étudiantes et tous les étudiants.

Et enfin, sur la féminisation, c'est une bonne étape, mais on rappelle aussi notre attachement à ce qu'une diversité de femmes soit représentée dans la nomination des espaces. Et on appelle également à ce que ce soient des espaces symboliques, et non pas des lieux reculés de Sciences Po que personne ne connaît.

Amy GREENE

Merci beaucoup. Je pense avoir tout noté, donc je vais donner les réponses autant que possible. J'avais sollicité toutes les associations féministes, entre autres, pour se réunir pour que je puisse les écouter, les entendre, et recueillir cet engagement et savoir quels sont les projets, etc., pour voir comment on peut travailler ensemble. Donc cela, c'est un travail qui est engagé.

Sur la question du mentorat, effectivement, il y a quelques idées qui sont posées dans ce plan d'actions, mais ce plan d'actions n'est pas le lieu pour détailler l'ensemble du dispositif de mentorat. Pour une raison très claire : c'est parce qu'on est en train de le construire. Et je pense qu'il y a une place à accorder aux retours des étudiants, et savoir ce que vous attendez de ce programme. Il y a aussi le besoin d'associer les équipes administratives, d'associer la faculté permanente, la recherche, l'expertise universitaire, puisqu'on sait, par un recensement fait par la chaire Women in Business, que parmi toutes les pratiques, le mentorat est le plus efficace. Sauf que le mécanisme qui fait réussir le mentorat est toujours très, très peu connu. Si on se donne l'opportunité de créer un programme de mentorat, et aussi associer l'expertise universitaire, on se donnera plus tard aussi les clefs de compréhension des mécanismes de fonctionnement et de réussite que nous pourrions ensuite valoriser auprès de nos étudiants et dans la cité.

Le mentorat n'est pas complètement figé aujourd'hui, puisqu'on est en train de réfléchir aux structures possibles, et de voir avec plusieurs acteurs dans l'Institution quelle forme cela peut prendre. Après, les étudiants seront associés, évidemment. Mais on n'est pas encore à ce stade-là.

Sur la formation des enseignants, absolument, il faut continuer à les former, les sensibiliser. Il est prévu dans le plan d'actions un certain nombre de choses : des débats organisés avec le corps enseignant, ou encore des formations qu'on peut proposer, et ce, dans plusieurs formats – des guides, des livrets, etc. Il y a plusieurs types d'actions, en personne ou bien des supports de texte qu'on peut diffuser, mais c'est effectivement très important de sensibiliser les enseignants, ou plutôt de continuer à le faire, parce que c'est déjà engagé.

Sur la question de la cellule et le reporting des incidents de sexisme ordinaire, la question des statuts de la cellule est vraiment de l'actualité brûlante : nous allons très rapidement refaire les statuts pour clarifier sa mission. J'étais frappée de constater la méconnaissance de la cellule, et pourtant, c'est une ressource extraordinaire ouverte à toute la communauté de Sciences Po, mais malheureusement très, très mal connue. La refonte est en cours et sera conclue très prochainement pour ensuite faire l'objet d'une communication auprès de toute la communauté. Et sur la question du sexisme, la cellule sera typiquement un lieu idéal pour les personnes ayant subi un comportement de sexisme ordinaire, de venir en parler. Par ailleurs, ce serait même très utile de réfléchir ensemble de ce qui a du sens pour les étudiants, et les retours qu'ils ont ainsi que leurs attentes, pour améliorer l'expérience de notre communauté.

Après, sur la féminisation, j'entends –je ne suis pas forcément en mesure moi-même de donner une réponse très concrète, mais en tout cas j'ai bien noté, et je vais transmettre à mes collègues qui s'en occupent.

Andreas ROESSNER

Si vous permettez, je vais peut-être compléter rapidement, par rapport à la page « Paye Ton IEP », pour rappeler à tout le monde que c'est une page Facebook qui s'est créée dans un cadre très précis, à savoir le CRIT inter-IEP de l'année dernière. Elle relate des propos qui ont été tenus dans le cadre de cet événement sportif qui réunit dix IEP à travers la France, et qui peut donner lieu à des comportements contre lesquels nous luttons au quotidien avec les différentes associations – chaque établissement avec son association sportive d'une part, et au niveau national aussi, avec la Fédé CRIT.

