

09/11

**CONSEIL DE L'INSTITUT**  
**PROCÈS-VERBAL**  
**DE LA SÉANCE DU 14 OCTOBRE 2025**

**Présents :**

Nathan ARSAC, Laura BELLICAUD, Garance BENOIT, Laurence BERTRAND DORLEAC, Nicolas BIZEL, Céline BUON, Simon CORDONNIER, Thalia CREAC'H, Léon FLACHAT-BERNE, Etienne GRASS, Yannig GOURMELON, Florence HAEGEL, Sukriti ISSAR, Angèle KEIME-VANDUICK, Lukas KODAS, Adrien LEHMAN, Diana MARINETTI, Sandrine PERROT, Xavier RAGOT, Mathilde SEITHER LINHARDT, Dominique TAFFIN, Clémence THAUNAT.

**Absents ou excusés :**

Fabrice BOUDJAABA, Raphaël CHARPENTIER, Louise GARNIER, Jean-François HUCHET, Frédérique LEICHTER-FLACKE, Marie-Christine LEMARDELEY, Robin POUVREAU, Arnaud ROBINET, Catherine SUEUR.

**Assistaient à la séance :**

Pierre CATALAN	Directeur de la vie étudiante
Anne-Solenne DE ROUX	Directrice de la formation initiale
Myriam DUBOIS-MONKACHI	Directrice de la scolarité et de la réussite étudiante
Ismahane GASMI	Chargée de mission
Léonard GOURINAT	Directeur juridique
Nathan HAÏK	Directeur du cabinet du directeur
Alban HAUTIER	Secrétaire général de l'Institut d'études politiques
Anne LESEGRETAIN	Directrice de Sciences Po Carrières
Benjamin MAGUILY	Représentant de la rectrice de Paris
Luis VASSY	Directeur de Sciences Po
Kate VIVIAN	Directrice de l'engagement

\*  
\* \*

I. Point d'actualité.....	2
II. Présentation de l'enquête d'insertion professionnelle 2025.....	2
III . Discussion relative au fonctionnement du Conseil et aux groupes de travail.....	8
IV. Echange d'informations sur des questions diverses.....	13

**CONSEIL DE L'INSTITUT  
PROCÈS-VERBAL  
DE LA SÉANCE DU 14 OCTOBRE 2025**

*La séance est ouverte à 9 h 10 par Xavier RAGOT.*

**Xavier RAGOT**

Bonjour à toutes et à tous. Merci beaucoup d'être présents dans ce CI, dont l'ordre du jour nous permettra de finir à l'heure, c'est une certitude. Je parlerai au point 3 d'éléments internes d'organisation. Nous allons commencer par un point d'actualité. Un point sur lequel il peut y avoir des questions et des interventions très courtes. Le point sur les questions diverses est bien sûr maintenu pour des développements plus longs. Monsieur le Directeur, la parole est à vous.

**I. POINT D'ACTUALITE**

**Luis VASSY**

Je vais faire très bref, notre dernier conseil était il n'y a pas si longtemps. Je rappelle simplement que nous sommes sur une bonne lancée en cette rentrée. Parmi nos prochaines échéances, je voudrais juste rappeler la semaine du climat et de la nature que nous organisons la semaine du 26. Une soixantaine d'événements de très haut niveau sont prévus, avec des participants de très haute qualité : Enrico Letta, madame Ribera. Une conférence sera donnée par l'ancien chef d'état-major des armées sur les effets du changement climatique sur la conflictualité internationale. Je le mets sur la liste des indicateurs comme quoi tout se passe plutôt bien pour nous en cette rentrée et j'espère que nous continuerons sur cette lancée positive. S'il y a des questions sur l'actualité, je suis prêt à y répondre.

**Xavier RAGOT**

Y a-t-il des demandes de précisions sur l'actualité ? L'idée de ce point introductif est aussi de permettre à tous de poser des questions au directeur avant la fin de la séance car des personnes doivent partir en raison de contraintes d'emplois de temps. Pas de questions ? Je vous propose donc de passer au point 2 qui est la présentation de l'enquête d'insertion professionnelle 2025 par Anne Lesegretain qui est directrice du service Carrières. Merci pour ces documents très complets.

**II. PRESENTATION DE L'ENQUÊTE D'INSERTION PROFESSIONNELLE 2025**

**Anne LESEGRETAIN**

Merci à vous. Je vais passer rapidement sur la vocation de l'enquête que vous connaissez, à savoir une meilleure évaluation de nos programmes. Cette enquête sert à faire la promotion de nos programmes et de notre projet auprès des candidats et de leurs familles qui connaissent peu ou pas assez nos programmes et les trajectoires auxquels ils conduisent. Je vais donc rentrer directement dans les résultats de l'enquête en commençant par le taux de réponses et vous annoncer une bonne nouvelle. Nous avons réussi pour la première fois en deux ans à infléchir le courant naturel des choses qui consiste à voir les taux de réponses diminuer en général. Nous avons cette année, pour les trois promotions que nous interrogeons, des taux de 41, 50 et 62%. Pour rappel, l'année dernière, ces taux étaient respectivement de 39, 48 et 55%. La CGE et la catégorie « autres spécialités » que nous observons avec attention atteint 34, 39.8 et 37.6% pour ces mêmes promotions. Nous avons donc mobilisé beaucoup d'efforts pour que cette enquête touche le maximum de répondants, en France et à l'international, et qu'elle nous permette d'observer sereinement les chiffres. Sur la situation professionnelle des jeunes diplômés pour la promotion à 6 mois après la remise du diplôme le taux net d'emploi - qui est la part activité professionnelle et volontariat et élèves-fonctionnaires, rapportée à la même population à laquelle sont ajoutés les jeunes diplômés en recherche d'emploi est, cette année et sans surprise, un peu moins favorables. Plus de jeunes diplômés sont en recherche active d'emploi. C'est un phénomène que nous avions largement anticipé. Il y a beaucoup d'incertitudes dans les

