

04/10

**CONSEIL DE L'INSTITUT**  
**PROCÈS-VERBAL**  
**DE LA SÉANCE DU 18 AVRIL 2023**

**Présents :**

Mathéa BOUDINET, Fabrice BOUJAABA, Alain CHATRIOT, Nicolas CHAUSSIN, Simon CORDONNIER, Victor GASPARD, Pascale EISENBERGER, Inès FONTENELLE, Françoise FURIC, Yannig GOURMELON, François HEILBRONN, Emeric HENRY, Angèle KEIME VANDUICK, Adrien LEHMAN, Marie-Christine LEMARDELEY, Louise LETOURNEUR, Chiara MARTINELLI, Bathylle MISSIKA, Olivier ROZENBERG, Ethan WERB, Louise WAGENER, François WERNER, Dina WIKED, Raphaël ZAOUATI (départ à 10h30, procuration à Mme MARTINELLI).

**Absents ou excusés :**

Laurence BERTRAND DORLEAC (procuration à Mme WAKED), Audrey COURIOL (procuration à M. CORDONNIER), Nicolas DELALANDE, Jérôme GUEDJ, Jean-François HUCHET, Catherine SUEUR (porocuration à Mme WAKED), Dominique TAFFIN.

**Assistaient à la séance :**

|                        |  |
|------------------------|--|
| Fanny ADDA             | Référente lutte contre les discriminations                           |
| Amélie ANTOINE AUDO    | Directrice des études et des partenariats                            |
| Pauline BENSOUSSAN     | Directrice du pilotage   |
| Anne Solenne de ROUX   | Directrice adjointe de la formation et de la recherche               |
| Myriam DUBOIS-MONKACHI | Directrice de la formation par intérim                               |
| Francesca CABIDDU      | Directrice de l'accueil et de l'accompagnement                       |
| Michel GARDETTE        | Directeur délégué  |
| Ismahane GASMI         | Chargée de mission   |
| Léonard GOURINAT       | Directeur des affaires juridiques, des achats et des marchés         |
| Sergei GURIEV          | Directeur de la formation et de la recherche                         |
| Arnaud JULLIAN         | Secrétaire général de l'Institut d'études politiques                 |
| Jeanne LAZARUS         | Présidente du groupe de travail sur les discriminations              |
| Jérémie LOUSSOUARN     | Représentant du Recteur de Paris                                     |
| Astrid TÉNIÈRE         | Responsable du pôle études, Direction des études et des partenariats |
| Vincent TÉNIÈRE        | Adjoint au Secrétaire général de l'Institut d'études politiques      |
| Sébastien THUBERT      | Directeur de la vie étudiante  |
| Mathias VICHERAT       | Directeur de l'IEP de Paris  |
| Kate VIVIAN            | Directrice de l'engagement   |

\*

\* \*

|   |    |
|---|----|
| I. Présentation du rapport du groupe de travail sur les discriminations   | 2  |
| II. Désignation d'une personnalité qualifiée membre du Conseil de l'Institut  | 13 |
| III. Avis sur le projet de modification du règlement de la scolarité  | 13 |
| IV. Bilan 2021/2022 de la politique d'aide financière et de services aux étudiants  | 15 |
| V. Point d'étape sur la procédure d'évaluation par le Haut Conseil à l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) (2023/2024) | 20 |
| VI. Adoption du procès-verbal provisoire de la séance du 14 février 2023  | 24 |
| VII. Échange d'informations sur des questions diverses  | 24 |

**CONSEIL DE L'INSTITUT  
PROCÈS-VERBAL  
DE LA SÉANCE DU 18 AVRIL 2023**

*La séance est ouverte à 9 h 04 par Dina WAKED en mode hybride présentiel et distanciel.*

**Dina WAKED**

Bonjour à toutes et à tous. Avant de commencer, je voudrais souhaiter la bienvenue à Anne Solenne DE ROUX qui nous rejoint en tant que directrice adjointe de la formation et de la recherche.

On peut tout de suite commencer avec le premier point de l'ordre du jour. Il s'agit de la présentation du rapport du groupe de travail sur les discriminations. Le groupe était présidé par Jeanne LAZARUS, directrice de recherche au CNRS et membre du CSO. Et, la rapporteuse est Fanny ADDA, référente de lutte contre les discriminations et la laïcité. Je cède la parole à Jeanne qui nous rejoint par Zoom en raison d'une contrainte d'agenda, mais, je suis sûre que tout le monde ici aurait apprécié de te voir en salle parmi nous aujourd'hui. Mais, cela doit attendre une prochaine fois.

**I. PRÉSENTATION DU RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LES DISCRIMINATIONS**

**Jeanne LAZARUS**

Merci beaucoup, Madame la Présidente. Je suis très heureuse de retrouver le Conseil de l'Institut pour présenter ce rapport très important. Il est très important que l'Institution se soit mobilisée sur ce sujet. Cela faisait, à mon avis, fort longtemps qu'il était nécessaire de s'attaquer à la question des discriminations, et de proposer un certain nombre de recommandations dans le but de mettre en place un dispositif. Ce rapport présente une série de propositions mais, il y aura bien sûr un plan d'action qui sera piloté par la Direction de l'engagement et Kate VIVIAN.

Avant de commencer, je voudrais remercier Mathias VICHERAT d'avoir commandé ce rapport, remercier Fanny ADDA pour tout le travail mené pendant ces mois d'auditions, et évidemment les groupes de travail qui se sont énormément investis. Cela a été un travail collectif très stimulant et dans une atmosphère extrêmement constructive.

D'abord, je vais vous présenter quelques éléments sur la manière dont nous avons travaillé pendant quatre mois du mois d'octobre au mois de janvier. Le groupe de travail était composé de 26 membres représentant les différentes parties de Sciences Po avec un certain nombre de personnes membres du Conseil de l'Institut. Nous avons procédé à 57 auditions et avons auditionné en tout 90 personnes. La plupart étaient des membres de Sciences Po, étudiants, salariés, enseignants. Et, nous avons également auditionné quelques dispositifs externes pour essayer de comparer, de s'inspirer de ce que font d'autres que nous. Le rapport a été remis le 17 février au directeur.

Le rapport comporte deux grandes dimensions. J'imagine que vous avez pu en prendre connaissance. Il s'agit à la fois de l'état des lieux, mais aussi des propositions. Concernant l'état des lieux, il nous est apparu pour une partie des questions, et en particulier toutes les questions raciales, que la parole est très difficile à faire émerger. Nous avons eu énormément de mal à recueillir des paroles sur ce sujet. Quand on interrogeait les responsables de programme, les responsables d'école, de campus, la plupart nous disaient que c'était des choses qui leur étaient très peu signalées. Ce faisant, ils s'interrogeaient. Il y a deux options : ou bien cela n'est pas signalé parce qu'il n'y a jamais de problème. Ou bien ce n'est pas signalé parce que nous n'avons pas d'espace dans lequel en parler. Nous avons un certain nombre d'indices qui nous permettent de pencher — cette parole est difficile à faire émerger, mais elle a fini par émerger à travers les auditions — vers la seconde hypothèse. Nous avons besoin d'avoir des endroits où un certain nombre de choses puissent être dites, entendues et traitées le cas échéant.

Pour avoir quand même des informations, nous avons travaillé avec ces auditions, mais aussi avec le baromètre étudiant qui a été réalisé au mois de décembre, si je ne me trompe pas, dans lequel il y avait plusieurs questions qui portaient sur les discriminations nous ayant apporté beaucoup d'éléments. Nous citons un certain nombre de verbatims dans le rapport. Et, il y a également des signalements auprès de Fanny ADDA qui, même si pour le moment son poste n'est pas encore rendu public, reçoit également régulièrement des signalements. Des personnes viennent lui faire part de problèmes.

Toutes ces sources d'informations ont mis en évidence que des paroles et des comportements à caractère discriminatoire existent avec toute la liste des 25 critères de discrimination. Vous avez vu dans le rapport que l'on a choisi de les traiter séparément. On a, ce faisant, distingué le handicap, le racisme, l'antisémitisme et le sexisme, la LGBTphobie, les discriminations politiques et les discriminations en raison de l'appartenance sociale. Chacun de ces critères fonctionne de façon différente. C'est quelque chose qui est très important lorsqu'on travaille sur les discriminations. Le terme englobe des enjeux vraiment très larges. Et, on ne lutte pas de la même manière contre toutes les formes de discriminations. Évidemment, il peut y avoir des liens entre les uns et les autres. Il s'agit d'une des difficultés pour le plan d'action. Il y a des questions générales qui doivent être traitées de manière générale. Mais, il y a ensuite des spécificités aux différentes dimensions possibles de discriminations ; sachant que le terme de discrimination ne veut pas forcément dire qu'il y a une intention discriminatoire. C'est vraiment essentiel. Ce faisant, il peut y avoir une situation discriminatoire. Pour une raison particulière, une personne ne peut pas accéder à quelque chose. Par exemple, personne n'a pensé à rendre accessible une fête d'étudiants. Personne ne s'est rendu compte qu'il y avait des étudiants anglophones qui ne comprenaient pas une annonce faite en français. Cela ne veut pas dire qu'il y a eu une intention de discriminer. Dans d'autres cas, il y a des intentions clairement discriminatoires. Cela se traite également de manière différente.

Nous avons vu qu'il y a des types de discriminations. Il y a ensuite les moments où cela peut se passer avec des moments particulièrement à risque et qui sont identifiés pour certains depuis fort longtemps, et notamment par la Direction de la vie étudiante.

- Il s'agit des compétitions sportives, les compétitions intercampus, entre les IEP à l'instar du fameux CRIT qui avait été déjà repéré lors du travail sur les VSS. Et, il y a eu beaucoup d'améliorations, de prise en compte de ces problèmes et d'interdictions, mais aussi de sanctions en vue d'une amélioration.
- Les stages aussi repérés par les VSS sont des moments vraiment difficiles à piloter parce que cela se passe à l'extérieur, parce qu'on ne peut pas enquêter sur les lieux de stage de façon structurelle. L'autre difficulté avec les stages porte sur le fait qu'il s'agit du monde professionnel dans lequel les étudiantes et les étudiants souhaitent s'intégrer dans le futur. Ce faisant, comment dénoncer un comportement ou une parole discriminatoires sans mettre en péril sa carrière future ? Les moments de stages sont des moments difficiles. Il y a sans doute des choses à améliorer dans l'existant. En particulier, le fait de recueillir les paroles des étudiantes et des étudiants en cas de difficultés durant leur stage, mais également d'accumuler la connaissance parce qu'on se rend compte parfois que les choses sont sues, mais seulement par un programme ou par une école. Certaines écoles ont des formes de mise à l'écart d'un certain nombre de lieux de stage ou de directeurs de stage. Cela peut être une solution. Il faut aussi s'assurer que l'on sait toujours s'il y a eu des problèmes et de s'assurer qu'il y a toujours des référents et des référentes au sein de Sciences Po, quels que soient les stages. Il y a de grands écarts, notamment en fonction du financement des stages.
- Les réseaux sociaux concernent beaucoup les étudiants et les groupes de promotions qui peuvent parfois réunir des centaines, même des milliers d'étudiants et d'étudiantes. Certains peuvent être pris à partie. On le sait. Il s'agit d'un lieu de harcèlement et potentiellement de harcèlement discriminatoire.
- Les événements organisés par les associations étudiantes peuvent être source de discriminations. Comme je le disais, c'est parfois de façon involontaire, par absence de prise en compte d'un certain nombre d'éléments et en particulier autour du handicap.

En ce qui concerne les personnes qui travaillent à Sciences Po, personnels administratifs et enseignants, la question du déroulement des carrières se pose, de façon très classique — toutes les recherches sur les discriminations évidemment portent beaucoup sur le travail et sur l'avancée dans la carrière. Là aussi, nous faisons un certain nombre de propositions.

Un dernier point important de ce rapport : Sciences Po est une université internationale de recherche. C'est ainsi qu'elle est qualifiée désormais. Mais, la question de l'internationalisation n'est pas forcément pensée dans tous les détails que cela implique. D'abord, il y a la question de la langue. Est-ce que l'on considère que l'on est entièrement bilingue et donc tous et toutes en mesure de parler anglais ou français selon notre choix ? On sait bien dans un certain nombre de situations que ne pas parler français est très délicat pour être membre de Sciences Po, quelle que soit sa situation. Cela vaut également pour les étudiants. Dans d'autres cas, ne pas bien parler anglais peut être aussi handicapant. Ce faisant, l'une des propositions que nous faisons est importante. Il s'agit de travailler sur cette question du bilinguisme et

d'accompagner les personnes dans l'apprentissage de l'autre langue, sachant que l'on se concentre sur le français et l'anglais. Il convient de s'assurer que les gens qui ne parlent pas français apprennent le français dans de bonnes conditions, avec le soutien potentiellement de professeurs de FLE. Nous avons eu des discussions intéressantes avec ces derniers et qui auraient tout à fait les compétences pour faire progresser nos collègues non francophones lorsqu'ils arrivent et au fur et à mesure d'ailleurs de leur vie à Sciences Po. Et, inversement, dans un certain nombre de cas, les non-anglophones auraient besoin d'être soutenus en anglais. Au-delà de ça, nous proposons de veiller sans cesse à ce que le bilinguisme soit présent, que toutes les communications soient toujours bilingues, et que l'on fasse attention à cette source potentielle d'exclusion. Il convient de savoir ce que veut dire cette internationalisation et ce que l'on doit en faire.