Il peut y avoir dans ce cadre d'évènement sportif des ultras – comme on les appelle – qui, eux, en effet, font l'objet de dérapages. Mais dans l'ensemble, je pense que cette page-là en particulier, est un effet de loupe qui n'est pas forcément représentatif des comportements du corps étudiant de Sciences Po.

Simon CORDONNIER

Une question peut-être en forme d'élargissement. Il y a beaucoup d'actions qui sont menées pour l'égalité hommes femmes, est-ce qu'il est envisagé de fusionner, enfin d'élargir votre rôle à la l'égalité et à la promotion de la diversité d'une façon générale ? Ou est-ce que ce rôle va se cantonner à l'égalité homme femme ? Auquel cas, y a-t-il en prévision quelque chose pour la diversité d'un point de vue plus général ? Je pense que la diversité est une vraie question à Sciences Po dans les différentes communautés, notamment la communauté académique, quand on la compare à des universités partenaires à l'international.

Amy GREENE

Merci beaucoup. La réponse est oui : mon titre est « référente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations ». Donc, l'action sur les discriminations est à élaborer. À ce propos, cela va avancer puisque je vais donner une note au secrétaire général cette semaine pour proposer une façon de travailler vers l'élaboration d'un plan d'actions. C'est un travail qui va être enclenché rapidement, mais en effet cela fait partie aussi de mon travail. C'est simplement une partie qui n'existait pas auparavant, et qui va devenir plus visible dans notre Institution

Côme AGOSTINI

Merci beaucoup pour cette présentation. Je ne crois rien dévoiler en disant que vous aviez souhaité nous rencontrer il y a peu, et donc nous avons eu déjà un échange assez constructif sur le sujet, donc je ne vais pas répéter ce que j'ai déjà dit à cette occasion, puisque c'est moi qui représentais NOVA dans cette réunion, mais seulement rappeler ce qui pour moi est la priorité aujourd'hui : c'est la lutte contre le harcèlement, les agressions et les violences sexuelles de manière générale. On pense que c'est acquis, et pourtant on se rend compte qu'il y a des comportements aujourd'hui, même ici, qui ont du mal à être dits, qui ont du mal à être rapportés, qui ensuite ont du mal à être sanctionnés. Il n'y a pas individuellement fortement quelqu'un qui gêne, mais c'est tout un système qui empêche des fois la parole des femmes de s'exprimer – des femmes et des hommes, parce que malheureusement, les comportements de violence, plus largement, peuvent concerner tout le monde.

Donc, vraiment, ce que nous souhaitons, nous, d'un point de vue des étudiants, c'est de pouvoir avoir des process plus simplifiés, même pour nous en tant qu'élus, pour que les choses puissent remonter plus facilement, de manière plus encadrée. Et cela, la réforme des statuts, je pense, de la cellule y participera. Il faut que, aussi simplement qu'on sait comment on change de cours quand on a un problème, comment on règle un problème administratif pour notre carte étudiante, etc., on sache comment on peut régler, ou en tout cas pouvoir contribuer à régler un problème de violences sexuelles. Voilà, c'est aussi simple que cela.

Jeanne LAZARUS

Merci. J'ai un certain nombre de questions à la lecture du document, on a aussi eu l'occasion de discuter en tête à tête – mon premier point, je vous en avais déjà parlé, c'est sur les femmes à haut potentiel. Je

suis relativement réservée à l'idée d'un repérage, qui ferait que certaines personnes –je dirais cela d'ailleurs aussi pour des hommes à haut potentiel - enfin cette idée que certaines personnes seraient dans une organisation plus poussées que d'autres, et donc au su et au vu de ceux qui seraient considérés comme « sans » potentiel. Je pense que le message peut être potentiellement contre-productif, puisqu'il donnerait l'impression que certaines personnes sont valorisées et pas les autres. On peut peut-être imaginer des dispositifs qui soient disponibles pour tout le monde, dont certains ou certaines se saisiraient. Cette idée de haut potentiel me semble risquée, d'autant plus qu'on sait bien – enfin, c'était un des problèmes sur le repérage des personnes à haut potentiel, on s'est rendu compte que l'âge auquel on le faisait, c'était précisément l'âge où les femmes étaient en congé maternité, ou avaient des enfants jeunes, donc moins disponibles au travail et moins repérées comme ayant un haut potentiel ou engagées dans leur travail. Donc, voilà, je pense qu'il y a beaucoup de risques sur ce point-là.