recrutements comme en atteste le baromètre de l'APEC du troisième trimestre publié au mois de juin. Nos jeunes diplômés se débrouillent plutôt bien si on se réfère toujours à cette catégorie « autres spécialités » de la CGE. Ce taux de recherche active d'emploi dépasse les 20%. Donc, sans se réjouir de ce 17%, nos jeunes diplômés trouvent des emplois dans des délais relativement rapides, mais certains ont rencontré plus de difficultés que les années passées en raison d'un ralentissement des embauches. Il existe, évidemment, des disparités par écoles et par programmes. Concernant le délai d'insertion, ce qu'il est intéressant de retenir est la vitesse à laquelle les diplômés à 6 mois trouvent un emploi. 57% d'entre eux avaient trouvé leur emploi avant même la remise de leur diplôme. L'année dernière, ce chiffre était équivalent (59%). Comment trouvent-ils leur emploi ? Les voies d'accès et les leviers restent les mêmes, avec une part importante donnée au stage, à l'apprentissage et à l'expérience professionnelle. L'apprentissage reste un levier intéressant pour rentrer sur le marché du travail, avec une incidence positive, notamment en matière de délais d'insertion et de stabilité de l'emploi. Il existe toujours une petite nuance sur le degré de rémunération, légèrement inférieur pour les jeunes diplômés ayant effectué un parcours en apprentissage. Concernant la rémunération, il est intéressant de retenir que, en France comme à l'international, il y a une évolution de rémunération entre un jeune diplômé à 6, 18 puis 30 mois et la confiance des employeurs se manifeste de manière très nette, quel que soit le lieu de travail de nos jeunes diplômés. Sur les types de contrats, je rappelle que nous avions intégré, il y a deux ans, une catégorie « associations et ONG » qui a éclaté le chiffre du secteur privé. Les chiffres suivants disent des choses un peu différentes. Ici, il s'agit de la ventilation des types de contrats, ce qui m'amène à parler de la catégorie « contrats de droit local, notion intégrée il y a deux ans dans l'enquête afin de permettre aux étudiants et jeunes diplômés internationaux de pouvoir identifier des trajectoires dans lesquelles ils se reconnaissaient, ce qui n'était pas le cas avant avec des typologies de contrats CDI et CDD franco-françaises. Sur la partie CDI, nous nous intéressons à la catégorie des jeunes diplômés travaillant en France, quelle que soit leur nationalité. C'est bien la progression entre les catégories 6 et 30 mois qui est intéressante et la stabilisation de l'emploi, entre 61 et 77% de la promotion 6 mois à la promotion 30 mois. Sur les secteurs d'emploi, nous avons introduit, comme je vous l'ai dit, la catégorie « Associations/ONG » qui permet d'apporter plus de finesse dans le regard posé sur les trajectoires des diplômés. C'est évidemment très cohérent avec les débouchés de l'ensemble de nos écoles. C'est un peu la même chose pour les secteurs d'activité. Il s'agit de l'ensemble des secteurs vers lesquels s'orientent nos jeunes diplômés, ils sont toujours très variés. Le plus gros secteur est le secteur « autres » qui réunit tous les secteurs inférieurs à 3% des réponses. Cela traduit bien évidemment la variété des débouchés au sein de nos 7 et bientôt 8 écoles, alors que d'autres établissements présentent des réponses plus homogènes. Sur plusieurs indicateurs et les rémunérations en particulier, un certain nombre de points d'attention demeurent, notamment la persistance d'inégalités entre les jeunes diplômés hommes et femmes, entre les étudiants issus des voies CEP et ceux issus d'autres voies et entre les étudiants boursiers et non boursiers. Ces constats perdurent en dépit des mobilisations des communautés enseignantes, des équipes pédagogiques et des accompagnements de l'équipe de Sciences Po Carrières. Deux nouvelles initiatives extrêmement concrètes ont été lancées cette année, notamment pour essayer d'agir sur les écarts entre hommes et femmes, via un programme de mentorat co-construit avec le groupe Femmes et Société de l'association des alumni. Nous réfléchissons à des actions très précises permettant de réduire ces écarts, tant sur les écarts de genres que sur autres écarts. Les indicateurs sont peu favorables pour les étudiants boursiers et concernent la quasi-totalité des indicateurs, en termes de délais d'accès et de rémunération, seule la part de CDI fait exception. C'est un peu différent pour les jeunes diplômés issus de la voie CEP. Les délais d'accès sont plutôt bons de même que la rémunération et le critère de stabilité de l'emploi si on les observe par rapport à la globalité des jeunes diplômés, toutes voies confondues, cela tient notamment aux masters choisis. En revanche, les indicateurs sont bien moins favorables si on les observe en regard des seuls jeunes diplômés issus de la voie dite « bac 0 ». Nous avons le souhait, avec Anne-Solenne De Roux, de conduire des études plus poussées à l'intérieur de la voie CEP sur le cas des boursiers et, inversement, le cas des CEP parmi la population des boursiers. On arriverait, je pense, à toucher du doigt des réalités plus précises qui nous permettraient, de fait, d'imaginer des dispositifs d'accompagnement adaptés. La mobilité internationale est toujours au beau fixe, elle reprend même des couleurs. Nous étions, l'année dernière, à 30%. Nous avons, cette année, dépassé ce taux sur le lieu de travail et les débuts de carrières à l'international. Nous avons l'habitude d'analyser les dimensions internationales déclarées par les étudiants. En observant les langues de travail, nous pouvons répondre ensuite à certaines problématiques d'étudiants internationaux qui rencontrent des difficultés à s'intégrer sur le marché du travail en France, notamment pour des raisons

de maîtrise de la langue. Cette enquête, au-delà d'un moment solennel de présentation, est aussi pour nous un outil de travail qui permettant de développer un certain nombre de dispositifs pour accompagner nos jeunes diplômés dans certaines difficultés qu'ils rencontrent. Concernant les « nouveaux enjeux », je supprimerai peut-être l'année prochaine le terme « nouveaux » puisque ces enjeux existent bel et bien pour l'ensemble de nos jeunes diplômés. 68% des diplômés à 6 mois et 74% de ceux à 18 mois déclarent ainsi que leurs principales missions ont une dimension sociale, sociétale ou environnementale ou qu'ils travaillent sur des projets ayant une dimension RSE et, en forte hausse, 70% des diplômés à 6 mois déclarent, cette année, que l'intelligence artificielle et le travail sur les données massives impactent leur poste. Enfin, je terminerai par la satisfaction de nos étudiants, notamment avec le critère de choix dans l'emploi. Nos jeunes diplômés sont principalement guidés dans leurs choix par le secteur d'activité et le contenu des missions, ce qui est très rassurant. Ils sont 86% à déclarer que leur emploi correspond à leur niveau de qualification et 84% estiment que leur emploi correspond à leur secteur disciplinaire de formation. Ces chiffres, satisfaisants, sont équivalents à ceux de l'année dernière. Enfin, plus de 80% se déclarent satisfaits ou très satisfaits de leur emploi. J'espère que nous frôlerons les 100% dans les années à venir. Nous y travaillons tous les jours. Merci à vous.

### **Xavier RAGOT**

Merci beaucoup Anne. Je prends les questions.

### **Simon CORDONNIER**

Merci beaucoup et merci à toute l'équipe de Sciences Po Carrières pour ce bilan très riche, comme chaque année. Je voudrais revenir sur le point concernant les boursiers et l'écart femme/homme. Dans le détail, quand on regarde à l'intérieur d'une même formation, ces écarts persistent-ils ? Ou bien ces écarts s'expliquent-ils plutôt par les choix d'orientation, ce qui serait pas nécessairement inquiétant ? Par ailleurs, vous dites que le taux d'emploi net à 6 mois est de 74%. Or, 18% se déclarent en recherche active d'emploi. Je n'ai pas compris où sont ceux qui manquent, compte tenu du fait que le taux net d'emploi exclut ceux qui ne cherchent pas, ceux qui sont en poursuite d'étude ou en thèse.

### **Nathan ARSAC**

Merci pour cette présentation effectivement très riche et grâce à laquelle on peut effectuer un suivi très précis. A l'Union étudiante, on s'interrogeait aussi sur les chiffres concernant les étudiants boursiers ou de la voie CEP. Il est dommage de voir ces dégradations. Il serait effectivement intéressant d'avoir des études un peu plus précises à l'intérieur de ces communautés, notamment sur les corrélations et l'accumulation des contraintes qui pourraient avoir lieu. Par exemple, les filles étudiantes en procédure CEP sont-elles d'autant plus moins rémunérées que les autres filles ? Les écarts s'accumulent-ils ? Par ailleurs, la dégradation pour les étudiants et étudiantes sur le marché du travail est réelle cette dernière année, ce n'est pas la faute de Sciences Po. Cette dégradation du taux d'emploi à 6 mois doit constituer une première alerte pour que nous puissions regarder où sont les problèmes et travailler à maintenir ces partenariats et ce statut qu'on peut avoir en tant qu'étudiant et ensuite aller sur le marché du travail, notamment vis-à-vis des alternances pour qui, cette année peut-être plus que les autres années, cela a été difficile d'être accepté. L'école peut, à cet égard, un rôle pour chercher et maintenir ces partenariats. Je vous remercie.