Je ne vais énumérer toutes nos propositions et recommandations. Simplement, pour essayer de présenter la façon dont elles ont été pensées, les discriminations sont multiples et doivent être prises en compte dans leur multiplicité. Elles touchent l'ensemble des communautés, aussi bien les étudiants que les salariés, les enseignants et enseignantes. Chaque fois, il y a des variations. Mais, il ne faut pas penser qu'elles sont limitées à une certaine communauté. De plus, c'est un sujet transversal et qui ne pourrait être traité qu'avec un engagement collectif, avec ce pilotage de la Direction de l'engagement qui est essentiel. Il est essentiel d'avoir un pilote investi qui coordonne les actions. Mais, ensuite, toutes les parties prenantes doivent être embarquées dans l'administration de l'ensemble des services, des écoles, des programmes, mais aussi la communication, la recherche, l'enseignement. Étant donné la multiplicité et la complexité des discriminations, elles peuvent se trouver partout. Ce faisant, tout le monde doit être sensibilisé. Et, il y a des recommandations qui touchent l'ensemble de ces secteurs.

Concernant nos recommandations principales, la nécessité première porte sur cet engagement clair de l'Institution. Le fait que le rapport fût souhaité par Mathias Vicherat et celui-ci apporte son plein soutien est essentiel. Cela se rapporte à ce que je disais au départ sur la difficulté de faire remonter la parole. La meilleure façon de faire remonter la parole est déjà que l'Institution montre qu'elle est prête à entendre un certain nombre de choses, et qu'elle souhaite faire de Sciences Po un endroit accueillant à tout le monde, quelles que soient ses spécificités. D'abord, nous avons la dimension de prévention avec des campagnes comme nous l'avons fait avec les VSS. Nous recommandons dans le rapport d'être très vigilants à la qualité des campagnes, et de vraiment prendre le temps de s'assurer que les campagnes atteignent leur but parce que l'on sait que cela peut être contre-productif d'avoir des campagnes qui ne sont pas adaptées, qui peuvent parfois devenir un sujet d'ironie. Nous souhaitons nous assurer que les campagnes sont de bonne qualité. Ensuite, il y a la question du traitement, à savoir ce que l'on propose comme type de traitement des problèmes. Nous avons une idée de créer un pôle qui réunit dans la Direction de l'engagement à la fois la mission sur les discriminations, la mission sur les VSS, le pôle handicap. Chacun a son expertise mais, souvent, les sujets peuvent être transversaux. Cela pourrait être, ce faisant, une façon de gagner du temps si tout le monde travaille ensemble parce que quelqu'un peut arriver avec un problème qui englobe à la fois les VSS et les discriminations, par exemple. Par voie de conséquence, le travail commun entre ces différents secteurs nous paraît important. Et, l'autre grande proposition que l'on fait sur le traitement vise à créer une étape de médiation afin de ne pas avoir de judiciarisation automatique de tout ce qui est signalé à la référente. Je reviendrais sur ce point juste après. Puis, il y a deux autres dimensions.

- Une dimension appelée de gestion de crise touche tous ces moments de « scandales » que l'on connaît de façon récurrente ou en tout cas de bulles médiatiques autour d'un cours, autour d'un groupe extérieur à Sciences Po qui décide de dire que Sciences Po fait des choses qui ne vont pas. Comment répond-on ? Nous proposons la constitution d'une sorte de cellule un peu toujours identique avec des personnes qui se coordonnent d'une part, mais avec aussi une forme d'apprentissage entre elles en vue d'une accumulation d'expérience, de retours d'expérience également sur des situations que nous connaissons dans le but de ne pas être devant chacune de ces crises comme si c'était la première, parce que de fait on commence à avoir pas mal d'expérience.
- Enfin, à propos de la recherche et de l'enseignement, nous proposons de créer une sorte de pôle là aussi un peu sur le modèle de Présage qui permette à la fois de faire une cartographie des enseignements, de coordonner, d'avoir des experts parmi la faculté permanente de gens – par exemple, qui peuvent trouver des personnes pour donner les cours, peuvent aussi travailler sur les syllabus avec les personnes qui réalisent ces cours. Et, donner la visibilité aux recherches qui sont menées déjà aujourd'hui. Beaucoup de choses existent déjà sur ces sujets, mais les coordonner peut leur donner plus d'ampleur.

Enfin, sur la dernière slide, voici le type de traitement que nous proposons. Par rapport au traitement VSS qui est celui duquel on est parti, la différence porte sur cet ajout de la possibilité de médiation ou d'enregistrement du signalement. Parfois, selon l'expérience de Fanny ADDA, les personnes viennent la voir et elles ont surtout envie d'être écoutées. Elles n'ont pas forcément envie de se lancer dans une grande procédure et que quelqu'un soit sanctionné. De plus, sur un certain nombre d'enjeux, ce n'est pas une personne en particulier. Cela peut être une atmosphère. Cela peut être des choses complexes à travailler, mais les personnes ont besoin de savoir qu'elles peuvent être écoutées dans un environnement anonyme. Nous avons l'association externe France victime pour les VSS. Mais, nous avons pensé à travers nos auditions et nos réflexions dans le groupe de travail qu'il était bien aussi d'avoir au sein de Sciences Po un endroit où les gens peuvent venir parler. Et, cela peut s'arrêter là. Le signalement peut être simplement enregistré avec évidemment chaque fois l'accord de la personne. Cela peut ensuite donner lieu à une action de médiation, de sensibilisation. Dans certains cas, par exemple, cela peut être la mise en place d'une action de sensibilisation à la discrimination dans un service, par le biais de multiples outils qui existent. Il s'agit de réussir à discuter et à faire comprendre à chacun qu'il y a des choses qui peuvent heurter les autres sans qu'ils s'en aperçoivent. Et, cela peut être beaucoup plus efficace que de passer par la CEIP.

Il n'empêche, quel que soit ce qui est fait, que l'on revient chaque fois vers la personne qui a réalisé un signalement. On fait un bilan avec elle et l'on s'assure que la personne souhaite s'arrêter là. Et, on peut toujours à tout moment aller vers la CEIP. La CEIP peut choisir une action de médiation, mais elle peut aussi choisir de faire un rapport comme elle le fait aujourd'hui pour les VSS, remis au directeur, et éventuellement aller vers la section disciplinaire. Mais, on introduit cette dimension un peu différente du fait de la complexité aussi de ce qu'est une discrimination. Par exemple, s'il s'agit d'un problème d'accès à des locaux pour une personne porteuse d'un handicap, on voit bien que la CEIP ne résoudra pas le problème. C'est aussi ces problèmes de bilinguisme, de traduction. Plein de choses peuvent être réglées, ce n'est pas toujours simple, mais ne doit pas forcément passer par la CEIP mais par le fait que la référente va aller voir le lieu problématique et avoir une discussion avec les personnes.

On s'est rendu compte dans nos auditions que les communautés de Sciences Po sont très volontaires pour lutter contre les discriminations. On a également énormément d'optimisme dans le fait que les personnes ne souhaitent pas voir perdurer les problèmes que l'on rapporte. C'est très important. Sciences Po est un lieu qui par sa culture, par ses valeurs, souhaite lutter contre les discriminations. Le but de ce rapport est d'aider à ce que cela soit fait au mieux.

Je vous remercie et je suis évidemment disposée à répondre à toutes vos questions.

### **Dina WAKED**

Merci beaucoup, Jeanne. Je salue votre travail et j'espère voir les propositions mises en place. J'ouvre la discussion si vous avez des commentaires, des remarques ou des questions.

### **Adrien LEHMAN**

D'abord je voudrais vous dire que je trouve le rapport, chère Madame Lazarus très intéressant, complet. Il m'a permis d'approfondir ma connaissance des questions de discrimination à Sciences Po. Pour moi, la lutte contre les discriminations, c'est avant tout une question de productivité. Quelle énergie pourrait-on dégager si l'on arrêtaient de jouer avec les pronoms, de dissimuler ses convictions philosophiques ou spirituelles, de modifier son comportement pour davantage correspondre au stéréotype qui doit être le sien ? Quelle énergie pourrait-on collectivement mettre en place au service de la réussite des étudiants, au service de performances collectives ? Ce faisant, il y a le volet sanction et écoute qui est très important. Je suis bien d'accord. On voit la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers avec le professeur Fabrice Melleray. On voit à quel point le sujet est grave. Sébastien Thubert peut-être le voit chaque fois. J'en suis mal physiquement de ces séances et j'ai compris que je ne pouvais pas être juge pénal. Je pense qu'il y a un travail très important et je pense beaucoup aussi aux salariés de Science Po, même si évidemment les usagers sont une catégorie importante.

Dans le volet prévention, dans le volet relatif au bien-être au travail, il y a une pratique qui est maintenant développée dans tous les grands groupes internationaux, et qui commence à se développer en France. Il s'agit de l'existence de réseaux de collaborateurs dans l'entreprise. Les étudiants pensent qu'il y a déjà des structures, à l'instar de l'UEJF ou d'autres structures qui permettent selon les thématiques de créer des espaces où l'on peut discuter. Je ne sais la mesure dans laquelle ces dispositifs existent à Sciences Po, la mesure dans laquelle on peut les renforcer. Mais, en tout cas, je souhaite vous dire que l'existence de réseaux de collaborateurs, LGBT pour les femmes, en fonction d'autres catégories, est ouverte à tous

bien sûr. Ils permettent de parler, d'être plus soi-même au travail, de se sentir mieux. Ce faisant, plus que des campagnes d'affichage, plus que des informations, des modifications de charte, créer des réseaux professionnels pour permettre, par exemple, aux collaborateurs LGBT quatre fois par an de se réunir autour d'un *afterwork*, de mieux se connaître, de parler de ce qu'est d'avoir cette caractéristique dans un contexte professionnel, cela aide vraiment beaucoup. J'ai pu le constater et je pense que cela permet à la fin d'abord d'être mieux au travail, et ensuite à l'entreprise de mieux fonctionner. Et, je pense que créer ce genre de structures ne coûte pas très cher : quatre *afterwork* à 300 euros pièce multipliés par quatre ou cinq groupes professionnels. En France, il y a parfois des résistances. Mais, je pense que ce ne sont pas des droits nouveaux. Ce sont des groupes ouverts à tous et à la fin, cela permet vraiment à l'entreprise de mieux fonctionner.

Je souhaite juste ajouter que bien sûr il y a les étudiants Boutmy, un certain nombre de collaborateurs qui sont visibles. Mais, il y a aussi les salariés qui sont au fond d'un arrière-guichet, à l'accueil administratif ou dans certaines fonctions supports beaucoup plus éloignées de la table du Conseil de l'Institut. Et, je pense également à eux et à leur bien-être au travail. Je pense qu'il y a vraiment quelque chose à faire sur tous ces sujets très concrets.

### **Pascale EISENBERGER**

Je voulais remercier et saluer le travail réalisé par Fanny et par Jeanne. Pour avoir participé à ce groupe de travail, cela a été vraiment quelque chose qui aurait dû être rapide, avec énormément d'auditions. Et, je pense également à toutes les personnes qui ont été auditionnées, les étudiants, les enseignants, les personnels qui sont venus. Mais, également à ceux qui ne sont pas venus parce qu'il y a des groupes qui étaient bien organisés et tout à fait disposés à venir, qui disposaient déjà de travaux et ceux que l'on n'a pas pu atteindre. Ceux-là, il ne faut pas les oublier et peut-être prolonger ces travaux. Merci, Jeanne et Fanny, en tout cas.

### **François HEILBRONN**

Tout d'abord, je voudrais remercier monsieur le directeur, Mathias Vicherat, parce que c'est un sujet qui me tient à cœur et c'est un sujet sur lequel j'avais alerté ce Conseil de nombreuses fois sous les précédentes directions. Il y avait un constat que j'ai donné au groupe de travail pour lequel j'ai été auditionné. Je remercie évidemment Jeanne Lazarus, Fanny Adda et Pascale Eisenberger qui m'ont auditionné. Il y avait une grande indifférence sur ce sujet à Sciences Po. On était Sciences Po. Ce faisant, ce sujet n'existait pas. Il n'y avait pas de haine raciale. Il n'y avait pas de haine antisémite. Il n'y avait pas de haine contre les homosexuels à Sciences Po. Et, il s'agissait d'un sujet un peu balayé. Il y avait parfois des crises, mais c'était des épiphénomènes. Et, Mathias Vicherat — d'ailleurs, cela m'avait frappé — était le seul des candidats — on a eu quand même une vingtaine de candidats — qui avait demandé qu'il y ait une réflexion au sein de Sciences Po sur ces questions. Je voudrais le remercier d'avoir créé ce groupe de travail. Et, je voudrais remercier Jeanne de l'avoir si bien conduit, de manière si large, et d'avoir même étendu le champ des possibles. C'est le premier point.

Deuxième point. Sur l'historique, cela fait au moins 43 ans que je connais Sciences Po comme étudiant puis comme enseignant. Cela a toujours été un problème à Sciences Po et c'est normal. Nous sommes une communauté nombreuse. Entre les élèves, les enseignants et les salariés, nous sommes pratiquement 20 000. C'est normal que dans un groupe de 20 000 personnes il y ait des préjugés raciaux, antisémites, homophobes et autres. Et, il y a des discriminations. Et, c'est normal. Par contre, il n'était pas normal qu'il n'y eût jamais de procédure établie, de référent. Je trouve que l'avancée majeure depuis quelques mois est justement la présence de Fanny Adda que je veux saluer et remercier. Il y a un référent. Par exemple, je suis un militant antiraciste et antisémite engagé et visible à Sciences Po dans mes actions autres que mon enseignement. Et, j'ai souvent été sollicité en tant que professeur par des étudiants qui étaient victimes d'antisémitisme. Ils me disaient avoir été victimes de la part d'un professeur. Cela est arrivé souvent de la part d'un professeur à Sciences Po sans sanction. Et, cela est arrivé parfois de la part d'autres élèves. Et, ce n'était pas normal. Ce n'est pas mon travail de professeur d'être le référent antisémitisme à Sciences Po parce que je suis un militant juif visible et engagé. C'est normal qu'il y ait un référent. Je pense que cela facilitera les choses à la fois pour les étudiants, mais également pour notre communauté.