J'avais aussi une interrogation sur le mentorat sur laquelle j'aimerais bien avoir votre avis. Vous proposez un mentorat qui est un marrainage, mais est-ce qu'on ne pourrait pas aussi considérer que des hommes peuvent être mentors de femmes ? On sait qu'il existe une promotion masculine très forte. On pourrait penser qu'il soit positif que les hommes aussi « s'entraînent » à promouvoir des femmes, et que ce ne soit pas toujours les femmes qui soient en charge de promouvoir les autres femmes, mais qu'il y ait aussi quelque chose en direction des hommes – ce fameux HeForShe, ou SheForHe.

Mais on sait qu'il y a aussi des questions de harcèlement dans les stages, il y a eu quelques années un article dans Le Monde qui citait des étudiants de Sciences Po qui racontaient des problèmes dans leurs stages, et aussi la difficulté pour les écoles à se séparer d'enseignants qui sont extrêmement importants parce qu'ils ouvrent les portes de stages ou d'emplois pour leurs étudiants, mais dont les comportements sont problématiques, et cela... Donc, c'est aussi ce problème du mentorat masculin qui peut finalement aussi poser un certain nombre de problèmes.

Et enfin, je voudrais revenir sur quelque chose dont on a déjà parlé ici qui est la question des évaluations des enseignants. On le sait, les hommes sont mieux évalués que les femmes, et ils sont mieux évalués par les jeunes hommes. Cela, c'est très frappant, et les femmes font l'expérience de cette difficulté. Cela revient à la question des cours magistraux enseignés par les femmes : les femmes ont des moins bonnes notes que les hommes quand elles font des cours magistraux. Notamment du fait de la difficulté pour certains jeunes hommes de subir l'autorité d'une femme. Cela revient sans cesse et je pense qu'une sensibilisation dès le début des étudiants et des étudiantes sur cette question du sexisme dans les évaluations pourrait être bénéfique. En particulier sur les commentaires qui peuvent être écrits vis-à-vis de femmes, qui posent parfois un vrai problème aussi dans le déroulement de carrière. Par exemple, les doctorantes qui enseignent, et qui, leur première année d'enseignement reçoivent des commentaires sexistes de la part des étudiants, c'est quelque chose qui peut, pour elles, être très blessant, et les handicaper dans la suite de leur carrière. Donc, c'est aussi une réflexion générale sur la forme des évaluations, sur la façon dont on surveille ce qui est écrit, la suppression de certaines choses, puisqu'aujourd'hui ce n'est pas forcément fait.

Amy GREENE

Merci beaucoup pour ces trois questions. Pour répondre tout de suite à la question des évaluations, en effet, c'est un sujet pour lequel nous avons des données depuis quelque temps déjà. Pour avoir vu des centaines et des centaines, et encore des centaines d'évaluations des enseignants, je témoigne directement de cette différence de comportement. Nous savons également que les femmes sont typiquement évaluées avec des observations comme « elle a été très gentille », ou « elle a été extrêmement bienveillante ». Ce ne sont pas forcément les mêmes évaluations qu'on retrouve chez les enseignants masculins. Donc, il y a une vraie sensibilisation contre les biais qui reste à faire. C'est également prévu dans le plan d'actions. Quand je parlais tout à l'heure dans la présentation de la relation prof-étudiant, cela allait dans les deux sens en fait. Ce n'est pas simplement suffisant de dire aux profs « faites ceci, faites pas cela », mais il faut aussi indiquer aux étudiants les biais implicites qu'ils peuvent démontrer envers les enseignants. Et cela en fait partie.