### **Adrien LEHMAN**

Bonjour et merci pour cette enquête riche. Il est très intéressant de s'y plonger. En complément de la question de Nathan, je voudrais insister sur le retournement du marché des cadres et cette dynamique ne va pas s'arranger. On s'est habitués, ces dix dernières années, à voir dans les entreprises des jeunes candidats arriver avec des prétentions salariales ou en termes de positionnement dans l'entreprise qui pouvaient un peu surprendre les directions des RH. C'est ce que j'appelle le « syndrome du ministre des finances » où on voit des gens qui souhaitent tout de suite arriver tout en haut et il faut leur expliquer que ce n'est pas forcément possible. Comme le marché était très en leur faveur, il fallait enrober cela. Aujourd'hui, les employeurs sont en train de se durcir et de reprendre la main. Je voulais savoir quelles mesures d'accompagnement vous comptiez mettre en œuvre pour que cela se passe bien et que les étudiants en prennent conscience parce que le marché va continuer à corriger fort et il n'y a, malheureusement, pas de solution miracle.

**Florence HAEGEL**

Merci beaucoup et je me joins aux remerciements de ceux qui ont rappelé l'énorme travail et l'utilité de cet outil. Je ne me rappelle pas depuis quand vous faites ce type d'enquêtes, mais je voulais savoir si, au-delà des trois, quatre années prises comme références, vous aviez pu constater des évolutions de plus long terme.

**Sandrine PERROT**

Merci pour ce travail et ce gros rapport éclairant qui donne une visibilité sur l'efficacité de notre travail. Je rejoins les membres du CI pour essayer d'avoir un peu plus de compréhension sur cette incapacité à homogénéiser socialement nos étudiants malgré l'obtention du diplôme. Vous nous avez parlé d'actions très concrètes, notamment sur les écarts homme/femme, j'aurais voulu que vous nous les présentiez plus en détail. Existe-t-il les mêmes choses sur les CEP et les boursiers ? Avez-vous également, dans vos informations collectées, plus d'éléments sur les milieux, les lieux de vie même de nos étudiants boursiers ? Est-ce que cela change après l'obtention du diplôme ou pas ? Certaines organisations fournissent actuellement des adresses plus prestigieuses socialement à des étudiants issus des CEP ou des boursiers pour permettre une embauche plus facile. Est-ce le genre d'initiatives auxquelles vous réfléchissez ? Merci.

**Xavier RAGOT**

Merci beaucoup pour ce travail. Toutes ces données sont fabuleuses. On a envie de comprendre les corrélations et déterminants causaux de ces inégalités. S'agit-il d'un choix sectoriel ? D'un choix de qualifications ? N'y a-t-il pas une manière, sur cette base de données, de trouver des ressources internes, je pense aux départements, pour analyser nos données et comprendre s'il s'agit de choix de secteurs ou de carrières dans les trajectoires homme-femme ? Est-ce conditionné au secteur/type d'entreprises/activités qui comprend des différences résiduelles ? Dans ce cas, il faudrait mener d'autres types de sensibilisations vis-à-vis des employeurs. Tout ceci constitue le cœur des métiers des sciences sociales en général. N'y a-t-il pas moyen de mener, peut-être pas tous les ans, une étude exhaustive des déterminants et trajectoires qui permettrait d'avoir deux choses : la dimension temporelle et la corrélation du cycle ? Existe-t-il un effet fixe « Sciences Po » sur la trajectoire du marché du travail versus un effet conjoncturel systématique ? Tout cela m'a l'air possible. J'ai le sentiment que cela participerait à notre compréhension, au-delà de toute l'intelligence que vous avez des chiffres. Mais je pense qu'on peut faire bien mieux. On enseigne l'évaluation des politiques publiques, leur suivi, on a les outils, il faut qu'on soit réflexifs et que nous nous les appliquions afin d'objectiver notre compréhension de notre environnement.

**Lukas KODAS**

Nous aussi, à NOVA, on vous remercie pour ce rapport très riche d'enseignements. Nous avons deux remarques ou questions. Nous avons vu que le taux d'étudiants qui disent avoir obtenu un emploi grâce à l'aide de Sciences Po Carrières avait diminué cette année, on est passé de 5 à 2%. Comment les auteurs du rapport interprètent-ils ce chiffre ? On s'associe ensuite sur ce qui a été dit sur les CEP, car, comme le dit le rapport, la rémunération est l'un des principaux critères de satisfaction dans un premier emploi et les CEP sont les seuls à voir leur rémunération baisser en 2025. Pour nous c'est important et nous aimerais connaître les détails et les idées évoquées pour remédier à cela. C'est important pour l'image de cette voie et la promesse qu'elle porte. Nous avons également une requête. Au semestre de printemps 2025, la promotion 2027 du master finances et stratégie a lancé une pétition pour avoir la possibilité d'un stage conventionné par Sciences Po jusqu'à un an après la diplômation. Le constat est simple : les Sciences Pistes rivalisent de moins en moins avec les étudiants en école de commerce qui peuvent faire une double césure avec un conventionnement, y compris après leur master. Cela fait un stage et donc une voie d'insertion supplémentaire, pour nous majeure, sur le marché du travail. Cela nous semble un outil d'insertion très important à étudier.

**Xavier RAGOT**

Merci beaucoup. Anne, je vous laisse répondre dans l'ordre qui vous convient.

**Anne LESEGRETAIN**

Merci. Je sousscris à votre ambition partagée de conduire des études plus approfondies, au-delà des masses de données recueillies ici. Dans un certain nombre de cas, les populations boursières, les

populations CEP, homme-femme, il est intéressant de croiser les données, de voir ce qui relève de la corrélation, des causes qui se cumule ou pas. Il est vrai que nous formulons certaines hypothèses au fur et à mesure du temps. Nous bénéficiions de données depuis 2017 pour certaines des promotions. Pour d'autres populations de jeunes diplômés, telle la promotion 30 mois, l'intérêt de l'institution est plus récent. Il y aurait de l'intérêt à effectuer une étude beaucoup plus approfondie, de la faire sur 5 ans ou plus et de croiser les données pour avoir des éléments sur la relativité de certaines variables et de fournir une étude des trajectoires encore plus poussée et complexe. Simon, sur la partie CEP boursiers, il y a peu de vérités qui se maintiennent d'une année sur l'autre. Si on regarde les étudiants ayant bénéficié d'une bourse, la moyenne des rémunérations, hors primes, est de 41.123 euros. La médiane est de 40.000. Si on regarde l'EAP, La moyenne est de 40.354 euros cette année. PSIA est à 42.384. Si on compare ces données aux populations non boursières, les boursiers de PSIA s'en sortent mieux que les non boursiers de PSIA. Inversement, les boursiers de l'EAP s'en sortent moins bien que les non boursiers. C'est la même chose à l'EMI, 45.534 euros contre 48.737 euros. Pour l'Ecole urbaine, c'est l'inverse. 37.138 euros contre 37.549. On ne retrouve pas toujours les mêmes tendances d'une année sur l'autre. Parfois, on croit toucher du doigt quelque chose et le chiffre suivant le contredit. Il faudrait donc vraiment aller dans les détails, faire des croisements de données, remettre la visibilité sur l'échelon de bourse car je pense que la notion de boursier ne suffit pas. Le sujet homme/femme n'est pas suffisant, il faut regarder aussi parmi la population boursière, comme l'a relevé Nathan. A-t-on une accumulation des contraintes entre elles ? C'est pour cela que l'exercice d'aujourd'hui est toujours, sinon frustrant, du moins limitant. L'essentiel de cette enquête est dans les détails et la nuance. Il est très délicat de dresser des lignes directrices et constantes d'une année sur l'autre., Il serait nécessaire de remonter plus loin dans le temps et en s'attachant aux nuances pour avoir un début de réponses et aller au-delà de certaines hypothèses. Il y a aussi une responsabilité importante des recruteurs et nous ne pouvons pas négliger ce qu'a précisé monsieur Lehman, c'est-à-dire le fait que le marché actuel n'est plus celui de 2021, post-Covid, où nous avons pu observer des chiffres exceptionnels, des chiffres sont aujourd'hui beaucoup moins favorables. Ce qui me permet, monsieur Lehman, de répondre à votre question sur les dispositifs d'accompagnement. Que faisons-nous ? Nous avons senti beaucoup plus de demandes de la part de nos jeunes diplômés. Dès le mois de juin, nous avions anticipé avant la diplomation en proposant aux futurs jeunes diplômés une journée de préparation à la recherche d'emploi et nous renforçons également nos actions en créant des dispositifs d'accompagnement spécifiquement dédiés aux jeunes diplômés et qui démarrent la semaine prochaine. Toutes les dates organisées sont complètes, ce qui témoigne d'un réel besoin. Il s'agit, en l'occurrence, d'ateliers de trois heures au cours desquels nous allons accompagner les jeunes diplômés qui, pour certains, découvrent des difficultés qu'ils n'avaient peut-être pas anticipées en raison de partages de données avec des jeunes des promotions précédentes qui étaient dans une posture différente, on ne peut pas le leur reprocher. Il y a aujourd'hui de nouvelles contraintes, des postures qu'il faut adapter et nous allons aider les jeunes diplômés à anticiper ces contraintes et à les intégrer dans leurs démarches de recherche d'emploi. Sur le programme homme/femme en particulier, il s'agit d'un programme de mentorat qui nous a permis d'identifier, en lien avec le groupe alumni Femmes et société, une cinquantaine de mentors, avec un matching très précis réalisé suite à une expression de besoins des jeunes diplômées qui ont indiqué leurs secteurs d'activité visés et des mentors trouvés en accord avec ce besoin exprimé. Ce programme a été lancé la semaine dernière, il a été une grande réussite et va durer jusqu'en février avec comme marraine Anne Boring qui a fait une introduction très intéressante sur les écarts de salaires. Nous sommes très heureux du lancement de ce programme et nous avons l'ambition de mesurer l'impact de ces relations de mentores/mentorées sur la recherche d'emploi et le niveau de rémunération. A la clôture de ce programme, nous dresserons un bilan pour savoir si ce presque pilote. Ce type de programmes a vraisemblablement vocation à se développer. Nous lancerons d'ailleurs très rapidement des équivalents pour d'autres populations de jeunes diplômés faisant face eux-aussi à des obstacles dans leur recherche d'emploi, je pense notamment aux étudiants issus de la voie CEP.