De plus, l'indifférence m'a toujours frappée du corps enseignant à ces sujets. Je ne nie pas l'administration parce que j'ai toujours admiré l'action résolue de Richard Descoings, de Frédéric Mion et aujourd'hui de Mathias Vicherat sur ces sujets qui étaient totalement intransigeants sur ces sujets. Par contre, une grande indifférence de la communauté enseignante. Sur ce point, je voudrais alerter quand

même mes amis enseignants. Ce problème existe à Sciences Po. Ce n'est pas parce que vous n'êtes pas antisémite que vous n'êtes pas raciste que vous n'avez pas des collaborateurs, des collègues et des étudiants qui ont ces préjugés. Ce faisant, soyez vigilant. Et, vous avez trop tendance à minimiser les choses parce que nous sommes dans un monde soi-disant intellectuel et de gens avertis.

Troisième point. Il y a un vrai problème spécifique à Menton sur l'antisémitisme et ce n'est pas assez ressorti dans le rapport. Je sais que ce n'est pas forcément l'objet du rapport. Mais, il s'agit d'un problème structurel au campus de Menton depuis la création du campus de Menton, et du fait de la nature même des étudiants qui viennent à Menton. Beaucoup d'étudiants qui viennent à Menton sont issus de pays où l'antisémitisme est une doctrine officielle de l'État. Je veux penser à la Syrie, à l'Irak, au Liban, à l'Iran. Ces étudiants quand ils arrivent à Sciences Po arrivent tous les préjugés de leur éducation. Et, cela engendre depuis plus de 15 ans des problèmes structurels. Des étudiants israéliens ont été dans l'impossibilité d'étudier à Menton, ce qui est scandaleux parce que c'est un campus ouvert au Proche-Orient et à la Méditerranée. Des étudiants israéliens ont été ostracisés et continuent d'être ostracisés sur le campus de Menton. Il y a des étudiants juifs à Menton qui sont accusés par d'autres étudiants d'être des agents israéliens. Ce faisant, c'est un problème grave, structurel. Il y a un très bon rapport de l'UEJF Menton sur le sujet qui a fait un excellent travail. Mais, je trouve que c'est un sujet, par contre, qui n'est pas abordé spécifiquement dans le rapport. Et, je pense qu'il faut prendre des mesures très spécifiques sur ce sujet. J'en ai parlé avec la doyenne, Yasmina, qui est consciente de ce problème. Il faut, et c'est notre rôle d'éducateur, que ces étudiants qui arrivent de monde qui n'ont pas la même culture que nous, de tolérance, d'ouverture et d'égalité, leur donner des cours. Il faut les former. Il y a un premier pas avec des formations au Camp des Milles à Aix-en-Provence qui a un très bon programme.

Quatrième point. Je voudrais remercier le directeur d'avoir signé jeudi dernier au mémorial de la Shoah une convention avec le doyen de la Shoah qui, si vous ne le savez pas, est la principale institution en France qui forme les professeurs d'Éducation nationale contre le racisme, l'antisémitisme, le complotisme et le négationnisme. Et, il y a un point de formation très structuré et très articulé en lien avec l'Éducation nationale. On forme 6 000 professeurs par an. Et, j'espère que l'on formera certains enseignants à Sciences Po. Il y a une autre chose intéressante dans cette convention. Au mémorial de la Shoah, on accueille plus de 100 000 lycéens et j'espère que l'on accueillera les étudiants de Sciences Po. Et, que l'on va pouvoir monter des programmes efficaces, et notamment dans le cadre des parcours civiques pour les étudiants de Sciences Po. Vraiment bravo pour la signature de cette convention.

Enfin, sur l'enseignement général, j'ai créé à Sciences Po il y a trois ans un cours sur l'histoire des juifs en France depuis 2 000 ans. J'ai voulu raconter une histoire des juifs positive. Comme trop souvent, vous le savez, dans l'Éducation nationale, mais c'est normal, on parle des minorités en France sous l'angle toujours négatif. Quand on parle des juifs, on parle de la Shoah et de l'affaire Dreyfus. Ce faisant, de violence et de discrimination. Quand on parle des noirs, on parle de l'esclavage et de l'abolition de l'esclavage. Quand on parle des protestants, on parle de la révocation de l'Édit de Nantes et de la Saint-Barthélemy. C'est une vision jacobine française où l'on ne parle pas des minorités. Je pense que l'enseignement de l'histoire par l'enseignement de l'histoire des minorités est quelque chose d'important pour donner une image positive de minorités qui ont apporté à l'histoire de notre pays, quelle qu'elle soit. J'ai donné trois exemples, mais il y en a bien évidemment bien d'autres. Il faut réfléchir à un enseignement sur l'histoire des minorités parce que c'est aussi ce qui ouvre à la tolérance. Je le vois dans mon cours. Je n'ai que 20 élèves, mais je n'ai qu'une très petite minorité d'étudiants juifs et les étudiants juifs sont intéressés. J'ai des étudiants musulmans qui sont très intéressés par ce cours parce qu'ils découvrent plein d'aspects du judaïsme, de l'histoire des juifs et de l'apport des juifs à la France. Ce faisant, je pense que nous devons avoir une réflexion au-delà de la tradition trop jacobine réductrice de l'Éducation nationale et de l'enseignement de l'histoire en France grâce à une réflexion sur l'histoire des minorités parce que c'est aussi une ouverture à la tolérance. Je vous remercie.

### **Louise LETOURNEUR**

Tout d'abord, un grand merci pour tout ce travail et cet état des lieux. Sur le rapport en lui-même, on voulait attirer l'attention afin de ne pas confondre la procédure CEP et les classes sociales parce que tous les étudiants et toutes les étudiantes d'origine sociale défavorisée ne viennent pas de la procédure CEP. Il y en a aussi qui viennent par la procédure « normale » et qui viennent notamment de milieux ruraux. Et, tous les étudiants issus de la procédure de la CEP ne viennent pas de classes défavorisées. Il y a aussi des étudiantes et des étudiants de CSP+ qui utilisent cette procédure pour entrer. Ce faisant, on voulait faire un petit point là-dessus.

Sur le sujet du validisme, on attend réellement que la direction se saisisse pleinement de ces questions. Il s'agit d'un sujet plus qu'urgent qu'on n'a cessé à Solidaires de souligner et d'alerter. La création d'un cours sur le handicap faisait partie de nos revendications et l'on espère, ce faisant, que cette recommandation sera suivie. On alerte parce que les délais sont beaucoup trop longs pour mettre en place des aménagements nécessaires de longue durée ou ponctuellement. On a eu, par exemple, le cas d'une personne qui avait une cheville cassée qui a dû attendre pratiquement la fin du semestre pour mettre en place un lien Zoom qui paraît quand même assez facile à faire. En fait, cette personne a perdu presque tout son semestre de cours à rattraper en quelques semaines parce qu'il n'y avait ni personne pour perdre des notes ni accès au lien, tout cela parce qu'elle était tombée et s'était cassé la cheville.

Au niveau des discriminations de la LGBT+phobie, on tient à souligner dans les universités anglo-saxonnes l'emploi d'un nom d'usage est extrêmement simple. Je prends l'exemple de l'université d'Édimbourg où il suffit de remplir un petit formulaire lors de l'inscription où le nom d'usage est demandé. Et, cela ne pose pas de problème informatique particulier. Ce faisant, on pense que Sciences Po qui se revendique université internationale pourrait prendre exemple sur les universités anglo-saxonnes, et peut-être se renseigner auprès de ses partenaires pour connaître le système informatique. Il est possible pour Sciences Po de faire mieux sur les questions du prénom d'usage. Et, il est nécessaire que Sciences Po fasse mieux.

Enfin, nous avons été énormément gênés par une phrase dans ce rapport. Je vais vous la lire. *Les sujets relevant des discriminations sont des sources potentielles de crises médiatiques. Le groupe de travail recommande la constitution d'une cellule de crise réunissant la Direction de la communication, la formation, la vie étudiante, la recherche, la Direction de l'engagement qui serait activée en cas de besoin.* On tient à vous rappeler que la lutte contre les discriminations n'est pas un enjeu de communication pour l'image de Sciences Po. Merci.

### **Ethan WERB**

Merci beaucoup, Jeanne Lazarus pour ce rapport. Merci beaucoup à Mathias Vicherat qui s'est, comme vous le disiez, Monsieur Heilbronn, saisi véritablement de ce sujet et de ce sujet qui est important. Il est décisif aussi pour le quotidien de ces étudiants. Dans ce rapport, on a une bonne synthèse de l'état des discriminations et des pistes de solutions. Et, ce rapport met également en évidence le rôle de vigilance des associations étudiantes, mais aussi vous le disiez de professeurs qui sont en première ligne sur ces sujets. Je pense à l'UEJF ou à SOS Racisme qui travaillent de concert avec l'administration contre ces violences. Mais, je tiens à souligner que ces associations ne sont pas suffisantes. Et, comme le pointe ce rapport, il est nécessaire de procéder à un renforcement institutionnel sur la question qui ne peut pas uniquement dépendre de l'engagement associatif ou du temps libre des étudiants.

Les discriminations sont un réel danger pour les étudiants à tel point qu'il suscite parfois l'inquiétude des partenaires de Sciences Po. Vous avez cité un certain nombre de discriminations qui touchent les communautés de Sciences Po. Et, j'aimerais revenir sur l'une d'entre elles : l'antisémitisme. L'antisémitisme est un véritable problème sur certains campus, notamment celui de Menton, dont les exemples sont cités dans le rapport et auxquels s'ajoutent des événements plus récents. Je pense notamment à la tenue d'une conférence où la situation de certains étudiants israéliens est dangereuse physiquement. Ils sont véritablement menacés. Nous constatons également des avancées visibles concernant la prise de conscience du phénomène, dont les mots s'étaient retrouvés, je le rappelle, sur la façade de notre établissement. Et, c'est pourquoi nous saluons le récent partenariat conclu entre le mémorial de la Shoah et Sciences Po ainsi que l'installation d'une plaque à la mémoire de David Gritz à qui je voudrais ici rendre hommage. Mais, la lutte contre l'antisémitisme n'est pas uniquement la mémoire puisque l'antisémitisme est malheureusement toujours un problème actuel. L'engagement de l'administration et des équipes a été remarquable. Il est naturel de le féliciter. Ce début encourageant doit s'accompagner d'une sévérité accrue face à la manifestation de cet antisémitisme à Sciences Po. Je le signalais déjà il y a deux ans au sein de ce Conseil. On ne peut pas condamner l'antisémitisme sans condamner les antisémites.

La lutte contre les discriminations et l'antisémitisme passe par trois volets qui sont également déclinés dans ce rapport, à savoir prévenir, enseigner et sanctionner.

- Prévenir, c'est donc offrir aux étudiants une plateforme identifiable, un pôle à part entière tout en informant les étudiants.
- Enseigner, c'est réfléchir aux maquettes. Je pense à un exemple significatif. Sur le campus de Menton, il n'y a pas d'enseignement d'Hébreux. Et, monsieur Heilbronn le rappelait. Les minorités ont aussi des cultures vivantes. Dans le cas du campus de Menton, l'hébreu est quand

même une langue importante du Proche-Orient. Ne pas avoir d'enseignement est en soi un véritable problème.

- Sanctionner, c'est par conséquent comme je le disais être exemplaire et surtout clair sur la nature des faits qualifiables. La question de l'importation à des fins haineuses du conflit israélo-palestinien est un exemple significatif. C'est souvent le moyen de couvrir sous des motifs politiques une haine tenace des juifs à la fois comme communauté et comme individus.

Aussi, ma question est la suivante. Quels moyens concrets, au-delà évidemment de la création de ce pôle et de ces réflexions, vont être réellement mis en place afin de combattre ce véritable problème aussi bien sur le campus de Menton que sur l'ensemble des campus, et pour l'ensemble des communautés de Sciences Po ? Merci beaucoup de votre attention.

### **Inès FONTENELLE**

Très rapidement, on aimerait attirer votre attention sur le besoin de renforcer les moyens de la CEIP en cas d'augmentation du nombre de saisines lié à des cas de discriminations. Et, le rapport mentionne également la question des tests d'anglais, notamment du TOEFL. On sait que cela a été un problème cette année pour de nombreux étudiants porteurs d'un handicap puisque le centre d'examen ne prévoit pas réellement d'aménagement pour ces étudiants. Ce faisant, on soutient l'idée dans le rapport qui est celle de faire de Sciences Po un centre de validation des niveaux d'anglais, ce qui permettrait à ces étudiants de passer l'examen dans les mêmes conditions que les autres.

### **Louise WAGENER**

Très rapidement, encore, on aimerait revenir sur la question des étudiantes enceintes. On se demandait s'il existait un aménagement au niveau des modalités d'études ou des contrôles de connaissance. Selon nous, pour éviter les discriminations, on considère qu'il convient également de veiller à ce que la période de maternité ne comporte pas de difficultés de scolarité supplémentaires. Et, que ces étudiantes ne soient pas pénalisées notamment en raison d'obligations familiales. Cela nous paraît assez important de le souligner parce que cela n'est pas du tout abordé dans le rapport.

### **Marie-Christine LEMARDELEY**

Je voulais vous remercier pour cette étude, ce travail très important et en effet tout à fait nécessaire. J'avais quelques questions et une information sur la bourse de recherche de la Ville de Paris sur l'antisémitisme et la xénophobie. J'avais d'abord une question. J'avoue mon ignorance. Je n'ai pas compris ce qu'était le baromètre étudiant. Si vous pouviez juste m'éclairer là-dessus et la manière dont vous l'utilisez.