Sur la question des femmes à haut potentiel, j'entends parfaitement vos interrogations, je les comprends parfaitement. Je pense que ce qui serait peut-être plus intéressant pour un tel dispositif ne serait pas forcément qu'un manager repère quelqu'un, puisqu'effectivement – je crois qu'on en a parlé – toute la complexité de la relation avec un manager peut s'introduire dans ce type de dispositif, ce qui ferait

qu'une femme qui souhaiterait effectivement en faire partie, mais qui n'a pas une bonne relation avec son manager se serait vue peut-être exclure simplement parce qu'elle n'a pas une bonne relation avec son manager. Il faut éviter cela aussi. Pourquoi ne pas proposer quelque chose à base de candidature, par exemple ? Ce sera peut-être une façon de réduire ce sentiment d'appartenance - ou de non-appartenance justement - par des personnes qui n'y participeraient pas. Ce serait également intéressant d'élaborer ce dispositif avec un chercheur ou une chercheuse, ce qui nous permettrait de croiser les expériences avec les entreprises et d'autres employeurs qui ont mis en place un tel dispositif, justement pour se dire : « nous souhaitons arriver à tel pourcentage de leadership féminin, est-ce qu'on sait cultiver le talent que nous avons déjà recruté ? » C'était plutôt la motivation de ce dispositif, et évidemment pas du tout dans l'esprit d'exclure qui que ce soit. Il y a sans doute des façons, sur la forme et sur le fond, de travailler très soigneusement un programme de cette nature pour éviter le plus possible ce sentiment de rejet ou d'exclusion.

Sur le mentorat, c'est une très bonne question. Je pense qu'il faut rester ouvert à cela. C'est vrai que le plan d'actions a parlé plutôt de marrainage, mais effectivement, nous sommes une Institution engagée dans HeForShe, notre directeur en est un champion mondial. Pour arriver à une proposition de marrainage dans ce plan d'actions, nous avons consulté des recherches statistiques qui montraient que les femmes sont 70 % plus probables de parler des difficultés professionnelles avec une autre femme qu'avec un homme. Il y a également des études qui soulignent la valeur de la construction des liens entre femmes dans le milieu professionnel dans une logique qui rappelle une phrase que j'affectionne beaucoup : « you can't be what you can't see », « vous ne pouvez pas être ce que vous ne voyez jamais ». Et il y avait la question de la déconstruction d'une sensibilisation sociétale qui décourage les femmes dans le développement d'ambitions vers le leadership. Nous avons pris comme inspiration la volonté de créer des petites communautés de personnes qui sont complices, qui se comprennent implicitement, mais il ne faut pas rester fermé à l'idée qu'on mobilise des hommes, des anciens, des auditeurs à l'ExEd, des directeurs d'autres institutions, des membres de l'administration.

Mathieu FERRY

Merci d'avoir évoqué la question des évaluations des enseignants et des enseignantes, j'en profite du coup pour poser un petit peu la question de la pertinence d'inclure dans des recrutements - notamment, je pense au teaching fellowship à Sciences Po, campagne de recrutement qui est en cours - d'inclure des dossiers d'évaluations des étudiants comme mode de recrutement, au même titre que le CV, la lettre de motivation, etc., dans la mesure où on sait que les évaluations des étudiants reflètent des biais genrés extrêmement importants.

Et vous avez un tout petit peu parlé de diversité, mais vous avez assez peu évoqué finalement la question de la prise en compte de la non-binarité dans cette politique de diversité et d'égalité, je me suis un petit peu posé la question de quelles poursuites à ce qui avait été mis en place et avait été envisagé par notre travail.

Amy GREENE

Merci beaucoup. Sur la question de la façon de recruter les enseignants, du coup, je laisserais peut-être la directrice de la scolarité ici présente répondre. Mais sur la question de la non-binarité, je pense que la question peut se poser aussi pour la communauté LGBTQIA+, de savoir quelle est la place de ces personnes qui peuvent se sentir discriminées ou exclues. De ce que j'ai compris, il y a des évolutions dans la prochaine version de BANNER qui vont permettre justement de faciliter le changement d'identité sociale. Il existe déjà bien sûr, mais le système est plus ad hoc, les modifications sont gérées à la main. Quand des personnes souhaitent changer d'identité sociale, elles me sollicitent, et j'associe ma collègue Marion LEHMANS, pour mener l'entretien et pour montrer l'engagement fort au sein de l'Institution pour effectuer et suivre le changement.

Il faut tenir compte des spécificités de cette communauté-là, il faut faire le plus possible pour donner le sentiment, et même la preuve de la réalité qu'ils sont parfaitement souhaités et bienvenues. Il allait de soi en fait que ce plan d'actions les considère également, tout comme le plan d'actions contre les discriminations devra aussi. J'ai déjà rencontré un certain nombre d'associations et de collectifs qui ont un avis sur le sujet, qui ont des projets, et évidemment je me tiens à leur écoute et à leur disposition. Je

souhaite poursuivre le dialogue et les rencontrer assez régulièrement pour savoir ce qu'on peut faire ensemble et avoir ces échanges très francs qui nous permettront d'avancer ensemble.