### **Anne-Solenne DE ROUX**

Pour répondre à la question de Lukas sur les conventions de stages, nous sommes soumis à un cadre juridique définissant les périodes durant lesquelles il est possible d'accorder des conventions de stages. Cela correspond aux périodes durant lesquelles les étudiants sont inscrits dans un cycle d'études avec une césure par cycle (une césure au Collège universitaire, une césure rattachée à un master). Une fois que la diplomation est passée, on ne peut pas prolonger artificiellement la scolarité d'un étudiant. Certains établissements ont décidé de trouver des solutions ad hoc en créant des DU par exemple ce

qui n'est pas tout à fait conforme au cadre juridique applicable en la matière. Quand vous nous avez fait parvenir cette demande consistant à vous autoriser à effectuer un ou deux stages supplémentaires, notamment post-diplomation, nous avons regardé les données de « finance et stratégie » qui a les meilleurs chiffres en termes d'insertion professionnelle, que ce soit en matière de qualité, de durée, de niveau de rémunération, de taux de satisfaction. Tous les indicateurs sont au vert. Néanmoins, quand on discute avec les recruteurs, il est vrai que certains nous indiquent que les compétences quantitatives des étudiants issus de ce master sont parfois un peu en-deçà de ce qu'ils attendent. C'est donc sans doute à nous de muscler les compétences qu'on transmet aux étudiants dans le cadre de ce master et aussi aux étudiants de se mettre à niveau sur ce sujet, puisque l'on sait que certains d'entre eux résistent un peu. Or, il est indispensable, quand on veut travailler dans ce secteur, de se mettre à niveau parce que la compétition est rude. J'ajoute que le fait d'encourager les étudiants à effectuer un grand nombre de stages successifs ne constitue pas non plus un très bon signal aux recruteurs. Ce n'est pas très bon pour nous non plus de vous inciter à accumuler les stages plutôt que de vous insérer sur le marché du travail. Enfin, les recruteurs constatent parfois un petit manque de cohérence dans les CV des étudiants issus de Sciences Po parce qu'ils les ont effectué dans des secteurs très différents alors qu'ils s'attendent à des trajectoires bien plus linéaires et très orientées vers les secteurs professionnels auxquels les étudiants se destinent. Pour ces raisons, il faut donc tempérer je pense le sentiment que vous pouvez avoir vis-à-vis du nombre de stages qu'il vous faudrait réaliser pour présenter un profil solide pour un recruteur. Concernant le sujet de l'apprentissage, j'ajouterai un élément, l'apprentissage est source d'opportunités pour les étudiants en termes d'insertion professionnelle. En termes de rémunération, ce n'est en revanche pas le cas. Ce qui est évident, c'est que l'expérience est très importante dans la qualité et le délai d'accès à l'emploi, mais on parle ici de l'expérience professionnelle au sens large et pas uniquement de celle acquise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Cela peut être celle acquise lors du stage obligatoire à l'issue du master, du stage réalisé à l'occasion d'une année de césure, des stages optionnels réalisés pendant l'année universitaire. Enfin, pour répondre à la question portant sur Sciences Po Carrières, ce n'est pas pour nous une source d'inquiétude. Je ne pense pas que tous les étudiants aient une connaissance très fine des actions menées par Sciences Po Carrières qui travaille très étroitement avec chacune des écoles qui, elles, ont l'expertise en termes d'insertion professionnelle, liée à leur projet pédagogique. Sciences Po carrières est ainsi, selon les cas, à l'initiative ou en soutien d'un grand nombre d'actions menées par les écoles. Je ne suis même pas sûre que la question soit pertinente en y réfléchissant. Dire qu'on a trouvé un emploi grâce à Sciences Po Carrières, je ne suis pas sûre que ce soit mesurable ou même un objectif en soi.

### **Anne LESEGRETAIN**

C'est l'humilité qui nous perd... Peu importe, pour nous, que les étudiants déclarent avoir trouvé leur emploi grâce à Sciences Po Carrières. Je veux croire que le Forum Carrières organisé par nos soins est un levier pour trouver un stage. C'est donc par capillarité bien grâce aux actions de Sciences Po Carrières mais, effectivement, la question posée de cette manière ne présente pas d'intérêt. Votre remarque, déjà formulée l'année dernière, me laisse penser qu'il faut que nous repensions la question et les réponses différemment.

### **Luis VASSY**

Deux mots très rapidement. Pour rebondir sur la dernière remarque, je suis d'accord. Il me semble que c'est encore une petite maladie de Sciences Po. La seule question valable est : est-ce que Sciences Po vous a aidés ? Je ne suis pas sûr que les étudiants, ni même nous-mêmes, sachions exactement ce que fait chacun des services. Il s'agit d'une chaîne continue de soutien aux étudiants. La question pertinente serait peut-être : est-ce que l'institution vous a aidés d'une manière ou d'une autre ? Là, j'espère que le pourcentage augmenterait, s'il était faible, il y aurait effectivement des questions à se poser. Je voulais, moi aussi, rebondir sur le Forum Carrières, il a été peu évoqué. J'ai bien entendu les remarques d'Adrien Lehman et de Nathan Arsac notamment. Quand j'y suis passé, il y avait combien d'entreprises ?

### **Anne LESEGRETAIN**

Plus de 80, voire 90 si on inclut les associations.