La deuxième chose porte sur les situations à risque à l'instant des stages. À l'ESPC, l'école d'ingénieur dont je préside le CA, nous avons mis en place dans les conventions de stage avec les entreprises — tous les étudiants doivent aller en stage au sein d'une entreprise — une mention spéciale sur la nécessité de respecter le stagiaire à la fois du point de vue des VSS, mais également des discriminations. Ensuite, dans les questionnaires d'évaluation réalisés par les stagiaires, il y a mention de ces questions. Je crois qu'il faut vraiment être explicite. Et, si cela ne va pas, on raye. On réalise une liste noire des entreprises où il ne faut pas envoyer d'étudiants.

Autre chose. Concernant la bourse de recherche, vous faites mention justement de la nécessité d'enseigner, mais aussi de faire de la recherche. Je pense, pour Sciences Po, qu'il s'agit d'un aspect très important. Je vous signale juste, au cas où vous ne le sauriez pas, que la Ville de Paris a encouragé la recherche universitaire depuis plusieurs années sur ces questions. Il y a une bourse d'un montant de 10 000 euros. Chaque année, on distribue deux bourses à un candidat français et à un candidat étranger pour faire des recherches, mais vraiment dans tous les domaines sur l'antisémitisme, le racisme, les inégalités, les discriminations, les discriminations complexes. Et, toutes les disciplines peuvent être représentées ; approche interdisciplinaire aussi ; psychologie sociale ; économie ; sciences politiques, pour faire prendre conscience à la fois de l'importance de ces questions, mais aussi pour nous, puissance publique, aider à avoir de meilleures politiques publiques. L'appel à candidatures s'ouvre en juin jusqu'en septembre/octobre. Merci.

### **Angèle KEIME-VANDUICK**

Bonjour à toutes et à tous. Déjà, merci pour la présentation de ce rapport et toutes les personnes qui ont travaillé dans ce groupe de travail. D'abord, vous avez mis l'accent sur la problématique de la discrimination autour de l'usage du français, d'un nom d'usage utilisé par certains et des moqueries qui

peuvent découler. Certes, cela cause un malaise pour la personne. Mais, il y a aussi une autre question qu'il faut se poser et qui porte sur l'intégration et les problèmes d'intégration qui peuvent en découler. En effet, on pense qu'il y a un vrai travail de sensibilisation à mener sur les communautés francophones à Sciences Po parce que de petites piques au quotidien sur des personnes qui ne maîtrisent pas totalement le français poussent les personnes anglophones à utiliser et à privilégier l'usage de l'anglais. Il s'agit d'un problème d'intégration puisqu'ils ne s'améliorent pas au long terme sur leur niveau en langue, mais également sur leur niveau académique. Ce faisant, je pense qu'il s'agit d'une problématique qu'il est important de soulever. Il s'agit d'un problème auquel les étudiants en échange sont régulièrement confrontés. Ils ne bénéficient déjà pas réellement d'une semaine d'intégration ou de quelque chose qui marque leur arrivée sur les campus ou à Paris. Cela me paraît vraiment important de se poser la question. Également, vous avez souligné l'apport des visites notamment mis en place à Sciences Po Menton. Nous pensons qu'un angle académique pourrait être adopté et qui pourrait être un bon moyen de sensibiliser les personnes. On sait sur le campus de Dijon, du fait de notre spécialisation géographique, que les mémoires ou les cas pratiques traitent beaucoup de la question de la Shoah, de formes de discriminations qui ont touché l'Europe de l'Est. Cela permet d'impliquer personnellement les personnes. Il s'agit d'une solution appliquée sur le campus qui pourrait être étendue à d'autres niveaux. Cela me permet de revenir sur le fait que les campus ont beaucoup à vous apporter sur des recherches. Et, interroger notamment des personnes, des associations de Paris, c'est vraiment utile. Mais, les associations de campus ont beaucoup à vous apporter sur ces questions.

Enfin, j'avais une intervention plus pragmatique parce qu'il y a quelque temps sur le campus de Dijon on a lancé un signalement en partenariat avec Solidaires Sciences Po Dijon. J'ai pu vraiment expérimenter la procédure en tant que témoin. Et, j'avais quelques remarques à faire. Lorsque l'on fait une recherche sur internet en tapant les mots clés « Sciences Po, signalement, homophobie », on a beaucoup de mal à trouver le contact de madame Adda. Est-ce qu'il existe un moyen de rendre plus facile l'accès à l'information ? Je pense que cela pourrait être déjà une avancée pour faciliter la parole. De plus, pour permettre des entretiens plus utiles, cela pourrait être intéressant systématiquement que les personnes qui interviewent aient déjà pris connaissance du dossier. Cela permettrait de poser des questions plus précises et utiles.

Actuellement, les procédures sont en suspens en raison d'un arrêt maladie de la magistrate. Tout le monde a le droit d'être en arrêt maladie. Seulement, est-ce qu'il existe une façon de faire avancer les procédures au fur et à mesure pour éviter de prendre du retard sur ces questions ? Merci beaucoup. En tout cas, je vois qu'il y a des réactions. On nous a dit que la procédure ne pouvait plus avancer en raison d'un arrêt maladie de la magistrate. Merci beaucoup.

### **Raphaël ZAOUATI**

Merci beaucoup, Jeanne Lazarus, pour ce rapport qui je crois fait consensus sur les constats qui étaient partagés de longue date par les associations étudiantes. Sur un aspect de méthode, je pense qu'il nous rappelle que la réalisation de groupes de travail dans ce format avec un rapporteur et avec la structuration d'auditions permet vraiment d'aboutir à des propositions concrètes avec un calendrier de mise en place des mesures. Je pense qu'il s'agit vraiment d'un modèle que l'on doit poursuivre. Je parle en dernier et beaucoup de choses ont déjà été dites.

Je voulais évidemment rappeler les difficultés sur l'antisémitisme sur le campus de Menton sur lequel il faut bien sûr déconstruire les préjugés pour mettre fin à ce problème structurel. Et, je pense que Sciences Po doit poursuivre cette politique de partenariats et de coopérations avec les associations, avec les mémoriaux. Le parcours civique est en effet un levier particulièrement pertinent pour cela.

Je voulais également revenir sur l'internationalisation. Il mêle à la fois les discriminations et les inégalités. Je ne peux que soutenir cette proposition effectivement pour les étudiants en Master de pouvoir bénéficier d'une certification C1 par Sciences Po et non pas par un organisme privé. Cela a engendré énormément d'inégalités et il s'agit également d'un levier et un vecteur fort de discrimination. Je pense, ce faisant, qu'il s'agit d'une proposition tout à fait pertinente et qui pourrait être mise en place assez rapidement également. Merci.

### **Jeanne LAZARUS**

Merci. Il y a beaucoup de commentaires auxquels je pense que c'est plutôt Myriam et Mathias qui peuvent répondre sur notamment la mise en œuvre. A propos du campus de Menton, sujet qui est beaucoup revenu, la directrice du campus était membre du groupe de travail. Et, nous avons beaucoup parlé de Menton. Évidemment, il ne s'agissait pas dans un tel rapport de pointer un lieu. Cela aurait pu

être très stigmatisant. Mais, je crois qu'il y a une connaissance au sein de l'Institution des difficultés pointées et une administration extrêmement engagée pour lutter contre ces problèmes. La directrice du campus et la doyenne du Collège sont très mobilisées pour faire en sorte que ces questions soient prises en compte. Vous avez raison de souligner qu'à Menton il y a des questions particulières et je ne dirais pas seulement que du côté de l'antisémitisme. Il y a un racisme que subissent les étudiants du monde arabe parfois dans la Ville de Menton elle-même. Il s'agit d'un endroit où les sujets de discrimination sont très saillants, mais avec une équipe très mobilisée sur la question.

Sur la certification C1, nous en avons beaucoup parlé avec différents protagonistes. Il y a des enjeux internes pour l'organiser. Il y a des enjeux externes consistant à savoir la mesure dans laquelle une labellisation interne peut être valable. Dans certains cas, je crois notamment pour aller dans telle ou telle université qu'il y a des demandes de labellisation par les centres agréés. Il y a des questions un peu techniques, mais c'est sans doute quelque chose qui peut être travaillé.

Sur la question du prénom d'usage, on est très clair. Le ministère de l'Enseignement supérieur demande qu'il soit possible aux étudiants d'utiliser un prénom d'usage pour tous les documents qui ne sont pas des documents officiels. Effectivement, s'il ne s'agit que d'un enjeu informatique, je rejoins ce qui a été dit. Ce n'est pas forcément simple. L'informatique n'est jamais simple. Mais, en tout cas, si l'on décide de le faire, cela doit être faisable.

Sur la question de Solidaires sur les CEP, j'ai relu ce que l'on a écrit. On n'a pas confondu CEP et étudiants défavorisés en considérant que c'était synonyme, et que les étudiants défavorisés étaient forcément issus de la procédure CEP. En revanche, il est tout à fait clair pour tout le monde qu'il y a une stigmatisation par la voie d'entrée. Cela va peut-être changer avec le nouveau dispositif. Mais, les étudiants CEP sont repérés comme étant étudiants CEP, et cela peut leur poser problème du fait de la voie d'entrée quelle que soit leur situation. Évidemment, s'ils viennent de familles plus favorisées, ils ont plus de facilités à vivre ce stigmate et à le déconstruire. Cela est moins vrai dans d'autres cas. Et, on sait qu'il y a aussi des étudiants défavorisés qui viennent d'autres voies. Il n'empêche que la politique d'ouverture sociale de Sciences Po est largement passée par cette voie CEP. Même avec nuance, si l'on regarde la composition sociale des familles des étudiants qui rentrent par la voie CEP, ce sont des familles moins favorisées que par les autres voies.

Je ne veux pas trop m'étendre là-dessus, mais sur la question médiatique, vous pensez bien que l'on n'a pas considéré que ce n'était pas qu'une question médiatique. Sinon, on ne serait pas embêté à faire un rapport et y passer autant de temps. Mais, il y a un enjeu médiatique qui est très fort, et qui crée une grande pression. Ce serait naïf de faire comme si cela n'existait pas parce que cela a de l'effet, et que l'on y réfléchit parfois lorsque l'on souhaite monter un cours. Cela est fait pour faire pression sur Sciences Po. Ce faisant, la proposition de réfléchir à notre stratégie vise justement à nous défendre et pour avoir plus d'espaces et de libertés pour faire ce que l'on souhaite au sein de Sciences Po. Il n'est évidemment pas question de dire que tout est médiatique. Ce n'est pas ce que dit le rapport et je suis certaine que vous ne l'avez pas lu de cette façon.

## **Mathias VICHERAT**

Merci beaucoup à Jeanne, à Fanny et aux auteurs du rapport parce que je le trouve effectivement très pertinent, très précis. Et, je ne vais pas rentrer dans le détail de la mise en œuvre puisque l'idée est de pouvoir proposer en juin prochain un plan d'action qui permettra de détailler notamment les calendriers, mais également les mesures concrètes qui seront prises.

Nous allons nous appuyer sur la méthodologie qui avait déjà été retenue pour le rapport VSS qui a été quelques mois après décliné en plan d'action. Je veux simplement dire, par rapport à tout ce qui a été dit, que l'on va s'appuyer à la fois sur la philosophie et le dispositif des VSS puisqu'il y a des synergies qui peuvent être créées sur la cellule d'écoute et sur la CEIP. Cela implique évidemment de prendre en compte la question des moyens puisqu'il peut y avoir une augmentation de l'activité. On l'a vu lorsqu'on a mis en place la cellule VSS. On a eu cinq fois plus de signalements du fait de l'existence d'un dispositif. Nous savons que ce sera la même chose en mettant en place ce dispositif sur les discriminations — c'est normal. Cela ne veut pas dire qu'il y aura plus de discriminations. Cela veut dire qu'on sera davantage en capacité de lutter contre celles-ci. Il y aura plus d'activités.

Simplement, il y a quand même une irréductible spécificité liée aux discriminations qui font qu'on ne peut pas tout mélanger. Et, cela a été indiqué. Pour les VSS, on l'a dit, tout signalement engendre *de facto* la saisine de la CEIP. Pour les discriminations, il peut y avoir des situations de médiation qui peuvent être parfois plus rapides que le fait de lancer une procédure. Si elles échouent, évidemment, la procédure juridique peut être enclenchée.

Troisième chose que je voulais indiquer qui porte évidemment sur la question de la communication qui me paraît essentielle parce que je constate que même avec un dispositif VSS complet, même avec des dépliants distribués, même des référents par campus, même avec tout cela, je me rends compte en rencontrant régulièrement des étudiants, que certains d'entre eux n'ont pas connaissance précisément de ces dispositifs. Il faut vraiment que l'on réfléchisse à la bonne manière de faire connaître le dispositif. Peut-être qu'il faut passer à une dimension un peu plus classique qui est la distribution régulière devant les amphithéâtres de petits dépliants pour que les choses soient connues. Et, ne pas se dire qu'en mettant sur le site ou en envoyant des mails que l'on a fait le travail. Mais, ce sont des discussions que j'ai eues notamment avec les syndicats étudiants. Et, je pense que vous avez raison.

Dernier point. Il y a un sujet spécifique sur Menton qui ne peut pas être considéré comme étant traité si l'on met en place un dispositif général. Et, je trouve effectivement qu'il faut un plan d'action spécifique pour Menton. Je vais m'y rendre dans quelques semaines notamment pour aborder ce sujet. Par ailleurs, je souhaite rappeler que je pense qu'il faut une plus grande sévérité. On a eu des passages devant la section disciplinaire pour des propos à caractère antisémite ou raciste. Il nous faut renforcer cet aspect parce qu'il y a eu, il est vrai, à Menton parfois des actions ou des comportements inacceptables. Mais, je sais pouvoir compter sur les équipes du campus pour y remédier.

### **Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Juste deux ou trois réponses techniques. Concernant l'anglais, effectivement, il y a un sujet. Nous avons changé le prestataire pendant la crise de la covid. Le nouveau prestataire a été saisi de cette difficulté. Et, nous avons signé un protocole le 11 avril pour mieux accompagner encore les étudiants en situation de handicap. Concernant l'hébreu, il y a bien des cours d'hébreu à Menton.