Bénédicte DURAND

Peut-être, sur la question de l'usage des évaluations des étudiantes et des étudiants : c'est un outil très largement utilisé par l'ensemble de la communauté académique, à la fois à Sciences Po, à l'échelle nationale, européenne et internationale. Vous citez la question du recrutement des teaching fellows, de façon assez commune, le fait de pouvoir faire état de ses états de service en termes de qualité d'enseignement fait partie des dossiers de candidature assez communément. Et évidemment, cela ne retire rien à la question de la validité de ces évaluations, avec un certain nombre de biais qu'elles comportent. Par ailleurs, dans la carrière aujourd'hui des enseignants-chercheurs de Sciences Po, des dossiers de promotion ou de recrutement, il y a aussi cette question de comment se passent les cours, qu'en sait-on ? Et c'est vrai qu'aujourd'hui, les évaluations que produisent les étudiants sont un outil.

Alors, faut-il se passer de l'outil parce que l'outil n'est pas parfait ? Je ne pense pas. Je pense qu'il faut qu'on réfléchisse, et ce sera sans doute un chantier à ouvrir de façon assez volontariste, sur la qualité de nos évaluations, en connaissant maintenant de mieux en mieux tous les biais qui s'y cachent. Et en proposant aussi aux étudiants de prendre une vraie responsabilité dans la construction de ces évaluations, et au fond, de l'assumer comme un vrai outil commun de qualité.

Donc, il y a beaucoup de chemin à faire sur ce dossier-là, mais encore une fois, je pense que c'est important pour un jeune doctorant, postdoc, ou jeune étudiant chercheur qui s'engage dans l'enseignement, de pouvoir témoigner de cet engagement et de la qualité de ce qu'il propose aux étudiants dans son parcours de carrière, parce que le revers de la médaille, vous le savez, c'est que seul le dossier recherche compte, seule la qualité des publications sont valorisées du coup dans le dossier académique, ce qui pose un autre type de problème. Et au fond, nous devons être attentifs aussi à cela.

François HEILBRONN

Juste un point sur les évaluations. En tant que responsable d'un cours magistral, j'ai toujours attaché une grande attention à la lecture des évaluations des maîtres de conférences, et avec les responsables pédagogiques, on en tire des conséquences pour aider les enseignants en progression à s'améliorer, et surtout les enseignants n'étant pas du tout au niveau à quitter Sciences Po rapidement. C'est un contrat très clair qu'on leur fait signer, je dirais, dès le départ des recrutements.

Sur les évaluations, je suis moins critique que madame LAZARUS : pour moi, cela a souvent été un outil, à titre personnel, d'évolution très forte au cours des longues années où j'ai enseigné ici à Sciences Po ; et par ailleurs, j'ai eu un cas, par un maître de conférences, de harcèlement de ses étudiantes. Et c'était très explicite, parce que sur une conférence de vingt élèves avec une dizaine d'étudiantes, il y avait cinq étudiantes qui se plaignaient. Cela a permis de convoquer cet enseignant, parce qu'il n'y avait pas eu de plaintes, on n'avait pas eu de remontées, cela a permis de convoquer cet enseignant et de l'exclure de Sciences Po immédiatement. Donc, c'est aussi, dans la vigilance et la surveillance, un excellent outil. Les étudiantes ne s'étaient pas du tout manifestées auprès de leur responsable pédagogique pendant l'année – par contre, dans les évaluations : « commentaires sexistes », « harcèlement », « drague lourde ». Donc, on a remercié cet enseignant. Donc, il faut aussi en voir la qualité de ce dispositif.