### **Luis VASSY**

Donc une centaine d'acteurs et environ 80 entreprises. Le retour systématique que j'en ai eu était celui d'une très grande satisfaction pour la qualité de l'interaction avec les étudiants, grâce notamment à la préparation que leur offre Sciences Po Carrières avant qu'ils n'entrent dans le chemin d'entretiens avec les entreprises. Bien sûr, il peut toujours y avoir quelqu'un qui se comporte plus ou moins bien lors d'un entretien, je ne dis pas que cette critique est inexistante, mais il faut parvenir à faire la part des choses entre l'analyse montée en épingle et l'analyse structurelle. Le deuxième élément, Nathan ne sera pas surpris, est qu'il faut que les recruteurs se sentent à l'aise à Sciences Po et la très grande réussite du Forum Carrières nous aide plutôt. Je pense qu'ils n'auront pas vu les publications des uns et des autres s'insurgeant contre leur présence à Sciences Po. Il est vrai que si on envoie le signal que les employeurs ne sont pas les bienvenus, il sera plus difficile d'assurer une bonne insertion professionnelle. Je dis cela en insistant sur le fait que le Forum Carrières s'est excellemment bien passé cette année et que ce n'est pas à l'instant-même que cela se joue. Les équipes en parlent en interne, on reçoit ensuite des messages positifs des échelons hiérarchiques plus élevés. C'est un effet réputationnel important pour l'institution en plus de ce que les étudiants auront trouvé sur place. Un dernier point : les boursiers et CEP sont deux catégories assez différentes, l'écart est très fort sur les CEP, nettement moins fort sur les boursiers. Le salaire médian à 6 mois est de 40.000 pour les boursiers, 49.920 pour les non boursiers, la différence est beaucoup plus faible. Or, le vrai critère social est celui de la bourse. Plus préoccupant, en revanche, cet écart s'accroît dans le temps. Il faudrait essayer de comprendre pourquoi. Je vous rejoins totalement, Xavier Ragot, sur le fait qu'une étude plus approfondie sur les différentes catégories nous aiderait à comprendre ce qui se joue réellement entre le choix de filières, d'orientation professionnelle et la capacité de négociation, l'insertion ensuite dans les entreprises. Si un chiffre est un peu moins décourageant que les autres, c'est celui du salaire de sortie entre boursiers et non boursiers, plutôt homogène.

### **Xavier RAGOT**

Merci beaucoup pour ces réponses précises. Merci Anne pour cette présentation. Je vous propose de passer au point suivant.

## **III. DISCUSSION RELATIVE AU FONCTIONNEMENT DU CONSEIL ET AUX GROUPES DE TRAVAIL**

### **Xavier RAGOT**

Nous avons profité de cet ordre du jour relativement concis pour discuter de ces points avec le nouveau Bureau, au complet pour quelques années. Le but est de lancer une discussion, sachant que ces points pourront être discutés par e-mail, avec les différents acteurs des bureaux, si de nouvelles réflexions naissaient après ce CI, lancer une double réflexion sur à la fois le fonctionnement du Conseil, améliorer les choses, et les groupes de travail que l'on proposerait au CVEF dans le cadre des statuts, puisqu'il s'agit de groupes de travail interconseils entre le CI et le CVEF pour l'année qui vient. Concernant le fonctionnement du Conseil, il faut d'abord faire attention, et c'est notre responsabilité, à tenir les délais, au moins annoncés. Il y a des personnalités externes qui ont un peu moins de disponibilités et qui se sont organisées en fonction des délais que l'on donne. Donc l'engagement d'une durée de deux heures est un engagement important, systématique. Je note, par ailleurs, que quand, parfois, les réunions durent trois heures, comme cela était le cas la fois dernière, la qualité des échanges est un peu dégradée en raison d'une fatigue collective qui nuit à la qualité des échanges. Il y a plusieurs options. La première, quand on voit le délai s'allonger, c'est de reporter les points non traités de l'ordre du jour au CI suivant, sachant que ce report doit être effectué avec l'accord du directeur, conformément à nos statuts. C'est quelque chose de plus systématique que je me permettrai de vous proposer, Monsieur le Directeur, pour assurer la qualité des réflexions. Par ailleurs, on vous a proposé, je pense que c'est utile, un point d'actualité donné par le directeur, c'est fait dans d'autres conseils. Il intervenait souvent au début des « questions diverses ». Vu, parfois, notre gestion pas toujours rigoureuse du temps, des personnalités extérieures partaient et regrettaiient de ne pas pouvoir poser des questions « diverses ». Cette évolution de l'ordre du jour sera utile, je pense, pour la bonne information de tous les membres du Conseil. Troisième point sur lequel nous avons beaucoup interagi, celui des amendements. Le droit prime et je remercie de cette lecture attentive du droit. C'est un travail

qui a été aussi effectué par d'autres membres du Bureau, afin de comparer avec les statuts d'autres universités. Il n'existe pas de droit d'amendement dans nos statuts. Par ailleurs, dans l'historique de ce Conseil, le nombre d'amendements a fluctué en fonction des périodes. Il y a une interprétation très complexe de ce droit d'amendement. Dans ce cadre, les textes soumis au vote font partie de l'ordre du jour et sont donc à la discrétion du directeur. Maintenant, ce que je me suis permis de dire à Monsieur le Directeur, c'est que les propositions d'évolutions font partie de l'intelligence de ce Conseil, elles permettent l'implication de chacun. J'ai donc proposé à Luis Vassy le dispositif suivant qui permettrait, à mon sens, une interprétation libérale de nos statuts mais cohérente avec eux, et je pense que de temps en temps, le libéralisme porte des valeurs d'émancipation individuelle.

### **Luis VASSY**

D'émancipation collective.

### **Xavier RAGOT**

Le collectif dans le libéralisme est une construction sociale complexe. Revenons au sujet. Nous proposons, si vous en êtes d'accord Monsieur le Directeur, de garder le processus. L'ordre du jour est envoyé, avec les documents, dix jours avant le Conseil, ce qui permet à chacun d'en prendre connaissance. On essaie de garder un délai le plus réaliste d'envoi des propositions des textes de trois jours, par exemple du mardi au vendredi soir. Ils sont envoyés au Bureau avec d'éventuelles propositions d'amendements. Et le directeur, conformément aux statuts, choisit ce qui sera soumis au vote ou pas. Le sujet est le suivant, il est légitime : parfois des propositions d'amendement peuvent être substantielles dans les textes. Dans ce cas, il y a deux options possibles : soit on écarte ces amendements, soit on propose un report du point en question au CI suivant. S'il existe un consensus, je pense au thème de l'assiduité, le report a permis de faire émerger, sinon un consensus, du moins un rapprochement des positions. Voilà la proposition. Enfin, un dernier point sur les groupes de travail. Les groupes de travail interconseils CI CVEF sont bien définis dans nos statuts et diffèrent de ceux que la direction peut organiser sur certains sujets. Il y a deux types de groupes de travail : ceux liés à la préparation de dossiers importants soumis au CI, à l'instar de la question de l'Ecole du climat qui était déjà bien instruite, mais cela a permis une réflexion, ou celle portant sur le Collège universitaire où les interactions étaient plus intenses et la question de la réforme des admissions qui a permis une réflexion collective. Je pense que ces groupes de travail doivent être associés à la projection de notre ordre du jour, avec les questions importantes à venir. C'est la réflexion en amont par la direction des sujets importants qui nous permettra d'organiser des groupes de travail efficaces avec, parce que la multiplication des groupes de travail nous épouse, deux réunions au moins par groupe de travail, une réunion de réflexion, une réunion de restitution, puis une réunion en CI suivie d'un vote. Nous avions quatre groupes de travail l'année dernière. Cela a épousé, je le sais, à la fois l'administration mais aussi les membres du CI présents. Je serais pour réduire ce nombre pour les projets à venir. Il existe un second type de groupes de travail, plus généraux, de réflexion, portant sur des éléments plus structurels de notre institution. Je pense à celui sur l'assiduité qui a permis, l'année dernière, de converger, sur un temps très court, sur une proposition qui a été votée et qui correspond à une réflexion globale sur les engagements des enseignants, des étudiants, de l'administration sur le suivi, une stratégie pédagogique. Il est important, je pense, de revenir sur ces groupes de travail et de les conserver. Un autre groupe a été proposé, la fois dernière, par Sandrine Perrot, sur la liberté académique que je placerais dans ce second statut. Une réflexion collective sur le statut de l'université dans le monde qui évolue, avec notamment, on l'a tous en tête, ce qui se passe aux Etats-Unis ou dans d'autres pays. C'est quoi la liberté académique ? C'est vraiment le statut de l'université qui vient avec une insertion différente de l'université dans la cité, le milieu professionnel, une accélération de l'évolution des formations et des demandes des employeurs, en lien notamment avec les nouvelles technologies. L'ambition de l'université est de former au savoir et, pour Sciences Po, au savoir des sciences humaines et sociales, avec une évolution européenne, LSI, nous permettant de réfléchir, sous l'angle de la liberté académique, à notre positionnement européen, à notre attractivité européenne, avec ce qui se passe aux Etats-Unis, je sais que vous y êtes sensible Monsieur le Directeur, c'est le « moment Sciences Po », je dirais. Pour conclure, je vous proposerai, dans un premier temps, de garder deux groupes de travail. Ce n'est pas forcément le lieu de s'engager ici sur ces groupes de travail, vous pourrez le faire par mail, mais il me semble, déjà, que « liberté académique » et « assiduité » sont des groupes de travail intéressants à conserver. Je vous propose de prendre des interventions.