### **Ethan WERB**

Je voulais juste préciser que c'était en A1 ce qui avait pour conséquence de ne pas pouvoir avoir de cours introductif d'hébreu. Ce faisant, quand vous ne parlez pas hébreu, vous ne pouvez pas apprendre l'hébreu.

### **Myriam DUBOIS-MONKACHI**

A1, c'est précisément le cours débutant. On ne veut pas rentrer dans le détail de la carte des langues. Pour répondre à Madame Lemardeley, le Baromètre est une consultation que nous faisons tous les deux ans auprès de l'ensemble des étudiants qui sera présentée en juillet au Conseil de l'Institut. Il existe depuis 10 ans et il traite des questions de satisfaction des étudiants sur différents services.

### **Mathias VICHERAT**

Juste pour faire un correctif. Il n'y a pas de magistrate en congé maladie qui ne poursuivrait pas les dossiers. Il y a une personne de la DAJAM qui était en congé maladie et qui est revenue. Il y avait une continuité du service. Par conséquent, on ne peut pas dire que les choses ont été interrompues à cause de cela.

### **Angèle KEIME-VANDUICK**

C'est pourtant ce que l'on nous a dit pour justifier l'arrêt du suivi de notre dossier. On a un mail.

### **Victor GASPARD**

Il y a un dernier type de discrimination qu'on n'a pas tout à fait abordé, Monsieur le Directeur. Vous avez parlé de la communication de Sciences Po. J'aimerais alerter sur les discriminations politiques qui existent dans notre établissement. Le rapport est fourni par rapport à cela. Et, pour ceux que cela intéresse, je pourrais fournir des témoignages.

Pour votre information, l'École du management et de l'impact a créé un groupe de travail pour trouver une raison d'être à Sciences Po sur le modèle des entreprises, et il est dirigé par la directrice de la communication. Dans ce très bon groupe de travail, on se demande ouvertement si les idées de l'UNI ont leur place à Sciences Po. Première chose, puisqu'on ne serait ni éclairé ni humaniste et nous ne représentons visiblement pas un engagement acceptable. Je cite la directrice de la communication. *De toute façon, il n'y a personne à l'UNI ici dans le groupe de travail. C'est super ! Allons-y vaillamment.* Une partie du moins de l'administration rejoint l'UNEF et Solidaires dans la volonté de réduire à néant l'UNI. Ce n'est pas très agréable. Et, venant d'une partie de l'administration, je trouve cela regrettable.

**Dina WAKED**

Merci pour ces commentaires. Merci beaucoup, Jeanne et Fanny. On attend le plan d'action avec impatience. Le deuxième point de l'ordre du jour concerne la désignation par les membres du Conseil de l'Institut d'une personne extérieure en tant que président d'un établissement d'Enseignement supérieur et de recherche ou d'un organisme de recherche français ou étranger ou son représentant. Et, il s'agit d'un vote pour le renouvellement du mandat de monsieur Jean-François Huchet, président de l'INALCO. Notre directeur souhaite dire quelques mots.

**II. DESIGNATION D'UNE PERSONNALITE QUALIFIEE MEMBRE DU CONSEIL DE L'INSTITUT**

**Dina WAKED**

Le deuxième point de l'ordre du jour concerne la désignation par les membres du Conseil de l'Institut d'une personne extérieure en tant que président d'un établissement d'Enseignement supérieur et de recherche ou d'un organisme de recherche français ou étranger ou son représentant. Et, il s'agit d'un vote pour le renouvellement du mandat de monsieur Jean-François Huchet, président de l'INALCO. Je cède la parole au directeur qui souhaite dire quelques mots.

**Mathias VICHERAT**

Merci, Madame la Présidente. Jean-François Huchet a été élu en 2019 par ce Conseil de l'Institut. Il a été très présent et investi. Il a fait beaucoup de propositions. Je rappelle qu'avec l'INALCO nous avons une série d'actions en commun, et nous souhaitons notamment renforcer notre politique de langues. À ce titre, il nous paraît intéressant que Jean-François Huchet soit renouvelé au sein du Conseil de l'Institut.

**Dina WAKED**

Il s'agit, d'un vote à bulletin secret en ligne. S'il n'y a pas de commentaires, on peut directement passer au vote. Est-ce qu'il y a des procurations ?

**Ismahane GASMI**

Oui Madame Bertrand Dorléac et madame Sueur donnent procuration à vous, Madame la Présidente. Et, madame Couriol à monsieur Cordonnier.

**Dina WAKED**

Tout le monde a voté, nous allons pouvoir dépouiller.

Nous avons 23 votes pour, 1 vote contre et 2 abstentions. Le mandat de Monsieur Huchet est renouvelé. On le félicite et on se réjouit de l'avoir à nouveau parmi nous.

*Monsieur Jean-François HUCHET est désigné membre du Conseil de l'institut à la majorité des voix.*

**III. AVIS SUR LE PROJET DE MODIFICATION DU REGLEMENT DE LA SCOLARITE**

**Dina WAKED**

Nous pouvons passer au troisième point de l'ordre du jour. Il s'agit d'un avis sur le projet de modification du règlement de la scolarité. Madame Myriam Dubois-Monkachi va vous présenter ce point. Je vous remercie d'avoir intégré déjà les modifications proposées lors de la discussion de la dernière session. Je vous cède la parole.

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Merci, Madame la Présidente. Vu l'heure avancée, je vais tout de suite passer la parole à madame Amélie Antoine Audo pour faire la présentation du projet qui a déjà été faite, je pense.

### **Amélie ANTOINE AUDO**

Peut-être, juste dire un mot. Bonjour, Mesdames, Messieurs, Madame la Présidente. À la suite de l'échange que nous avons eu lors du dernier CI, nous avons apporté les modifications je l'espère escomptées. Je voulais remercier à cet effet Fabrice Melleray, président de la section disciplinaire, qui nous a accompagnés et la DAJAM avec Léonard Gourinat ici présent pour réviser le texte tenant compte de vos observations, et notamment de mieux faire le lien avec la section disciplinaire. Ce faisant, nous vous avons proposé en plus des évolutions du texte un schéma de présentation des procédures qui j'espère permettra d'éclaircir convenablement les dispositifs. Bien sûr, nous restons à votre disposition s'il y a d'autres questions.

### **Dina WAKED**

Merci beaucoup pour ces modifications, Madame Antoine Audo.

### **Louise WAGENER**

Très rapidement, mais on souhaitait juste souligner et saluer encore une fois l'attention que Sciences Po porte au respect de l'intégrité académique. Nous savons à quel point cela est fondamental et très important. Cependant, nous considérons que cette grande vigilance doit également s'accompagner d'une meilleure formation de l'intégrité académique. Cette dernière n'est pas vraiment un aspect fondamental de la formation des étudiants et des étudiantes dans le secondaire. La majorité des étudiants et des étudiantes, ce faisant, lorsqu'ils arrivent à Sciences Po, ne sont pas sensibilisés à l'importance de l'intégrité académique. Il conviendrait peut-être de penser et envisager de développer encore plus de modules de formation à cette intégrité académique. On a pensé, par exemple, dans le module de recherche documentaire inclure une dimension méthodologique plus forte axée sur un travail d'utilisation de sources et de citations correctes parce que ce que l'on prend souvent pour du plagiat se relève parfois être des erreurs méthodologiques. On considère qu'il convient de rester attentif à ce que ces erreurs méthodologiques ne tombent pas sous le coup de sanctions qui seraient trop fortes. Pour nous, vraiment l'essentiel porte sur la réalisation d'un réel travail de prévention à ces erreurs pour justement que cette intégrité académique soit totalement préservée. Merci.

### **Olivier ROZENBERG**

Je voudrais abonder dans le sens de ce qui a été dit. Il y a vraiment beaucoup de plagiats malgré soi si l'on peut dire. C'est, ce faisant, aussi notre rôle de former à cela. Cela pourrait être peut-être une mission de la bibliothèque qui en a beaucoup. C'est très lourd de lancer un enseignement là-dessus. Mais, en tout cas, il s'agit d'un sujet très important. La façon dont on en avait parlé la dernière fois laissait entendre que l'on avait beaucoup de choses à faire et que ce n'était pas capital. C'est vraiment capital de faire comprendre à nos étudiants les moments auxquels ils produisent eux-mêmes leurs pensées et les moments auxquels ils ne le font pas. Ce faisant, je voulais abonder.

### **Amélie ANTOINE AUDO**

Merci beaucoup. On se réjouit de vos interventions. On avait évoqué un petit peu, mais peut-être trop rapidement ce point la dernière fois. On va lancer un travail qui va à la fois nous permettre d'être plus efficaces en matière de sensibilisation et effectivement de formation. Bien sûr, il s'agit de capitaliser déjà sur tout ce qui existe, mais qui peut-être est encore un peu trop dispersé. Ce faisant, nous avons l'intention d'avoir un espace dédié sur le web qui vous donnera l'accès à tous ces éléments.

Par ailleurs, nous allons monter un module de formation en ligne un peu sur le modèle de ce que l'on produit actuellement de manière à rendre disponible l'ensemble des données, en complément des formations qui sont déjà dispensées bien sûr par nos collègues de la DRIS notamment. Et, nous sommes tout à fait conscients qu'il y a un enjeu aussi d'apprentissage des méthodologies. On souhaiterait vraiment porter l'accent sur la première année du Collège universitaire et la première année de Master de manière à bien distinguer ce que sont les erreurs méthodologiques et des habitudes de plagiat réelles et plus marquées. Ce module, on y travaille dès à présent en espérant qu'il puisse être disponible à la rentrée prochaine.

### **Louise WAGENER**

Il s'agit d'une question très rapide et un peu plus technique. Elle porte sur les modifications du règlement de scolarité. Les assistants de recherche post doctorat ne peuvent plus être élus à la section disciplinaire. Pourquoi ? On se posait la question. C'est dans l'article 13 relatif à la section disciplinaire. *Les membres*

*de la section disciplinaire sont élus par et parmi les représentants élus des enseignants, des chercheurs, des assistants de recherche post doctorat — c'est barré — des personnels et des étudiants au Conseil de l'Institut des Études politiques de Paris. Si quelqu'un a la réponse...*

#### **Simon CORDONNIER**

Je peux suggérer une réponse. Il est presque impossible de trouver des assistants de recherche post doctorat présents de façon assez longue pour être élus puis intégrés. Je le dis parce que nous avons été sollicités en tant que centre de recherche pour identifier quelqu'un qui voudrait bien mettre son nom sur la liste pour permettre à la commission disciplinaire enseignante. Mais, c'est de fait très complexe compte tenu de la durée de ces contrats. À mon avis, c'est pour cela.

#### **Léonard GOURINAT**

Juste une précision. Il s'agit bien d'une disposition qui concerne la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des enseignants et non pas la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers. Par ailleurs, le Code de l'éducation est fait de telle sorte que, pour pourvoir l'effectif des sections disciplinaires, il prévoit une sorte de mécanisme en cascade qui, sans entrer dans le détail, fait qu'on a toujours les moyens d'avoir une section disciplinaire à effectif complet.

#### **Dina WAKED**

S'il n'y a pas d'autres remarques ou de questions, je pense personnellement que les règlements sont beaucoup plus clairs et évitent toute confusion surtout avec les modifications que vous avez ajoutées. Je vous en remercie beaucoup pour cela. S'il n'y a pas d'autres remarques ou questions, on peut passer au vote. Il s'agit d'un vote à main levée. Il s'agit d'un vote à l'unanimité. Ce faisant, le projet de modification du règlement de la scolarité recueille un avis positif.

*Le projet de modification du règlement de la scolarité est approuvé à l'unanimité.*

### **IV. BILAN 2021/2022 DE LA POLITIQUE D'AIDE FINANCIERE ET DE SERVICES AUX ETUDIANTS**

#### **Dina WAKED**

On peut passer au quatrième point de l'ordre du jour. Il s'agit d'une présentation du bilan 2021/2022 de la politique d'aide financière et des services aux étudiants. Je cède la parole à Francesca Cabiddu pour cette présentation.

#### **Francesca CABIDDU**

Merci beaucoup. Bonjour à toutes. Bonjour à tous. Merci de m'accueillir aujourd'hui pour vous présenter le bilan de la politique d'aide financière pour l'année 2021/2022. Je vais aborder dans le cadre de cette présentation essentiellement trois sujets. Je vais vous rendre compte de la refonte des droits de scolarité qui a été mise en œuvre pour la première fois en 2021/2022. Pour cette même année, je vais vous communiquer les chiffres qui sont à retenir. Ensuite, je terminerai par un point sur l'accompagnement qui a été mis en place pour soutenir les étudiants qui ont subi les conséquences de la crise en Ukraine.

Concernant la refonte des droits de scolarité, avant toute chose, je souhaite rappeler qu'à Sciences Po nous avons un système de droits de scolarité progressif, redistributif. Les droits de scolarité sont calculés en fonction des revenus des familles pour les résidents fiscaux européens. En 2021, ce barème a évolué dans le sens d'un lissage. Nous sommes passés d'un système à 15 tranches de revenus et des droits à des droits de scolarité complètement individualisés, c'est-à-dire calculés au plus près de la situation financière des familles. Pourquoi avons-nous souhaité faire évoluer notre système ?

Vous voyez ici affichés les principaux enjeux qui ont mené à cette refonte. Il s'agissait tout d'abord de renforcer la dimension de justice du système avec notamment la suppression de tous les effets de seuil, mais aussi la disparité de taux d'effort qui était inhérente à un système par tranche. Nous avons également souhaité conforter et renforcer le caractère redistributif du système. Et, nous avons ainsi accompagné l'objectif de 30 % de boursiers en première année tout en nous ouvrant plus largement aux

familles des classes moyennes. Et, enfin, il s'agissait également de maintenir les conditions d'études au meilleur niveau grâce notamment au renforcement du dispositif serviciel.