Enfin, sur la question des vacataires et du genre des vacataires, j'enseigne la stratégie d'entreprise, c'est un thème qu'a évoqué Catherine BLANC, on en a déjà beaucoup parlé avec Catherine, j'ai à peu près une vingtaine de maîtres de conférences, on essaie de recruter des maîtres de conférences femmes, on en a 4-5. C'est un problème, parce que déjà, le vivier où on recrute, ce sont des consultants en stratégie, donc dans les cabinets de conseil en stratégie, il y a quand même généralement une majorité d'hommes. Ensuite, quand on les recrute, on arrive à en recruter heureusement certaines ; très rapidement, elles ont du mal à assumer des responsabilités professionnelles et des responsabilités familiales, et on a un turnover beaucoup plus important sur les enseignantes femmes, qui pourtant ont d'excellentes évaluations dans ce cours. Et j'en ai eu plusieurs qui ont quitté Sciences Po au moment d'un congé maternité, et après ne sont pas revenues – pourtant, on les a vraiment démarchées de manière très active. Donc, c'est aussi un problème à la fois de viviers, de nombre de femmes dans les viviers qu'on a par matière, mais aussi de pression professionnelle qu'elles peuvent avoir dans les métiers qu'elles font, qui

font que par rapport à leur vie familiale, surtout par rapport aux tranches d'âges, notamment 30-40 ans, elles ont du mal à enseigner à Sciences Po. Donc, il faut en tenir compte aussi dans les lectures qu'on peut avoir, purement statistiques, à mon avis, du pourcentage de parité qu'on peut avoir. Mais en tous les cas, avec les responsables pédagogiques de nos Masters, nous y veillons particulièrement, mais on a du mal.

Jeanne LAZARUS

Pour vous répondre sur les évaluations : je ne suggérerais pas de les supprimer – je sais à quel point cela peut être important d'avoir des retours – je suggérerais d'avoir un œil dessus. Les évaluations, nous en avons parlé, ne sont pas données aux enseignants quand elles sont vraiment insultantes – enfin, je le crois – mais la plupart du temps, elles sont données, et parfois sans que personne ne les ait regardées. Et donc, cela m'est arrivé plusieurs fois d'avoir des doctorantes venant me voir en disant : « j'ai reçu cela, c'est extrêmement violent », et en étant, surtout les premières années, complètement déstabilisées. Par rapport à l'effort qu'elles avaient fourni, l'engagement qu'elles avaient fourni, avoir des réactions de ce type, cela pouvait être très, très désagréable.

Donc, ce que je suggérerais, c'était plutôt qu'il y ait – je sais que c'est beaucoup de travail pour les responsables pédagogiques – mais des formes de censure de certains commentaires. J'ai vu aussi des choses tout à fait anormales envoyées à des profs masculins, ce n'est pas qu'envers les femmes. Mais, voilà, certaines fois, les étudiants, du fait de l'anonymat, écrivent des choses qu'ils ne devraient pas écrire.

François HEILBRONN

Là, je vous rejoins totalement, et là, c'est un problème d'information et de formation des étudiants sur la manière d'évaluer.

Amy GREENE

Il peut y avoir aussi des façons de mieux guider les étudiants dans les évaluations. Pourquoi ne pas maintenir la rubrique « quels sont les points forts et quels sont les points à améliorer » ? Mais peut-être poser d'autres questions, par exemple sur la pertinence de la liste de lecture par rapport aux objectifs fixés pour le cours. Il serait éventuellement pertinent de mesurer les outils pédagogiques ou les pratiques pédagogiques employés par l'enseignant...

Nous devons sans doute travailler les évaluations pour mieux orienter les réponses, pour qu'elles soient instructives et pertinentes, concrètes, et le plus objectif possible, et liées directement à la conduite du cours.

Marion STERN

Je voulais juste revenir sur ce que vous avez dit, Monsieur HEILBRONN : je pense qu'il faut faire attention et ne surtout pas assimiler les évaluations des enseignants avec une forme de signalement. C'est assez dangereux de faire ce rapprochement, puisque cela veut dire que pendant douze semaines, il peut se passer n'importe quoi dans un cours.

François HEILBRONN

Oui, oui, je suis d'accord. Je suis tout à fait d'accord avec vous. Mais c'est pour cela que je l'ai fait dans ce cadre. Je suis tout à fait d'accord avec vous, vous avez tout à fait raison de le préciser. Que les étudiants signalent un peu... j'étais justement étonné que cela ne se soit pas passé.