### **Clémence THAUNAT**

Merci beaucoup pour cette présentation. Je souhaitais d'abord aborder la question du GT sur l'assiduité et savoir ce que vous comptiez faire entrer dedans et soulever l'importance de la question du salariat étudiant. J'ai déjà été approchée par des étudiants qui travaillent parfois plus de dix, vingt heures par semaine ce qui pose, évidemment, un problème très concret pour leur scolarité. Pour moi, il n'y a aucun aménagement prévu à Sciences Po pour les aider au niveau de l'assiduité et il me semble que c'est un point, vraiment, qui manque. Certains avaient déjà travaillé sur le sujet, notamment en CVEF, mais cela n'avait jamais abouti. Merci.

### **Léon FLACHAT-BERNE**

Merci pour ces propositions bienvenues qui éclairent nos règles. Concernant les amendements, mon éventuelle réserve porterait sur l'aspect purement pratique d'une règle trop rigide, notamment pour des modifications d'amendements en séance. On a vu, à plusieurs reprises, que des échanges ont permis d'aboutir à des modifications de mots ou d'amendements. La règle présentée aujourd'hui aboutirait à limiter cela et surtout à limiter la règle pour des ajustements ou des modifications, justement, de ces amendements en séance. Je ne sais pas si vous avez une solution ou si ce sera juste au cas par cas, cela peut causer, je pense, des soucis d'interprétation commune des cas et situations spécifiques. Concernant les groupes de travail, nous rejoignons tout à fait votre position et proposition. Il semble en effet plus adéquat d'organiser des GT traitant de sujets plus généraux et structurants pour l'activité du CI et du CVEF. Une dernière question concernant la Lettre du Conseil. Qu'est-il envisagé ? Nous sommes favorables à conserver ce mode de communication, mais peut-être pourrions-nous préciser si ce sera une fois par semestre, au début et à la fin du semestre.

### **Nathan ARSAC**

Merci beaucoup. Juste pour redire l'intérêt que peuvent avoir ces amendements, il est bien d'en clarifier les règles. Juste pour rappeler que je crois et on croit collectivement à la bonne intelligence de ce conseil et à faire passer les choses de la meilleure des façons sur les réflexions de fond, y compris sur ces groupes de travail « liberté académique » et « assiduité » avec, effectivement, la question de ce qu'on y met, et que nous soutenons. J'aimerais savoir si vous identifiez des groupes de travail pertinents vis-à-vis des projets actuellement en réflexion dans les équipes de Sciences Po, pour les mois à venir. Pour les GT plus orientés sur du concret, l'implication que nous avons eue lors des conseils précédents pourrait-elle être plus importante et plus en amont, y compris au sein des équipes ? L'idée n'est pas de modifier entièrement les projets présentés, mais plutôt d'apporter ce que nos communautés peuvent en dire, un peu plus en amont, afin que les changements ou réflexions puissent être réellement utiles et n'impliquent pas uniquement des réponses à des questions.

### **Angèle KEIME-VANDUICK**

Merci pour cette clarification des règles qui améliorera l'ensemble du fonctionnement collectif. Nous nous attachons particulièrement à la diffusion des amendements en amont, ce qui permettra à chacun de savoir pourquoi il vote et de le faire en conscience. Une petite interrogation sur le délai de trois jours, j'en appelle à tous, élus, pour les envoyer le plus tôt possible parce que trois jours avant le mardi, c'est vendredi, donc cela va être peu difficile, pour nous, de prendre connaissance de toutes les opinions de nos communautés. Enfin, sur les GT, nous souhaiterions le retour du GT « finance » qui a été voté dans cette institution il y a deux ans et qui permettra, non pas de remplacer le CA dans le vote, mais de connaître le cycle budgétaire, afin d'aboutir à des arbitrages utiles à tous et à toutes. Le budget, on le sait, c'est une question pour toutes les communautés. L'idée est d'apporter un point de vue bien sûr consultatif du CI, mais surtout de permettre, à tous de voir, dans une situation économique qui n'est pas des plus favorables, comment mener les finances de Sciences Po de façon saine et juste. Merci.

### **Sandrine PERROT**

Merci Xavier pour cette initiative. Concernant les amendements, je n'ai pas très bien compris ton point, notamment en ce qui concerne les plus substantiels. Tu proposes à la fois de les écarter ou de les reporter au prochain conseil, mais ce que je retiens, c'est qu'on a effectivement besoin ici de discussions informées et que le fait de reporter si un point semble effectivement essentiel aux discussions, semble effectivement indispensable pour éviter de précipiter un vote sur un texte qu'on

n'aurait pas examiné dans ses détails. Il me semble que cette temporalité est importante à prendre en compte. Sur les groupes de travail, je suis ravie si on monte un GT sur les libertés académiques, dans le contexte actuel, il faut vraiment se saisir de la question, mais il me semble qu'il est également important de réfléchir à ce qu'on veut faire de ces groupes de travail. La frustration, pour moi mais aussi, j'imagine, pour l'administration, est d'arriver en bout de course et de regarder les résultats de ce qui avait été instruit, juste avant le vote. Il y a une nécessité de réfléchir en amont, c'est comme cela que je vois un groupe de travail, et non un groupe d'inspection ou de critique ex-post. Cela rejoint une réflexion sur ce qu'on veut faire du CI. Il y a une volonté, en tout cas de ma part, d'être force de proposition ou de participer à la réflexion en cours, ce serait beaucoup plus sain. Dans cette volonté de réflexion sur les libertés académiques, il me semble utile de ne pas créer d'autres espaces, structures ou entités qui pourraient être redondants, mais d'en faire, vraiment, un outil efficace de réflexion et de proposition pour éviter une perte de temps.