Vous voyez ici les trois principaux leviers qui avaient été mis en place pour répondre à ces enjeux. Tout d'abord, nous avons souhaité relever le seuil d'exonération des droits de scolarité. Et, cet aspect de la refonte a permis une augmentation de 17 % du nombre de familles non boursières totalement exonérées. À l'occasion de la refonte, nous avons également décidé de ne pas demander de contributions supplémentaires aux familles disposant d'un revenu inférieur à un revenu de référence fixé par Sciences Po. Pour ceux qui n'ont pas participé à la réflexion sur la refonte, je rappelle que ce revenu de référence fixé par Sciences Po s'élève à 106 000 euros pour le niveau Bachelor et à 108 000 euros pour le niveau Master pour une famille de deux adultes et de deux enfants. Et, il est intéressant de noter que ce niveau de revenu est supérieur au seuil d'entrée dans la catégorie des foyers les 10 % plus riches en France, selon l'observatoire des inégalités. Grâce à cet aspect de la refonte, ce sont 56 % d'étudiants qui sont bénéficiaires, c'est-à-dire qu'ils ont payé moins de droits de scolarité en 2021/2022 ou pour qui la refonte a été neutre. Un boursier du CROUS est totalement exonéré des droits dans les deux systèmes. Troisième levier pour répondre aux enjeux que j'évoquais tout à l'heure. Nous avons rehaussé le seuil de déclenchement du tarif maximal. Le tarif maximal a également augmenté. Aujourd'hui, ce sont 23 % d'étudiants qui sont soumis au niveau maximum des droits de scolarité. J'inclus également dans ce pourcentage les étudiants extracommunautaires. Sachez que ce taux a diminué : il était de 26 % en 2020. Finalement, grâce à la refonte, et tous niveaux de revenus confondus, nous avons eu 73 % de bénéficiaires parmi les étudiants soumis au système progressif ce qui signifie que la logique de redistribution a parfaitement fonctionné.

Un autre point important est également à souligner. À l'occasion de la refonte, Sciences Po a aussi renforcé considérablement l'accompagnement tourné vers les étudiants extracommunautaires et notamment l'accompagnement financier pour préserver sa volonté d'ouverture internationale.

Vous voyez ici les autres chiffres qui sont à retenir pour cette année 2021/2022. La réforme des admissions a atteint son objectif dès sa première année d'application puisque nous sommes passés d'un taux de boursier CROUS en première année du Bachelor de 24 % en 2020/2021 à un taux de 29 % en 2021/2022. Par ailleurs, les étudiants situés dans les échelons 5, 6 et 7 ont fortement augmenté. L'augmentation est de 32 % en un an. Et, l'ensemble de ces chiffres est confirmé également pour l'année en cours, c'est-à-dire l'année 2022/2023. Cela signifie que la dynamique d'ouverture sociale a été réellement relancée grâce aux deux réformes qui ont été mises en place en 2022, à savoir la réforme des admissions et la refonte des droits de scolarité.

Un autre chiffre est à retenir. Nous avons lors de cette même année exonéré 35 % d'étudiants, et près de 4 familles sur 10 ont reçu une aide financière unique. Et, ce sont 11,6 millions d'euros qui ont été distribués hors aides publiques.

Au-delà de l'accompagnement financier, l'accompagnement administratif et sociale, et, au sens large, l'accompagnement extra-académique est tout aussi important pour la réussite des étudiants. Cet accompagnement extra-académique fait partie des missions du centre de service étudiant. Je ne vais pas aujourd'hui détailler ses missions puisque j'ai eu l'occasion de vous les présenter à plusieurs reprises. Mais, je voudrais illustrer son action avec un exemple concret. Il s'agit de l'accompagnement qui a été mis en place pour soutenir les étudiants qui ont subi les conséquences de la guerre en Ukraine.

Souvenez-vous, au printemps 2022, Sciences Po a considérablement élargi sa politique d'accueil d'étudiants en exil. Nous avons soutenu les étudiants ukrainiens qui étaient en scolarité. Nous avons organisé un accueil qualitatif et renforcé d'étudiants en provenance de deux universités ukrainiennes partenaires. Et, vous voyez ici les différents volets de l'aide qui a été consacrée à ces étudiants. Il y a eu un accompagnement financier bien évidemment. Les étudiants ukrainiens en scolarité ont pu bénéficier d'exonérations de droits. Les étudiants en échange ont quant à eux perçu une bourse de 1 000 euros par mois. Mais, au-delà du soutien financier, nous sommes aussi intervenus dans le cadre d'un accompagnement social et administratif. Nous sommes intervenus auprès des services de l'État pour prolonger les titres de séjour, pour soutenir les démarches d'obtention de la protection temporaire. Nous avons travaillé avec le CROUS pour obtenir des logements pour les étudiants qui nous ont rejoints en échange. Et, les pôles santé se sont mobilisés en proposant une écoute psychologique lorsqu'il y en avait besoin. Et, au total, aujourd'hui et depuis le printemps 2022, nous avons soutenu 51 étudiants. Et, ce sont plus de 450 000 euros qui ont été consacrés à ce soutien grâce à la levée de fonds.

Ainsi, l'individualisation du soutien d'un côté et l'approche globale de chaque situation révèlent leur efficacité. Et, c'est cette approche que le centre de services aux étudiants et ses équipes appliquent à l'échelle des 15 000 étudiants.

Pour terminer cette présentation, je voudrais vous partager une initiative. Le centre de services aux étudiants fêtera cette année ses deux années d'existence. Ce lieu a été conçu comme un lieu d'accompagnement bien évidemment, mais aussi un lieu d'échange et de coconstruction avec la communauté étudiante. Et, nous aurons à cœur de consulter largement nos utilisateurs, par le biais notamment de focus groupe, afin de continuer à percevoir la diversité des besoins, et faire évoluer si besoin les services. C'est donc par un appel à contribution que je termine cette présentation. Je vous remercie pour votre attention.

### **Dina WAKED**

Merci beaucoup pour la présentation et pour le bilan. J'ouvre la discussion pour des remarques ou questions

### **Inès FONTENELLE**

Merci pour la présentation de ce bilan de la politique d'aide financière de Sciences Po. J'aimerais commencer ici par quelques remarques concernant la situation des étudiants extracommunautaires à Sciences Po pour qui cinq années d'études ici coûtent plus de 80 000 euros. Et, les frais de scolarité ont d'ailleurs été augmentés à la rentrée. Il va sans dire que cette politique de frais de scolarité différenciés constitue une vraie barrière pour les étudiants extracommunautaires, notamment ceux venant d'Amérique latine ou d'Afrique qui sont sous-représentés à Sciences Po. Nous regrettons, ce faisant, qu'ils ne puissent pas être inclus dans le calcul progressif des frais de scolarité. Environ 300 étudiants extracommunautaires sont exonérés totalement ou partiellement des frais de scolarité grâce à la bourse Boutmy. Or, certains de ces étudiants ne touchent aucune autre aide au-delà de cette exonération. Et, certains sont, ce faisant, dans l'obligation de travailler en parallèle de leurs études, ce qui conduit parfois à des situations dramatiques d'échec scolaire et de précarité qui mettent en péril le maintien même de leur bourse puisque celle-ci se base également sur des critères d'excellence. Je pense ici, par exemple, à un étudiant qui en première année travaillait entre 20 et 30 heures notamment la nuit parce que sa famille n'avait pas les moyens de l'aider. Sa seule aide était en fait l'exonération complète des frais de scolarité. Par conséquent, nous aimerions savoir les autres aides dont peuvent bénéficier ces étudiants et s'il serait également possible de réfléchir à une enveloppe d'aide supplémentaire qui leur permettrait de financer aussi leurs dépenses quotidiennes.

Par ailleurs, on note dans le rapport une diminution du nombre de boursiers hors espace économique européen en 2021 par rapport à 2020. Quelle en est la raison ?

Enfin, la Commission de suivi social international fixe des pourcentages de réductions qui sont définis à l'avance pour les cinq types de situations pour lesquelles elle peut être saisie. Il est, ce faisant, impossible d'adapter les aides à chaque situation. Et, ces aides sont parfois insuffisantes au regard des montants dont ces étudiants sont redevables. Nous aimerions savoir si une réflexion pourrait être menée à ce sujet, car beaucoup d'étudiants se retrouvent dans des situations très complexes puisque les exonérations sont trop faibles. De la même manière, les cinq critères définis à l'avance limitent également les possibilités d'obtenir de l'aide.

Pour finir, concernant la logique de redistribution qui est celle de Sciences Po, alors que Sciences Po a connu une augmentation exponentielle des frais de scolarité depuis les années 2020, la part des frais d'inscription consacrée aux mécanismes de redistribution sociale est passée de 42,7 % en 2004 à 18,9 % en 2020. Et, ce sont les chiffres de la Cour des comptes et à 16 % si l'on fait le calcul pour 2023. Ce faisant, s'il est vrai que le montant des bourses versées par l'École a augmenté en valeur absolue, les frais de scolarité sont de moins en moins un outil de redistribution. Et, nous pensons que cette hausse du produit des frais de scolarité devrait être compensée par une hausse proportionnelle des bourses et des aides sociales.

### **Victor GASPARD**

Peut-être, pour répondre à Inès sur la logique des aides extracommunautaires. La logique porte sur le fait que Sciences Po a quand même des subventions de l'État. Par conséquent, il est normal que les aides s'appliquent aux étudiants français. Les Français payant leurs impôts, l'État a de l'argent et il reverse des subventions à Sciences Po. Par conséquent, il est logique que cela ne s'applique pas aux extracommunautaires.

### **Inès FONTENELLE**

Les étudiants étrangers payent également la TVA, par exemple.

### **Chiara MARTINELLI**

Bonjour à tous. Merci beaucoup. Merci pour la fourniture de ces informations qui sont essentielles pour nous aussi pour pouvoir accompagner les étudiants. J'ai deux points à partager avec vous.

Tout d'abord, dans le rapport, vous nous avez présenté les aides allouées par Sciences Po, les bourses et les services. Parmi cette dernière catégorie, vous nous avez parlé très rapidement de l'accompagnement extra-académique. Nous pensons que nous sommes passés trop rapidement sur ce qui concerne les prêts étudiants. On ne les aborde uniquement dans le cadre de la présentation Meet the Services. Cependant, cette présentation n'a pas lieu sur tous les campus de région. Il s'agit d'un événement principalement parisien. Or, nous pensons sur les campus en région que quand on prépare son arrivée en Master que nous sommes conscients que notre niveau de vie va baisser parce que le coût de la vie à Paris et en campus en région n'est pas comparable. Ce faisant, envisagez-vous des renforcer l'accompagnement financier des étudiants des campus en région, notamment en accompagnant les étudiants des classes moyennes qui souvent n'ont pas de droit aux bourses, et qui, ce faisant, lorsqu'ils partent à Paris doivent trouver des solutions alternatives, comme les prêts étudiants qui ne sont pas toujours faciles à obtenir, mais aussi des jobs étudiants ?

Deuxième point. Concernant les aides à la mobilité, cette année nous avons reçu beaucoup de sollicitations de la part des étudiants partant en Europe. Concernant les bourses Erasmus, certains ont découvert cette année seulement qu'ils ne recevraient que 60 % du montant total qui est normalement alloué aux étudiants en Erasmus. Or, dans l'avenir apparemment cette situation va se reproduire et va perdurer. Est-ce que nous pourrions avoir plus d'informations sur ce choix de Sciences Po, sur les raisons, et surtout comment pouvons-nous aider les étudiants qui nous contactent après avoir découvert cela ?

Enfin, je voulais féliciter les initiatives prises pour aider les étudiants provenant d'Ukraine. Et, je voulais faire un petit point pour féliciter les initiatives étudiantes également qui ont été menées l'année dernière pour les accueillir, pour collaborer avec Sciences Po afin de leur assurer un suivi social. Par exemple, les étudiants sur le campus de Dijon ont même ouvert leur appartement étudiant pour les accompagner. Je pense que ce serait bien de le dire parce qu'il s'agit d'un bon exemple. Merci.

### **Louise LETOURNEUR**

Merci. Effectivement, comme notre collègue Inès Fontenelle, nous voulions souligner que l'augmentation des frais de scolarité déjà actée va continuer à toujours plus précariser les étudiantes et les étudiants. Nous voulions également souligner que le rapport met en évidence un nombre important d'étudiants et d'étudiantes qui ont eu besoin d'avoir recours à la distribution alimentaire. Et, il s'agit d'un fait extrêmement alarmant sur la situation et la précarité des étudiants et des étudiantes de Sciences Po. Nous espérons que la direction s'en rend compte.

Nous nous interrogeons également sur le fait que les vacances et l'aide pour trouver un job étudiant soient considérées comme une politique d'aide financière, quand on sait pertinemment que le salariat étudiant est la première cause d'échec scolaire. De plus, nous tenons à souligner qu'il y a régulièrement des problèmes dans le délai de paiement des vacances. De fait, les étudiants travaillent gratuitement un moment avant de toucher l'argent dont ils ont besoin pour survivre.

Et, j'ai une question un peu plus technique. Il est écrit dans le bilan que 38 étudiants réfugiés ont été accueillis l'année passée ainsi que 21 personnes venant d'Ukraine. Est-ce que les 21 réfugiés venant d'Ukraine comptent dans le bilan des 38 personnes ou est-ce 21 personnes venant d'Ukraine ? Merci.

### **Louise WAGENER**

Je voudrais revenir aussi sur les prêts que les étudiants doivent contracter pendant leurs études à Sciences Po pour payer leurs frais de scolarité. On sait que cela a un impact extrêmement négatif sur la réussite scolaire. Ce faisant, on se demandait s'il existait des chiffres sur le salariat et l'endettement des étudiants à Sciences Po parce qu'ils ne nous ont pas été transmis.