Côme AGOSTINI

Juste pour exprimer un point de vue étudiant par rapport à cette question des évaluations, je pense, essentiellement bénéfiques, même si beaucoup rechignent parfois à les faire, mais bon, vous savez, ce sont toujours des questionnaires qui sont un peu généraux, donc cela n'est pas tout à fait approprié toujours au cours. Mais là n'est pas la question, je crois que le sujet central, c'est celui de l'anonymat. Parce qu'il permet, à la fois, quand on est sûr que l'anonymat est respecté, de dire vraiment ce qu'il s'est passé, y compris, même si ce n'est pas leur place en effet, mais des signalements, mais cela peut être, sans rentrer dans des signalements, témoins de comportements qui ne sont pas normaux, d'humiliations,

de brimades, etc. Et c'est vrai que si l'anonymat n'est pas respecté, notamment dans la perspective d'avoir à nouveau le professeur – ce qui a été mon cas, dans un cas justement d'un professeur assez dur, la perspective de l'avoir à nouveau au second semestre, si l'anonymat n'est pas respecté, forcément, on ne va pas dire la même chose. Et à la fois, l'anonymat va être l'occasion, comme sur les réseaux sociaux, de déverser parfois des choses absolument odieuses et qui n'ont pas lieu d'être.

Donc, peut-être qu'il faudrait instituer un filtre avec un responsable pédagogique, en disant : « le professeur ne sera pas au courant des informations, mais moi, je regarde, je lève l'anonymat, je regarde quand il y a des choses qui sont insultantes ou de cet ordre-là ». Je ne sais pas, c'est vraiment une proposition que je fais, mais en tout cas, attention à ne pas rejeter non plus l'anonymat, parce que déjà je crois – mais alors, cela, j'en ai la certitude – qu'avec les numéros... certains professeurs nous disaient qu'avec les numéros... madame DUBOIS-MONKACHI me fait des grands signes que non, mais dans la liste, qu'ils pouvaient savoir l'ordre en fait... bon. En tout cas, c'est vrai, je sais qu'il y a certains professeurs qui le sortent, à moitié pour rire, à moitié sérieusement, comme une menace.

Donc, en tout cas, c'est pour cela que je crois qu'il est important de sanctuariser la question de l'anonymat pour avoir des appréciations qui peuvent être les plus honnêtes possible, parce qu'il y a des comportements au-delà du harcèlement sexuel, qui peuvent être plus dans le harcèlement moral, la surcharge de travail, la pression psychologique, qui ne sont pas normaux, et dont les évaluations peuvent être le réceptacle, finalement, pour les transmettre.

Donc, attention à ne pas jeter le bébé avec l'eau du bain, si je puis me permettre.

Jeanne LAZARUS

Merci beaucoup. Merci pour ces échanges très riches, ce sujet est toujours important.

Amy GREENE

Merci beaucoup à vous.

Jeanne LAZARUS

Et à bientôt, parce que je pense qu'on poursuivra les questions de diversité aussi quand l'action sera avancée

Amy GREENE

Absolument. Avec grand plaisir.

Jeanne LAZARUS

Donc, nous passons au troisième et dernier point, qui est la question des groupes de travail.

III. PROPOSITION DE GROUPES DE TRAVAIL

Jeanne LAZARUS

Vous avez reçu les propositions que le CVEF a votées favorablement. Je ne sais pas si vous voulez ajouter quelque chose ?

Andreas ROESSNER

Merci, Madame la Présidente. Merci également à celles et ceux qui ont partagé des propositions pour les groupes de travail en vue du semestre de printemps. Comme de coutume, beaucoup de propositions ont été soumises aux bureaux du Conseil de l'Institut d'une part, ainsi que du Conseil de la Vie Etudiante et de la Formation d'autre part, qui ont produit une synthèse en fonction de deux critères notamment : d'une part la récurrence des sujets qui étaient soumis, et d'autre part la pertinence des sujets au vu du contexte interne à l'établissement ou le contexte national.

Les propositions qui sont soumises aujourd'hui ne sont probablement pas de nature à vous surprendre, car trois des groupes sur quatre ont déjà été évoqués au semestre d'automne, à savoir la réforme des admissions au Collège Universitaire, les enseignants vacataires, et la transition écologique. Et nous y

avons donc ajouté un quatrième groupe, qui traitera de l'accompagnement social et médical des étudiants.