### **Simon CORDONNIER**

Je pense qu'il serait important que le CI soit associé, d'une façon ou d'une autre, à la réflexion sur ce que je qualifierais d'évolution des effectifs de manière générale, mais qui a énormément d'implications. Au CI, ce sont des choses qu'on peut voir quand on valide une formation, l'évolution d'un diplôme, etc. Pour l'institution, cela a des implications majeures sur la question des locaux, des salariés, de l'insertion des diplômés ou de la qualité de service attendue par les étudiants, sur la question des recrutements académiques. Or, tous ces sujets concernent directement le CI, donc il me semble que ce serait intéressant de trouver une modalité, afin que le CI soit associé à ces réflexions. Le groupe de travail n'est certainement pas la modalité la plus appropriée car le GT CVE CI est finalement trop restrictif pour traiter d'un sujet aussi large, mais je trouverais intéressant, par le biais de points d'information sur la stratégie de Sciences Po ou le partage d'informations stratégiques, pour les membres du CI, de faire part de leurs réactions et de nourrir cette réflexion, naturellement très engageante sur le devenir de l'institution. On sait à quel point elle est cruciale pour la stabilité de notre modèle économique. Tous ces sujets méritent d'être discutés dans cette instance.

### **Sandrine PERROT**

Excuse-moi, Xavier, j'avais oublié un point concernant les amendements. Toujours dans l'optique d'avoir une discussion et un vote éclairés, il me semble important que tous les membres du CI figurent en copie de ces envois d'amendements pour qu'on puisse, éventuellement, réagir en séance quelle que soit la décision prise par le directeur.

### **Luis VASSY**

Merci à tous. Je voudrais d'abord remercier Léonard (*Gourinat*) pour l'énergie et les efforts mis dans une tentative d'encadrer quelque chose qui, au fond, n'existe pas. On crée un droit qui n'existe pas dans les textes. Dans les textes, c'est simple. Le directeur fixe les points qui sont ensuite passés au vote au CI et, si on n'est pas d'accord, on le rejette ou on en propose un nouveau qui tient compte des objections formulées. Néanmoins, pour toutes les raisons qui ont été dites et parce que, comme Xavier, je fais confiance à l'intelligence collective, mon idée est de concevoir une pratique qui respecte les textes tout en étant fonctionnelle. A titre personnel, je me méfierais énormément des amendements en séance, parce que, par définition, ils ne répondent pas aux critères fixés par Angèle d'avoir pu les analyser en amont. Quand on parle d'amendements en séance, comme cela nous était arrivé au sujet de la doctrine, on parle d'ajustements formels, mais on doit rester dans cet ordre, sinon on déstructure l'ensemble du processus. Pour le reste, la seule chose que je peux garantir, c'est que j'aurai une interprétation très libérale des amendements à discuter en CI. Cela ne me pose aucune difficulté. La seule fois où je m'y suis opposé, c'était quand on dénaturait fondamentalement le sens de cet amendement. Si on n'est pas d'accord avec le texte proposé, on vote contre, à charge pour la direction d'en proposer un nouveau. Mais procéder par voie d'amendement dans le but de vider un texte de sa substance, ce n'est pas la bonne manière de procéder. Il ne faut pas que l'amendement soit une dénaturation à 180 degrés ou même à 120 du texte originel. Mais si on prend le *record* des derniers mois, on verra que l'immense majorité des amendements ont été mis aux voix et examinés, notamment lors de la séance consacrée à la doctrine et à la réserve institutionnelle. Sur les sujets financiers, je ne demande qu'à parler de stratégie, je le fais d'ailleurs bien volontiers au CA et au CSE, très régulièrement. Cela a été, historiquement, plus difficile de le faire en CI du fait de l'ambiance générale qui a pu régner dans ce conseil, je note qu'aujourd'hui elle est très bonne et je ne demande qu'à utiliser

le temps d'introduction qui m'est imparti pour parler de stratégie, y compris la question des effectifs. Après, il faut respecter les compétences des différents conseils. Les questions de stratégie financière relèvent davantage, pour moi, du CA que du CI, mais cela n'empêche pas d'en parler ici, c'est toujours un exercice plus plaisant que d'échanger des insultes explicites ou implicites dans le cadre de nos débats. Sur le choix des sujets, j'avais un sujet mis en avant lors de ma campagne, qui est celui des budgets participatifs. Après, il faut faire attention, chacun siège dans un conseil, moi, j'ai l'immense bénéfice de siéger dans tous, on a parfois l'impression que la vie se résume au conseil dans lequel on est. Typiquement, ce sujet relève-t-il plutôt du CI ou du CVEF ? Je suppose que le CVEF plaiderait que ce sujet relève de sa compétence. Par ailleurs, ce n'est pas parce qu'on n'a pas évoqué formellement un sujet devant le Conseil qu'on n'en a pas parlé aux communautés concernées. Sur le sujet des budgets participatifs, je ne verrais pas d'objection à voir les syndicats étudiants. Une consultation formelle dans chaque conseil, en plus de celle dans les communautés, risquerait quand même de faire beaucoup sur un seul sujet. De la même façon, je me méfierais d'un GT sur la liberté académique qui écarte totalement le Conseil scientifique. Mais je suis sûr qu'à chaque fois, nous trouverons la manière la plus rationnelle de procéder.

### **Xavier RAGOT**

Merci, Monsieur le Directeur. Quelques éléments de réponse additionnelle. En ce qui concerne la section « finance » du GT, il apparaît que le budget pour lequel l'avis du CI est sollicité ne s'applique pas au CVEF. Les interactions avec le CVEF étaient d'écartier ce sujet. Néanmoins, j'ai proposé à Alban Hautier de faire, dans un format qui convient, un rendez-vous d'information sur le budget en amont du CI, une séance ad hoc, dans laquelle les membres du CI viendraient poser des questions pour comprendre cet objet fascinant qu'est le budget de Sciences Po qui ne peut pas être compris sans une explication de texte. Alban Hautier qui, j'imagine, partage ma tristesse de participer à ce dernier CI, je voudrais le remercier pour sa présence au CI, son efficacité, la qualité de ses interventions et la précision de ses réponses. Tous ces compliments pour le convaincre de l'opportunité de cette séance ad hoc sur le budget. C'est quelque chose qui permettrait, je pense, de satisfaire votre demande, Angèle. Ensuite, sur la lettre du CI, on avait effectivement envisagé une publication trimestrielle, je propose de revenir vers vous, on verra avec le Bureau. D'expérience, je pense que des événements à haute fréquence ne justifient pas une publication régulière, mais, de temps en temps, à la demande des acteurs, on peut l'organiser. Enfin, je rejoins ce qu'a dit Monsieur le Directeur sur les groupes de travail et sur la coordination entre toutes les instances de Sciences Po. S'il y a une volonté, ici, de faire un groupe de travail sur la liberté académique et que d'autres instances veulent y travailler, il est essentiel de coordonner tout cela, parce qu'entre le CS, essentiel pour coordonner la politique scientifique de la maison, le CI, le CA, peut-être les DUDD, peut-être le CSE ou le COMAC ou le sénat académique, pour ne citer que les instances cruciales, on peut essayer d'avoir des rendements d'échelle pour coordonner tout cela et arriver à une compréhension collective d'un *affectio societatis* de Sciences Po sur cette question. Sur les amendements, je pense que Monsieur le Directeur vous a répondu. C'est une pratique qui nécessite une discipline collective pour arriver à un fonctionnement efficace, dans le cadre des statuts, et en maximisant l'investissement individuel et l'intelligence collective. S'il n'y a pas d'autres interventions de mes collègues du Bureau, nous allons absorber toutes ces informations et vous faire une synthèse. Il faut qu'on travaille avec le Bureau du CVEF pour vous faire une proposition de groupes de travail le plus tôt possible. Comme il y a une demande générale pour anticiper les ordres du jour, je vous annonce qu'est prévue en novembre la présentation de la politique scientifique par Paul-André Rosental, mais également un bilan sur les admissions. En décembre, nous prévoyons une expression sur le budget du CI, un point sur la politique internationale et peut-être un point sur les libertés académiques avec les autres conseils et peut-être un point d'information sur l'évolution de l'OFCE et du CEPII si on a un Premier ministre d'ici là. Il y a aussi des points sur les effectifs, je réponds un peu tardivement à Simon, dans un CI un peu lointain, on peut y réfléchir avec une instruction des documents, plutôt que d'organiser un GT qui sera un peu inutile, cela demande, dans un premier temps, beaucoup de travail de l'administration pour avoir une vision synthétique, c'est quelque chose qu'on peut proposer au directeur, pour, ces sujets à horizon lointain, les mettre à l'ordre du jour du CI, en lien éventuellement avec le CA, afin de maximiser la diffusion d'informations dans les différents conseils. Très bien, nous arrivons aux points divers. Y a-t-il des points divers ?