### **Francesca CABIDDU**

Concernant la situation des étudiants extracommunautaires, il existe différents dispositifs d'aides et cela va bien au-delà de la bourse Émile Boutmy qui est attribuée au moment de l'admission, et qui est effectivement une bourse de mérite. Elle allie un critère d'excellence et un critère social. Les étudiants extracommunautaires ont accès à d'autres dispositifs. Aujourd'hui, le nombre d'étudiants extracommunautaires aidés est de 37 %. Il était de 31 % avant la refonte. Les étudiants extracommunautaires ont accès, comme vous l'avez rappelé, à la Commission de suivi social. Ils ont

surtout accès à au dispositif d'aide sociale. Et, cette aide sociale a été renforcée à deux reprises. Dans un premier temps, dans le cadre de la refonte, nous avons augmenté le budget des bourses E. Boutmy de 350 000 euros par an. Et, l'objectif est d'atteindre à terme, c'est-à-dire lorsque l'ensemble de la refonte sera déployé, un million d'euros d'aide supplémentaire pour les étudiants extracommunautaires. A cette même occasion nous avons augmenté le budget de la Commission de suivi social de 15 %.

Cette année, dans le cadre du vote des droits de scolarité nous avons augmenté l'enveloppe globale d'aides sociales de 330 000 euros. Cette enveloppe globale est destinée à soutenir l'action de la Commission de suivi social, et plus largement elle permettra d'accompagner les étudiants, notamment internationaux, par le biais du budget de l'aide sociale. Au-delà des fonds propres de Sciences Po, notre école a mis en place un nombre important de partenariats. Plus de 2,8 millions d'euros qui sont consacrés par Sciences Po et ses partenaires à l'aide financière pour les étudiants. Et, 70 % des bénéficiaires sont des étudiants extracommunautaires, ce qui correspond à près de 2 millions d'euros distribués pour cette population. Voilà pour l'ensemble des aides qui sont destinées aux étudiants internationaux, ce qui montre, encore une fois notre engagement pour préserver notre politique d'ouverture internationale.

Concernant les réductions de la Commission de suivi social, dans le précédent système, il s'agissait de réductions par tranche. Aujourd'hui, elles peuvent aller jusqu'à 60 % des droits de scolarité. Madame Furic qui est présente à distance pourra vous apporter des précisions sur le dispositif. Je crois que toutes les situations sont étudiées de manière très attentive et très précise, et lorsque la situation le requiert nous savons nous adapter et aller au-delà des moyennes d'exonérations que vous avez identifiées.

Pour ce qui est d'Erasmus, effectivement, il y a eu des étudiants qui ont reçu une bourse Erasmus et qui se sont retrouvés en difficulté. L'aide sociale a accompagné ces étudiants cette année a distribué des aides en fonction de la situation sociale de chacun. Concernant l'enveloppe globale, je ne sais pas si une évolution est prévue.

### **Kate VIVIAN**

Spécifiquement, sur Erasmus+, je réponds en l'absence de la DAI et avec mon ancienne casquette pour ne pas laisser cette question sans réponse. Le budget Erasmus+ nous est accordé chaque année par l'Agence nationale Erasmus+. Nous sommes totalement dépendants de leur décision. Cela n'est pas une décision de Sciences Po. Finalement, on ne réalise même pas de demande spécifique. Il s'agit vraiment d'une attribution qui nous est donnée autour de l'été, soit très tardivement pour les étudiants qui partent. Nous en sommes conscients.

Pour répondre sur le point de la couverture de la durée du séjour, ce budget n'a jamais permis de couvrir l'ensemble de la durée du séjour. Ce n'est pas spécifique à cette année. Le budget a été plus important que l'année dernière. Ce faisant, il y a déjà eu une hausse de l'enveloppe et par conséquent une meilleure couverture. Mais, on est encore en dessous de la moyenne des quatre dernières années. Mais, là encore, on est dépendant des décisions de l'Agence nationale. Tout cela est géré par la Direction des affaires internationales en faisant au mieux pour accompagner l'ensemble des étudiants qui sont nombreux à partir en Europe. Mais, il n'y a pas de différence spécifique cette année ou une réduction qui serait du fait de Sciences Po. On est tributaire d'une décision budgétaire prise côté Erasmus+.

### **Francesca CABIDDU**

Concernant les autres questions et notamment la distribution alimentaire, la distribution alimentaire mise en place à Sciences Po sur le campus parisien, en collaboration avec Linkee, est ouverte à tous les étudiants. Il n'y a pas de critère social. Il s'agit d'une volonté de notre part d'ouvrir largement parce que on souhaite que cette aide puisse avoir un impact positif sur le budget de l'ensemble des étudiants. A noter donc que ce ne sont pas uniquement les étudiants boursiers du CROUS qui ont accès à cette distribution. Il s'agit pour nous d'accompagner les étudiants selon une approche plus large qui prend également en compte leur alimentation et leur santé. L'alimentation est un sujet essentiel et d'ailleurs le pôle santé traite cette thématique dans le cadre de ses actions de prévention. Je précise par ailleurs que nous avons à Sciences Po plus de 2 400 boursiers du CROUS. Ainsi, les 500 personnes qui se présentent à la distribution représentent certes un nombre important, mais cela est cohérent par rapport à au nombre d'étudiants boursiers accueillis.

Les vacances ne font pas du tout partie de l'aide sociale et sont citées dans le bilan parce que, parmi les services proposés par Sciences Po. Le dispositif des vacances et par ailleurs prévu par le Code de l'éducation, et il peut s'avérer utile puisque travailler au sein de l'université et à proximité du lieu

d'études peut représenter un atout. Il est par exemple important de pouvoir travailler avec des équipes qui comprennent les contraintes des étudiants en matière d'emploi du temps. Nous sommes donc d'accord, les vacances ne sont pas considérées comme des aides sociales.

Concernant le nombre d'étudiants réfugiés : je crois qu'il y a 38 réfugiés qui sont cités dans la partie bourses de scolarité et qui sont les réfugiés du certificat pour jeunes réfugiés qui existe depuis plusieurs années. À ce nombre, s'ajoutent les étudiants qui ont été soutenus dans le cadre de la crise en Ukraine. Nous n'avons pas de chiffres sur les prêts étudiants. Le dispositif de prêt n'est pas encouragé par les équipes de l'aide sociale. Ce n'est jamais la première solution proposée. Nous en avons, en revanche, des informations sur les jobs étudiants dans le baromètre.

### **Myriam DUBOIS-MONKACHI**

On a prévu une présentation exhaustive du baromètre. Cela fait partie de l'image.

### **Francesca CABIDDU**

Une grande partie de ceux qui ont répondu travaille occasionnellement ou moins de 10 heures. Meet the Services est organisé à Paris, mais une semaine de prérentrée est organisée sur tous les campus. Par ailleurs, les ambassadeurs étudiants sont recrutés et présents dans chaque campus. Ces ambassadeurs sont formés par les équipes du Centre, ainsi ils peuvent transmettre à leurs pairs l'ensemble des informations et conseils utiles sur les démarches à effectuer durant cette période de rentrée. Nous communiquons sur l'accompagnement financier proposé par Sciences Po en tout début de rentrée par le biais de newsletters et lors de Welcome weeks/days organisés au niveau de tous les campus. À Paris, l'évènement s'appelle Meet the Services, mais il existe dans l'ensemble des campus.

### **Kate VIVIAN**

Pour abonder dans ce sens et répondre à une partie de la question de madame Martinelli, on va saisir l'occasion du travail sur le schéma directeur de la vie étudiante qui va s'enclencher jusqu'à la fin de l'année pour travailler sur le parcours entre les campus et le Master à Paris. On pourra aborder la question de l'accompagnement y compris financier dans l'ensemble des services pour renforcer les actions déjà mises en place, et les rendre encore plus visibles.

### **Dina WAKED**

Merci beaucoup. Merci, Madame Cabiddu.

## **V. POINT D'ETAPE SUR LA PROCEDURE D'EVALUATION PAR LE HAUT CONSEIL A L'EVALUATION DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (HCERES) (2023/2024)**

### **Dina WAKED**

Nous passons au cinquième point de l'ordre du jour. Il s'agit d'un point d'étape sur la procédure d'évaluation par le Haut conseil à l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur, le HCERES pour 2023/2024. Sergei, Myriam et Vincent vont présenter cette étape.

### **Sergei GURIEV**

Merci beaucoup, Madame la Présidente. Cette évaluation du HCERES comprend trois éléments : l'évaluation de l'établissement ; l'évaluation de la formation ; et l'évaluation de la recherche. Il s'agit d'une évaluation quinquennale. La dernière évaluation date de 2018. Nous avons eu une évaluation pour l'établissement et la recherche. C'est la première fois que nous évaluons aussi la formation. Nous vous présentons aujourd'hui un point d'étape de ce travail. Ce travail mobilise toutes les communautés de Sciences Po. L'équipe projet se réunit en moyenne deux fois par semaine depuis quelques mois. Je cède la parole à Vincent qui va vous rappeler le calendrier.

### **Vincent TÉNIÈRE**

Merci, Sergei. Effectivement, il s'agit d'un rappel parce que nous avons eu l'occasion de présenter le cadre de l'évaluation en octobre dernier. Cette évaluation s'opère donc en deux phases : une phase d'autoévaluation qui a commencé au mois de septembre dernier, avec une échéance très importante qui

est le mois de juin pour la remise des rapports d'autoévaluation. Le 1<sup>er</sup> juin porte pour la partie recherche. Le 15 juin porte pour la partie formation. Nous avons obtenu un petit délai supplémentaire jusqu'au 26 juin pour la partie établissement afin que le calendrier de passage devant vous nos instances gouvernance, soit le plus rationnel possible. Après ces dépôts, s'enclenchera ensuite la phase d'évaluation. Sur la base de nos rapports d'autoévaluation, des comités d'experts vont être réunis par le HCERES qui viendront sur place à Sciences Po à l'automne pour la partie formation et la partie recherche. Ensuite, en avril 2024 pour la partie établissement. Et enfin, en juin 2024, le HCERES devrait publier son rapport d'évaluation de Sciences Po qui sera public et publié sur son site à l'instar des précédentes éditions.

Nous souhaitons aujourd'hui vous tenir informé de l'avancée de nos travaux. Effectivement, cela nous prend beaucoup de temps et cela mobilise beaucoup d'énergie. Mais, il s'agit d'un temps important pour l'Institution, une opportunité précieuse de faire retour sur ses missions et voir la manière dont on peut les améliorer.

Je passe la parole à Myriam pour faire un focus plus spécifique sur la partie formation.

### **Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Merci, Vincent. Vous connaissez ces items puisqu'ils vous ont été présentés au mois d'octobre. Autour de ces items, il y a eu sept groupes de travail. Tous ont été pilotés par les doyens. Je voudrais vraiment insister sur l'implication des différents acteurs qui ont permis dans un premier temps de faire une autoévaluation des sujets qui sont présentés ici, avec le souci de répondre au précédent rapport du HCERES parce que même si la question de la formation n'a pas été évaluée en 2018, des sujets de formation étaient présents dans le rapport d'établissement, notamment sur les questions d'orientation et du continuum entre les cycles. Nous aurons l'occasion d'en parler bientôt autour d'un groupe de travail inters instances, de même que sur la question de l'internationalisation. En effet, même si Sciences Po est un modèle sur ce sujet, le HCERES, en 2018, a posé des questions pertinentes sur la différence entre la politique internationale en matière de mobilité internationale et en matière de coopération universitaire. Il s'agit notamment de la question des doubles-diplômes. Ce faisant, deux groupes : un premier sur l'autoévaluation et un second qui nous a permis de nous projeter, ont eu lieu sur ces sujets. Lors de sa venue, le HCERES vérifiera que nos projets sont bien alignés avec la stratégie d'établissement. Celle-ci est en cours d'écriture par le directeur en mobilisant l'ensemble des communautés.

Je passe sur les contraintes techniques qui sont vraiment très lourdes puisque nous devons mesurer le nombre de signes à l'unité près. Il est vrai que l'exercice n'est pas simple, mais je voudrais aussi insister sur le plaisir que nous avons de travailler de manière approfondie sur des sujets majeurs.

Comme le disait Sergei Guriev tout à l'heure, nous avons également comme objectif de mettre répondre aux points de vigilance qui ont été remontés par le HCERES. Je souhaite parler d'un point de vigilance parce qu'il est d'actualité, et que demain nous avons un groupe de travail sur le sujet. Il s'agit de la question de l'orientation du Collège en Master. Ce sujet nous a été explicitement posé puisque vous savez que le grade de Licence est octroyé au Bachelor depuis 2017. À juste titre, les évaluateurs du HCERES nous ont interrogé sur l'orientation en Master. La réponse du directeur a été assez claire. Il va y avoir un renforcement de l'orientation pour améliorer le choix des écoles et des programmes par les étudiants. Mais, le parcours à Sciences Po reste un parcours en cinq ans.

La question de l'enseignement à et par la recherche est un sujet pas si ancien que cela finalement— je parle sous le contrôle de notre historien de l'Institution, Michel Gardette. La question de la recherche s'est posée il n'y a pas très longtemps. Mais, il est vrai depuis quelques années qu'elle est devenue un sujet primordial. Et, Sciences Po se présente comme un établissement universitaire international de recherche.