Un mot rapide, peut-être, par rapport au calendrier : vous l'avez constaté, notre volonté est d'aller vite, ce qui fait que deux des quatre groupes ont déjà été programmés. Je vous rappelle rapidement les dates : nous allons commencer avec la transition écologique dès cette semaine, vendredi 31 janvier à 12 h 30 en salle Jeannie de Clarens, située au 27, rue Saint-Guillaume. Et ensuite, le 6 février, nous continuons avec la réforme des admissions en première année, à 12 h 30 au 199 bis, boulevard Saint-Germain.

J'anticipe rapidement une question qui m'est souvent posée : qu'en est-il des propositions qui n'ont pas pu être retenues ? Et je rappelle, comme tous les semestres et tous les ans, que le fait qu'un sujet ne fasse pas l'objet d'un groupe de travail ne veut pas dire que nous ne sommes pas en capacité d'en discuter ; cela se fera en revanche dans d'autres lieux et en dehors des instances, mais on reste évidemment à votre disposition pour discuter de l'ensemble des sujets qui vous préoccupent.

Jeanne LAZARUS

Merci, je vais donc mettre aux voix les propositions. Madame GASMI pourriez-vous annoncer les procurations ?

Ismahane GASMI

Les procurations : monsieur MORANDI à monsieur CORDONNIER. Monsieur DUHAMEL et madame CLERICI à madame LAZARUS. Monsieur ROBINET et madame LEMARDELEY à madame EISENBERGER. Madame KRAEPIEL à monsieur MOINET. Madame DE LA SABLIERE et monsieur KHALIFA à monsieur URIOSTE. Et madame POMEAU à monsieur AGOSTINI.

Jeanne LAZARUS

Merci. Donc, qui vote contre ? Qui s'abstient ? Adoptées à l'unanimité.

Le Conseil de l'Institut adopte les propositions de groupes du travail pour le semestre de printemps 2020, à l'unanimité des voix.

IV. ADOPTION DES PROCÈS-VERBAUX PROVISOIRES DES SÉANCES DU 12 NOVEMBRE, 3 ET 10 DÉCEMBRE 2019

Jeanne LAZARUS

Nous allons maintenant adopter les procès-verbaux des séances du 12 novembre, 3 et 10 décembre. Y a-t-il des votes contre ? Des abstentions ? Adoptés à l'unanimité.

Les procès-verbaux des séances du 12 novembre, 3 et 10 décembre 2019 sont adoptés à l'unanimité.

V. ÉCHANGE D'INFORMATIONS SUR DES QUESTIONS DIVERSES

Jeanne LAZARUS

Sur les questions diverses, le premier élément, c'est que le prochain Conseil est avancé au 11 février – vous avez tous reçu cette information, je la réitère.

Frédéric MION

Un point très rapide pour dire que même si nous n'en parlons pas à chacun de nos Conseils, nous suivons avec beaucoup de soin et d'attention la situation de nos deux collègues chercheurs qui sont, vous le savez, retenus en Iran contre leur gré depuis maintenant plus de sept mois. Et je voulais simplement signaler à l'attention des membres du Conseil le fait que vendredi de cette semaine, le 31 janvier, se tient un colloque qui est consacré non seulement à la question précise de la situation de nos deux collègues, mais plus largement à la situation de scientifiques qui sont retenus dans divers lieux de la

planète, et par des régimes divers, contre leur volonté. Ce colloque est intitulé « Captifs sans motif », il se déroule sur toute la journée, et j'invite toutes celles et ceux d'entre vous qui le peuvent, et toutes celles et ceux de vos proches et amis, à essayer de se rendre disponible pour participer à cette manifestation scientifique, qui promet d'être de très, très bonne tenue.

Karoline POSTEL-VINAY

Je veux juste rappeler aussi que Fariba ADELKHAH est en grève de la faim depuis le 24 décembre. Elle reçoit des injections qui lui permettent de survivre, mais elle est donc, ainsi qu'une collègue de l'université de Melbourne, Kylie MOORE-GILBERT, elles sont toutes les deux, autant qu'on sache pour Kylie MOORE-GILBERT, sont en grève de la faim depuis le 24 décembre.

Jeanne LAZARUS

Merci. Nous allons conclure cette séance, et nous nous retrouvons dans deux semaines pour parler de transition écologique.

Jeanne LAZARUS lève la séance à 10 heures 42.