### **Florence HAEGEL**

Ce n'est pas un point divers, mais pour saisir la balle lancée par Xavier Ragot pour remercier Alban Hautier pour son travail.

*Applaudissements.*

## **IV. ECHANGE D'INFORMATIONS SUR DES QUESTIONS DIVERSES**

### **Nathan ARSAC**

Sur une note plus politique, même si je remercie aussi Alban Hautier, on s'interrogeait sur un point qui s'est passé cette semaine autour des cartes étudiantes et des vignettes. À partir du 19 septembre, l'accès au campus parisien a été rendu impossible sans la présentation d'une carte étudiante qui comportait une vignette de l'année à jour, qui prouve qu'on est bien inscrit administrativement et que la situation est régularisée. Les années précédentes, les choses n'avaient jamais été aussi contraignantes de ce point de vue. Ce 19 septembre, la journée a quand même été compliquée, voire ubuesque. On a eu des dizaines, voire des centaines d'étudiants qui ont été bloqués à la porte de leur bâtiment pour se rendre au centre des services étudiants où il y avait une queue de plusieurs heures pour y accéder. Un centre dont les horaires d'ouverture ressemblent à ceux d'une poste dans un village de campagne, trois jours dans la semaine entre 9 h 30 et midi. Dans la plupart des cas, les inscriptions administratives étaient complètes, donc on a empêché certains étudiants d'accéder à leurs cours quand bien même les règles d'assiduité sont encore contraignantes, même si cela évoluera peut-être. Et les professeurs ont fait cours face à des classes parfois à moitié remplies. Cette situation a continué sur deux semaines. Merci d'avoir retrouvé quelque chose qui soit un peu moins contraignant. Vous avez assoupli ces règles en conditionnant l'accès sans carte à la présentation d'un document d'identité physique, d'une photo de la carte étudiante et d'une présentation du certificat de scolarité. Cela nous semble beaucoup, pour être tout à fait honnête, on croit à la bonne foi des étudiants qui rentrent sur le campus. Les accès de personnes avec des certificats de scolarité falsifiés sont quand même réduits. On peut peut-être passer par un moyen un peu plus flexible. On voulait faire un point sur ce sujet. On vous a envoyé un mail, à l'Union étudiante, sans avoir eu de réponse. Un oubli de carte étudiante, cela peut arriver et les conséquences n'ont pas à être aussi importantes.

### **Clémence THAUNAT**

Je voulais rebondir ce qui a été dit précédemment sur le Forum Carrières. Vous avez dit que cette journée n'avait pas été perturbée. Nous avons été assez choqués par la présence de Frontex à ce Forum, et ce, malgré les dizaines de rapports qui font état de leurs crimes contre les personnes exilées et malgré une procédure actuellement en cours devant la CDDH. Certaines entreprises méritent des critiques. Ces critiques se font sur des critères objectifs et légitimes. Frontex est l'une d'entre elles. La communauté étudiante a donc le droit, sinon le besoin de se mobiliser. Et lorsque mobilisation il y a, nous voulons signaler l'intervention de la BRAV-M pour des mobilisations cette semaine. Cette intervention et cette dynamique nous paraissent ne pas concorder avec la logique d'apaisement prônée dans ce même Conseil et nous souhaitons le souligner. Merci beaucoup.

### **Luis VASSY**

Sur les accès, le point de départ est qu'il y a eu des intrusions, une ou deux, mais avec des profils pas totalement rassurants. Une ou deux, malheureusement, suffisent à interroger le système. Personne ne doute de la bonne foi des étudiants, c'est la bonne foi des personnes qui tentent de s'introduire de manière illicite sur le campus que nous mettons en cause et, je pense, à raison. Sur le Forum Carrières, je trouve, oui, que c'est une très bonne nouvelle qu'il se soit bien passé. J'ai salué l'étudiant qui distribuait des tracts contre le forum à l'entrée, on peut défendre son point de vue à Sciences Po, dès lors qu'on ne se prend pas à l'institution elle-même et qu'on ne l'empêche pas de fonctionner. À cet égard, le Forum Carrières a constitué un succès. Chacun peut avoir son opinion sur Frontex. De manière ironique, je relève que certains de vos amis ont remis des personnes secourues en mer à Frontex, donc cette agence n'est pas si dramatique. Elle est d'ailleurs assez critiquée des deux côtés du spectre politique, certains la jugent trop peu dévouée à sa tâche d'étanchéité des frontières, d'autres l'attaquent devant la CDDH. Il me semble difficile de dire qu'une agence de l'Union européenne n'est pas la bienvenue sur le campus, l'UE étant une création démocratique assez aboutie si on veut la

comparer au reste de la situation internationale. Sur l'ordre, Sciences Po n'est pas en charge de la voie publique. Devant les portes, vous connaissez ma doctrine, l'apaisement, c'est des deux côtés, donc on ne peut pas empêcher l'institution d'ouvrir ses portes, encore une fois, cela n'enlève pas le droit de manifester ou d'être sur la voie publique ou de défendre son point de vue, dans ou à l'extérieur du campus. La limite est d'empêcher les autres d'y accéder et c'est dans ce cadre que j'aimerais qu'on puisse continuer à fonctionner, mais j'ai l'impression que nous sommes en train d'y arriver et je m'en réjouis personnellement.

**Kate VIVIAN**

Pour répondre aux interpellations sur les horaires du service étudiant, je précise que le point de départ est que la carte étudiante doit être à jour avec sa vignette, cela n'a pas changé. Ce qui a changé c'est qu'on applique désormais cette règle de manière très ferme pour les raisons indiquées par le directeur, à savoir qu'on a interpellé des personnes externes sur nos campus avec des certificats d'inscription administrative falsifiés. Le seul moyen, pour nos équipes, de vérifier, notamment dans des moments de flux, que les étudiants ont bien accès au campus, c'est de vérifier que les personnes ont bien ces cartes étudiantes à jour avec la vignette 25-26. Chaque année, 95 % des étudiants font le nécessaire dans les temps. Une centaine d'étudiants étaient retardataires malgré une annonce le 28 août, des affiches sur le campus. On aurait peut-être communiqué encore plus sur le fait que cela allait vraiment les empêcher d'accéder au campus, mais je n'ai pas de scrupules sur la règle en question qui permet de nous assurer que tout le monde, sur le campus, a bien le droit d'y être. Concernant les horaires du service étudiant, vous avez oublié de mentionner que quand il est fermé l'après-midi, c'est pour des rendez-vous « visio » avec des étudiants du campus. Ce pour quoi je ne m'excuserai pas.

**Léon FLACHAT-BERNE**

Je peux faire une intervention ?

**Xavier RAGOT**

Comme j'avais déclaré clôturées les interventions ce sera la prochaine fois.

**Nathan ARSAC**

Monsieur le président, sachant qu'il est 10 h 45, on peut peut-être entendre la réflexion de Léon Flachat-Berne ?

**Xavier RAGOT**

Cela attendra le prochain conseil.

**Nathan ARSAC**

Bon, d'accord je comprends.

*Xavier RAGOT lève la séance à 10 h 45.*