La question de la réussite, vous la connaissez. On en parle souvent ici. On parlait tout à l'heure des étudiants CEP. Je suis bien d'accord avec vous et on les stigmatise peut-être un peu trop. Je n'ai pas réagi tout à l'heure par rapport à ce sujet. Mais, il est vrai lors des premiers cours, il y a quelque temps — je pense que cela a un petit peu changé — que les enseignants posaient la question des origines d'admission. J'espère que cela a changé. Il n'y a pas que ce sujet, bien sûr. Mais, la question de la réussite s'adresse à tous les étudiants et nous avons de nombreux dispositifs qui existent pour accompagner la réussite. La question de la mesure de la réussite demeure un sujet qui a été mis en évidence par le HCERES. Nous allons créer par ailleurs créer un observatoire de la réussite étudiante. L'assurance-qualité est également un sujet majeur. Dans le projet de notre directeur de la formation et de la recherche, la question de l'évaluation des formations est essentielle puisqu'elle est gage de la

qualité du diplôme, de la réputation et de l'attractivité de notre établissement. Sur le modèle pédagogique, là aussi nous avons des fondamentaux à défendre et notamment la pluridisciplinarité qui s'est enrichie ces dernières années avec les sciences exactes notamment, et avec de grands projets à l'instar du dernier projet que Sciences Po a remporté dans le cadre du projet d'investissement d'avenir sur la transition numérique et les transformations environnementales. Ils vont nous permettre d'enrichir encore notre carte de formation en matière de connaissances, mais également en matière de compétences.

Enfin, l'engagement étudiant, si l'on doit le présenter comme étant au cœur de la réflexion puisqu'il y a eu une réflexion pendant quelque temps. Aujourd'hui, cet engagement est incarné par une direction. L'Institution a fait ce choix de mettre au cœur de cette direction l'engagement étudiant et sa responsabilité sociétale. On vient d'en parler ce matin. Je repasse la parole à Vincent.

### **Vincent TÉNIÈRE**

Merci, Myriam. L'objectif aujourd'hui aussi est de vous présenter les prochaines étapes. Mathias Vicherat et Sergei Guriev ont tenu à ce que les instances soient très largement associées à ce processus d'autoévaluation. Il s'agit d'un point important aussi aux yeux du HCERES, qui nous en fait la recommandation.

Sur les prochaines étapes justement, l'idée est de passer au CVEF du 5 juin ce qui nous permettra d'avoir un premier échange, mais d'avoir aussi dans la semaine du 29 mai une réunion interinstance qui permettra dans un format sans doute plus adapté qu'une plénière de cette séance d'avoir un échange nourri sur une version de travail du rapport d'autoévaluation qui sera donc remis le 26 juin sur la plateforme du HCERES. On vous donnera accès aux trames qui ont été rédigées pour le grade de Licence, le grade de Master et le diplôme national de Doctorat, étant entendu que ces différents étages de l'autoévaluation se nourrissent l'un de l'autre. Il y aura certainement des redites, mais il nous semblait important de vous donner dès à présent cette vision globale, et que l'on puisse avoir un temps dédié de discussion plus informel. D'ici le dépôt le 26 juin prochain, on aura l'occasion aussi de discuter de nouveau en plénière comme aujourd'hui. Ce sera le 20 juin pour le Conseil de l'Institut.

### **Sergei GURIEV**

Merci, Vincent. Je voudrais juste ajouter une première liste de points de vigilance. En réalité, il s'agit de sujets qui sont déjà inclus dans la stratégie de notre établissement. La première chose porte sur le rapprochement de la gouvernance de la formation et de la recherche avec la création du poste du directeur de formation et de recherche. Un des outils majeurs pour rapprocher la formation et la recherche est le plan de recrutement de la faculté permanente quinquennal basé sur les besoins des enseignements. J'ai au départ parlé aux doyens du Collège universitaire et des écoles pour identifier les besoins d'enseignements, et après constituer le plan de recrutement que l'on doit voter en Conseil Scientifique au mois de mai. L'autre sujet du rapprochement de la formation et de la recherche porte sur la place de la recherche dans les enseignements. On doit travailler sur ce sujet. Nous allons discuter avec les doyens de la place de la recherche dans les formations. Nous avons discuté du sujet de l'orientation qui est un sujet très important. D'ailleurs le groupe interconseil sur l'orientation se réunira demain et la deuxième réunion aura lieu le 26 avril.

Les deux autres points de vigilance portent sur les compétences et l'évaluation des compétences face à une nouvelle réalité du marché du travail. Dernière chose, il s'agit du suivi de l'insertion professionnelle au-delà du premier emploi ainsi que l'analyse de cette évolution face à de nouveaux métiers.

### **Mathéa BOUDINET**

Merci beaucoup. Il s'agit d'un point qui a déjà été évoqué lors d'un autre Conseil, et je voulais juste savoir s'il y avait eu des avancements sur ce sujet. Mes camarades avaient indiqué que l'on avait des craintes au niveau de l'autoévaluation dans les entités de recherche au niveau de la formation doctorante. En réalisant un sondage dans les différents centres de recherche, on s'est rendu compte que les questionnaires adressés aux doctorants vis-à-vis de la formation étaient tout à fait inégaux, voire absents dans certains centres. Ce faisant, on craint un petit peu sur ce qu'il va ressortir de l'autoévaluation de la formation doctorante au vu de l'hétérogénéité des évaluations dans les centres. Je voulais savoir si vous aviez pu avancer là-dessus et si vous aviez pu harmoniser un petit peu pour réaliser l'évaluation de cette formation doctorante. Merci.

**Sergei GURIEV**

Merci beaucoup. On est un peu en retard dans certains centres. Mais on va vite rattraper ce retard. Et, on va s'assurer que les sondages seront réalisés dans tous les centres de recherche.

**Vincent TÉNIÈRE**

Sur ce point, il y a une architecture de l'évaluation et, ce faisant, de l'autoévaluation, qui intervient à deux niveaux s'agissant des doctorants. Il y a d'une part l'évaluation de la politique doctorale portée par l'École de la recherche à Sciences Po. Il y a d'autre part, l'évaluation de nos centres de recherche. On a fait remonter les premiers éléments de vigilance que vous nous aviez fait remonter en octobre. Nous veillons de manière globale à ce qu'il y ait effectivement une harmonisation, selon ces deux entrées. L'École de la recherche a notamment veillée à ce que les doctorants et leurs représentants soit associés à l'évaluation de la formation doctorale. Nous avons également transmis ces messages aux centres de recherche, sachant qu'il reste encore deux mois pour finaliser les documents. Nous avons relancé les centres sur ce point, car il s'agit d'un point important. Vous avez raison de le souligner.

**Fabrice BOUJAABA**

Merci, Madame la Présidente. Je voulais simplement, pour la partie recherche naturellement, et pour les sept UML copilotés par le CNRS et Sciences Po, rappeler que j'avais demandé en septembre que les drafts des documents d'autoévaluation soient transmis au CNRS en mars, c'est-à-dire en même temps qu'à la gouvernance de Sciences Po pour deux raisons. D'abord, nous avons, je crois, 70 unités. Ce faisant, nous devons lire les rapports. C'est une première chose. Si l'on peut les avoir tôt et en même temps que vous, c'est bien. La deuxième raison tient au fait que si nous attendons le document fourni au HCERES au 1<sup>er</sup> juin, cela veut dire que si l'on a des points de discussions, de divergences sur l'orientation scientifique, sur le niveau d'engagement du CNRS, sur le niveau de positionnement du CNRS en tant que tutelle principale ou tutelle secondaires de l'unité, on est obligé d'en faire part pendant le huis clos des tutelles au HCERES. Ce n'est pas le meilleur endroit pour résoudre ces questions avec nos unités. Ce faisant, s'il vous plaît, envoyez aux directeurs adjoints scientifiques concernés ou à moi, si cela vous paraît plus simple, les dossiers d'évaluation à l'état de draft tel qu'ils sont actuellement. Merci.

**Vincent TÉNIÈRE**

Effectivement, on a indiqué avoir reçu de premiers drafts depuis le mois de mars. Mais, comme l'indiquait Sergei tout à l'heure, il s'agit d'un processus qui n'est pas encore terminé. On a pris pour certaines unités un peu de retard. À ce stade, ce premier draft, dans notre rétroplanning, est un draft interne d'échanges entre les centres et la Direction scientifique. Cela n'est pas remonté à ce stade — je tiens à le préciser — à la gouvernance et notamment à notre directeur. C'est bien le second draft qui aura été informé de toute cette phase incrémentale qui pourra être remonté. Et, c'est à ce moment durant le courant du mois de mai que l'on compte transmettre une version un peu plus lisible, si vous me permettez l'expression.

**Simon CORDONNIER**

Un petit point sur la formation doctorale. Les centres ont été sollicités par l'École de la recherche pour transmettre des informations factuelles sur les formations qui se sont tenues. On n'a pas du tout fait le travail. On ne l'a pas compris comme ça à propos de remontées de doctorants sur la qualité de la formation, sur leur perception. Il faut peut-être que l'on clarifie les personnes en charge de cela. En tout cas, les centres ne se sentent pas en charge de cette question. Si l'on doit l'être, il faut juste clarifier ce point afin que cela ne passe pas à la trappe.

**Vincent TÉNIÈRE**

Le point est bien traité par l'École de la recherche. En revanche, il n'en demeure pas moins que la question de la place des doctorants au sein des unités mérite de figurer dans l'autoévaluation de chacune d'entre elle.

**Simon CORDONNIER**

C'est ce qui est fait par ailleurs.

**Vincent TÉNIÈRE**

C'est ce qui semble en effet avoir été réalisé dans l'autoévaluation de nos unités de recherche.

**Dina WAKED**

On attend alors un autre point le 20 juin, si j'ai bien noté. Merci pour cette présentation.

## **VI. ADOPTION DU PROCES-VERBAL PROVISOIRE DE LA SEANCE DU 14 FEVRIER 2023**

**Dina WAKED**

On peut passer à l'approbation du procès-verbal de la séance du 14 février. S'il n'y a pas de commentaires ou de remarques, il s'agit d'un vote à main levée. Est-ce qu'il y a des votes contre ? Des abstentions ? Très bien. Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

*Le procès-verbal de la séance du 14 février 2023 est adopté à l'unanimité.*

**Dina WAKED**

Nous passons aux questions diverses.

## **VII. ÉCHANGES D'INFORMATIONS SUR DES QUESTIONS DIVERSES**

**Dina WAKED**

On passe aux questions diverses. J'ai quelques points à partager avec vous, mais avant je passe la parole à monsieur Gaspard.

**Victor GASPARD**

Je suis un peu scandalisé. Monsieur le Directeur, il s'agit d'une question pour vous. Vous avez convoqué l'ensemble des syndicats : NOVA ; l'UNEF ; Solidaires pour parler de la levée des blocages. Mais, petit bémol. L'UNI n'a pas été convié. C'est étrange... Cette absence d'invitation intervient après de nombreuses prises de position en faveur de l'accueil de toutes les diversités notamment politiques dans notre établissement. Je me demandais la raison pour laquelle l'UNI n'avait pas été convié, sachant que s'il y en a bien un qui s'oppose fermement aux blocages, il me semble que c'est nous.

**Mathias VICHERAT**

Premier point. Je l'ai dit. La logique qui a été la nôtre est un équilibre entre le respect de la contestation et la continuité de notre Institution. Vous avez pu voir que la continuité de l'Institution — c'est ce que vous demandiez — est assurée. Ce faisant, il s'agit d'une première chose qui est à prendre en compte. Deuxième chose. Dans ce cadre, nous avons des demandes précises des Organisations syndicales que vous avez évoquées. Par conséquent, vous ne m'avez pas demandé de rendez-vous là-dessus. Si vous m'aviez demandé un rendez-vous, vous auriez été convié. C'est tout.

**Dina WAKED**

J'ai trois points à partager avec vous. Premièrement, je voudrais partager avec vous le fait qu'avec le bureau du CI nous avons décidé de mettre en place une sorte de système de suivi. Nous voulons reprendre les points les plus importants soulevés dans différentes discussions, en ce qui concerne des suggestions d'amélioration ou les demandes de modifications des différents thèmes de notre ordre du jour. Et, nous voulons ensuite partager cette liste avec les intervenants des différents points discutés lors de ce Conseil. Nous espérons que cela permettra de mettre en place un système de suivi où les remarques faites lors des discussions du Conseil seront intégrées lorsqu'elles seront présentées à nouveau ici. Une note de suivi sera envoyée aux membres du Conseil abordant les points qu'ils ont reçu de notre part. Nous sommes ouverts à toutes suggestions pour améliorer ce système que l'on va essayer de lancer dès aujourd'hui. Je remercie également Mathias qui nous a donné le feu vert pour avancer avec un système comme celui-là.

Deuxième point. Je voudrais également vous rappeler — cela a déjà été rappelé par Myriam et Sergei — que le groupe de travail interconseil aura lieu demain à 17 heures et mercredi prochain également à 17 heures par Zoom. Il s'agit de l'orientation des étudiants de 3A vers le programme de Master. Et, j'espère que vous serez nombreux à y participer.

Troisième point. Je voudrais rappeler à ceux d'entre vous qui ne l'ont pas encore fait de me remettre leur déclaration de confidentialité en main propre. J'ai reçu quelques déclarations par mail, mais c'est déconseillé de me les envoyer par courrier électronique. C'est pour cela que je vous conseillais de me les donner en main propre et je vous en remercie déjà. Est-ce qu'il y a d'autres interventions ?

**François HEILBRONN**

Sur ce dernier point, Ismahane, est-ce que vous pouvez nous les renvoyer ?

**Louise WAGENER**

C'est vraiment rapide. J'aimerais revenir sur les distributions alimentaires. On en a un tout petit peu parlé. Elles sont effectuées sur le campus de Paris régulièrement. On avait discuté pour les faire également sur les campus en région. Où cela en est-il ? Est-ce qu'il y a des avancées ?

**Sébastien THUBERT**

La Direction de l'accueil et de l'accompagnement a repris les discussions avec toutes les directions de campus. Les partenaires ont été identifiés. Certaines distributions auront lieu sur les campus eux-mêmes, et d'autres seront à l'extérieur en lien avec les partenaires. Une communication sera faite aux étudiants concernés dans les prochains jours.

**Dina WAKED**

Je vous remercie tous. La prochaine session aura lieu le 23 mai.

*Dina WAKED lève la séance à 11 h 12.*